

Nadere regels voor het verstrekken van subsidies aan werkgevers ten behoeve van de in deze regeling opgenomen doelgroepen

Nadere regels loonkostensubsidie uitkeringsgerechtigden gemeente Almere

Burgemeester en wethouders van Almere;

Gelet op het bepaalde in artikel 9 en 11 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Almere en de Algemene Subsidieverordening Almere;

Gelet op de (EG) Algemene groepsvrijstellingsverordening (Werkgelegenheidssteun) (nr. 800/2008, Pb EG 2008, L 214/3) en de (EG) Vrijstellingsverordening de minimissteun (nr. 1998/2006, Pb EG 2006, L 379/5), alsmede de Beleidsaanbeveling Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van re-integratie werkzoekenden (Ledenbrief VNG nr. 08/053, 18 april 2008).

B E S L U I T E N :

Vast te stellen nadere regels voor het verstrekken van subsidies aan werkgevers ten behoeve van de in deze regeling opgenomen doelgroepen, luidende als volgt:

Hoofdstuk 1 Inleidende bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze nadere regeling wordt verstaan onder:

- a. WWB: de Wet Werk en Bijstand;
- b. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- c. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- d. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
- e. BW: Burgerlijk Wetboek;
- f. Uitkeringsgerechtigde: personen tot 65 jaar met een uitkering ingevolge de WWB, IOAW of de IOAZ;
- g. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Almere;
- h. Gemeenteraad: de gemeenteraad van de gemeente Almere;
- i. Algemeen geaccepteerde arbeid: arbeid die maatschappelijk aanvaard is;
- j. Uitkering: een uitkering levensonderhoud op grond van de WWB, IOAW of IOAZ;
- k. Minimumloon: het bruto minimumloon per maand, genoemd in artikel 8 eerste lid van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen dan wel indien van toepassing het bruto minimum jeugdloon genoemd in het besluit minimumjeugdloonregeling;
- l. Arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht zoals bedoeld in artikel 7:610 van het BW;
- m. Subsidie: in deze regeling betreft het de verstrekking van loonkostensubsidie aan werkgevers die personen behorende tot de in dit besluit genoemde doelgroepen een arbeidsovereenkomst aanbieden;
- n. Werknemer: de persoon behorende tot de een van de in deze regeling genoemde doelgroepen met wie de werkgever een dienstverband aangaat;
- o. Werkgever: degene die met de werknemer een dienstverband aangaat.

Artikel 2 Bevoegdheid van burgemeester en wethouders

Het college is bevoegd tot het nemen van besluiten in het kader van loonkostensubsidie en begeleidingssubsidie aan werkgevers met inachtneming van deze regeling.

Hoofdstuk 2 Doel en doelgroep

Artikel 3 Doel en reikwijdte van de regeling

1. Het college verstrekt op aanvraag loonkostensubsidies aan werkgevers om de re-integratie dan wel duurzame arbeidsinschakeling van de in artikel 4 genoemde doelgroep te bevorderen.

2. Deze regeling is een generieke regeling. Iedere werkgever, ongeacht de vestigingsplaats van de werkgever of de plaats van de tewerkstelling van de werknemer, kan loonkostensubsidie aanvragen.
3. Een werkgever komt niet in aanmerking voor loonkostensubsidie wanneer er wordt opgetreden als intermediair zoals bij uitzendbureaus, re-integratiebureaus en detacheringsbureaus.
4. Het college verstrekt alleen een loonkostensubsidie aan een werkgever indien de subsidieverlening de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloedt en indien hierdoor geen verdringing van regulier werk plaats zal vinden.

Artikel 4 Doelgroep loonkostensubsidie

Loonkostensubsidies worden verstrekt ten behoeve van uitkeringsgerechtigden die woonachtig zijn in Almere.

Hoofdstuk 3 De aanvraag

Artikel 5 Termijn indienen aanvraag

De werkgever dient binnen één maand na het sluiten van de arbeidsovereenkomst een aanvraag loonkostensubsidie en voor zover van toepassing een begeleidingssubsidie in te dienen bij het college.

Artikel 6 Vereisten aanvraag

1. De aanvraag loonkostensubsidie wordt gedaan met een hiervoor door het college opgesteld aanvraagformulier.
2. De aanvraag loonkostensubsidie bevat onder andere de volgende gegevens en documenten:
 - a. naam, adres, woonplaats en burgerservicenummer van de werknemer;
 - b. een door zowel werkgever als werknemer ondertekende arbeidsovereenkomst waarin de duur van de arbeidsovereenkomst, het aantal uren per week en het inkomen dat minimaal gelijk is aan het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon is opgenomen;
 - c. een door zowel werkgever als werknemer ondertekend begeleidingsplan;
 - d. overige gegevens, die het college noodzakelijk acht om tot een besluit over de aanvraag loonkostensubsidie te kunnen komen.
3. Het aanvraagformulier loonkostensubsidie dient volledig te worden ingevuld en te worden ondertekend door een persoon die bevoegd is om de werkgever te vertegenwoordigen.
4. De werkgever dient bij de aanvraag loonkostensubsidie in het begeleidingsplan uit een te zetten:
 - a. op welke wijze de ontwikkeling van de werknemer wordt bevorderd en;
 - b. indien van toepassing welke opleiding daarvoor noodzakelijk is;
 - c. hoe de begeleiding van de werknemer wordt vorm gegeven.
5. Gelijktijdig met de aanvraag loonkostensubsidie kan een begeleidingssubsidie als bedoeld in artikel 9 worden aangevraagd.
6. Het college kan nadere aanwijzingen of modellen voorschrijven met betrekking tot de in te dienen gegevens.
7. Op de subsidieverstreking is de Awb van toepassing.

Hoofdstuk 4 Voorwaarden, hoogte en weigeringsgronden

Artikel 7 Voorwaarden loonkostensubsidie

1. De werkgever sluit met de werknemer een arbeidsovereenkomst met het doel als omschreven in artikel 3 voor een minimale duur van 3 maanden en een maximale duur van 12 maanden.
2. De werkgever heeft de intentie om na afloop van de arbeidsovereenkomst waarvoor loonkostensubsidie wordt aangevraagd, in aansluiting daarop een arbeidsovereenkomst zonder loonkostensubsidie aan die werknemer aan te bieden.
3. De loonkostensubsidie dient ter compensatie van tijdelijk lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer.

Artikel 8 Duur en hoogte loonkostensubsidie

1. De werkgever kan per werknemer maximaal 12 maanden loonkostensubsidie ontvangen.
2. Indien de werkgever minder dan 12 maanden loonkostensubsidie heeft ontvangen voor een werknemer kan de werkgever een nieuwe aanvraag loonkostensubsidie indienen, mits tevens de arbeidsovereenkomst wordt verlengd met een minimale duur van 3 maanden. Op het moment van verlenging van de overeenkomst dient aan de in deze regeling genoemde voorwaarden te zijn voldaan.
3. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 100% van het geldende wettelijke bruto minimumloon gebaseerd op een dienstverband van maximaal 36 uur per week.

4. De hoogte van het percentage zoals bedoeld in het derde lid wordt bepaald aan de hand van onderstaande indicatoren:
 - a. Opleidingsniveau;
 - b. Relevante werkervaring;
 - c. Duur sinds laatste reguliere arbeidsbetrekking;
 - d. Medische of sociaal maatschappelijke belemmeringen.
5. Indien het aantal uren minder is dan het in het derde lid genoemde aantal uren wordt de loonkostensubsidie naar evenredigheid bepaald.

Artikel 9 Begeleidingssubsidie

1. Aanvullend op de loonkostensubsidie kan een begeleidingssubsidie worden verleend als de werkgever voor een werknemer extra kosten moet maken voor begeleiding en/of een opleiding. Hieraan zijn de volgende voorwaarden verbonden:
 - a. De opleiding is relevant voor de uit te voeren werkzaamheden die de werknemer dient te verrichten;
 - b. Voor de opleiding en begeleiding kan geen beroep worden gedaan op een andere subsidie;
 - c. Het dient te gaan om begeleidingkosten die uitstijgen boven hetgeen redelijkerwijs van een werkgever mag worden verwacht bij de begeleiding van een werknemer uit de doelgroep als bedoeld in artikel 4;
 - d. De kosten voor begeleiding en/of opleiding worden in het begeleidingsplan zoals bedoeld in artikel 6 lid 3 onder c zoveel mogelijk onderbouwd door offertes.
2. De begeleidingssubsidie is een eenmalige subsidie van maximaal € 3.000,- per werknemer en wordt aan de hand van de aanvraag beoordeeld en bij de verlening betaalbaar gesteld en wordt achteraf vastgesteld.

Artikel 10 Subsidieplafond

1. Op grond van artikel 4:25 Awb en artikel 5 van de Algemene Subsidieverordening Almere 2011 kan het college voor elk kalenderjaar een subsidieplafond vaststellen en waarin wordt aangegeven hoe het beschikbare bedrag wordt verdeeld.
2. Het college verleent geen subsidie voorzover door verstrekking van de subsidie het subsidieplafond wordt overschreden.

Artikel 11 Herziening loonkostensubsidie

1. Het college kan op verzoek van de werkgever de hoogte van de loonkostensubsidie herzien als daar gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer aanleiding toe bestaat.
2. Het college kan de hoogte van de loonkostensubsidie ambtshalve wijzigen.

Artikel 12 Weigering subsidieverlening

De subsidieverlening kan naast de in artikel 4:35 van de Awb genoemde gevallen worden geweigerd indien er gegronde redenen bestaan om aan te nemen dat:

- a. de aanvrager niet het doel nastreeft van deze regeling;
- b. de aanvrager handelt in strijd met de wet of het algemeen belang;
- c. de subsidieverlening niet past binnen het beleid van de gemeente.

Artikel 13 Samenloop andere regelingen

Er bestaat geen recht op loonkostensubsidie indien de werkgever voor de te subsidiëren loonkosten voor de werknemer reeds andere subsidie ontvangt.

Hoofdstuk 5 Beslissen op aanvraag en wijze van betalen

Artikel 14 Beslistermijn

1. Het college besluit uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van het aanvraagformulier zoals vermeld in artikel 6 over de verlening van de loonkostensubsidie.
2. Het college kan de termijn als bedoeld in het vorige lid met ten hoogste vier weken verdagen en stelt hiervan de werkgever schriftelijk in kennis.

Artikel 15 Verlenen subsidie

Het besluit tot het verlenen van loonkostensubsidie en voor zover van toepassing de begeleidingssubsidie bevat in ieder geval:

- de hoogte van de loonkostensubsidie en mogelijke begeleidingssubsidie;

- de wijze van betaling van de loonkostensubsidie alsmede een mogelijke begeleidingssubsidie;
- de verplichtingen van de werkgever.

Artikel 16 Vaststellen subsidie

1. De loonkostensubsidie en voor zover van toepassing de begeleidingssubsidie wordt vastgesteld nadat de maximale subsidieperiode is verstreken, of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst werd beëindigd en de gevraagde stukken door het college zijn ontvangen.
2. Het vaststellen van de loonkostensubsidie en voor zover van toepassing de begeleidingssubsidie, kan leiden tot nabetaling dan wel terugvordering.
2. De werkgever verstrekt ten behoeve van de subsidievaststelling:
 - a. een kopie van de arbeidsovereenkomst;
 - b. een kopie van alle salarisspecificaties;
 - c. indien van toepassing een kopie van de relevante stukken inzake het beëindigen van de arbeidsovereenkomst welke bepalend zijn voor de vaststelling van de subsidie;
 - d. indien er sprake van een begeleidingssubsidie een kopie van de factuur voor de opleidingskosten en/of begeleidingskosten
3. De werkgever verstrekt de in het vorige lid bedoelde stukken uiterlijk binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst aan het college.
4. Het college stelt de loonkostensubsidie binnen 14 weken na ontvangst van hiervoor benoemde stukken vast.
5. De subsidie kan, naast de gronden genoemd in artikel 4:46 van de Awb lager worden vastgesteld indien de termijn voor het indienen van de relevante stukken wordt overschreden en/of indien er anderszins niet voldaan wordt aan het verstrekken van relevante informatie.
6. Wanneer de termijn voor het indienen van de relevante stukken wordt overschreden als bedoeld in het derde lid wordt de subsidie vastgesteld op 80/100 ste deel van het bedrag waarvoor subsidie is verleend.
7. De lagere vaststelling van de subsidie als bedoeld in het zesde lid is onverminderd een mogelijk lagere vaststelling die individueel dient te worden bepaald op grond van de overige omstandigheden als bedoeld in het vijfde lid.

Artikel 17 Betalingsvoorwaarden

1. Het college betaalt de werkgever 1/4^e deel van het jaarlijks verleende bedrag aan loonkostensubsidie na afloop van een kwartaal
2. In afwijking van het eerste lid is in uitzonderingsgevallen bevoorschotting van 1/4^e deel van het jaarlijks verleende bedrag aan loonkostensubsidie per kwartaal mogelijk indien zwaarwegende redenen daartoe noodzaken.
3. Als de arbeidsovereenkomst voor het einde van de termijn waarvoor subsidie is verleend, eindigt, wordt de subsidie vastgesteld op basis van het volledige aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.
4. Indien de vaststelling zoals bedoeld in artikel 16 leidt tot een nabetaling geschiedt de betaling aan de werkgever uiterlijk binnen zes weken na de vaststelling.

Hoofdstuk 6 Verplichtingen werkgever

Artikel 18 Algemene verplichtingen

1. De werkgever stelt voorafgaand aan de start van de werkzaamheden dan wel binnen uiterlijk één week na aanvang van de werkzaamheden een arbeidsovereenkomst op met werknemer en verstrekt deze aan werknemer.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werkplek en de arbeidsomstandigheden voldoen aan de eisen zoals die zijn gesteld in de arbeidsomstandighedenwetgeving.

Artikel 19 Informatieverstrekking

1. De werkgever doet direct mededeling aan het college over alle, voor subsidieverlening relevante, ontwikkelingen, onder overlegging van de hiervoor relevante stukken.
2. Op verzoek van het college verstrekt de werkgever:
 - a. een verklaring van de werkgever en werknemer dat het dienstverband nog voortduurt;
 - b. een kopie van de laatste salarisspecificatie of de ontslagvergunning.
3. Onjuiste, onvolledige of ontijdige verstrekking van de gevraagde informatie, kan leiden tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de verleende subsidie.

Artikel 20 Bewaarplicht

De werkgever die loonkostensubsidie en voorzover van toepassing begeleidingssubsidie ontvangt van het college verplicht zich tot het bewaren van alle bewijsstukken die betrekking hebben op de subsidieverstrekking, gedurende zeven jaren na vaststelling van de subsidie en stelt deze op verzoek van het college ter beschikking.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 21 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 22 Citeertitel

Deze nadere regeling wordt aangehaald als 'Nadere regels loonkostensubsidie uitkeringsgerechtigden gemeente Almere'.

Artikel 23 Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking op 9 januari 2013.

Aldus vastgesteld door burgemeester en wethouders van Almere op 30 oktober 2012

Burgemeester en wethouders voornoemd,

De secretaris, de burgemeester,

A.J. Grootoink A. Jorritsma-Lebbink

Toelichting bij nadere regels loonkostensubsidie uitkeringsgerechtigden gemeente Almere

Algemene toelichting

Artikel 7 lid 1 onder a van de WWB bepaalt dat het college verantwoordelijk is voor het ondersteunen van personen als bedoeld in artikel 10 lid 2, personen met een nabestaanden- of halfwezenruiking op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden bij arbeidsinschakeling/het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. Het college is bij deze ondersteuning verantwoordelijk voor het bepalen en aanbieden van voorzieningen, indien dit naar hun oordeel noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling. Het college kan derhalve op grond van de WWB voorzieningen verstrekken aan personen die behoren tot de doelgroep.

De voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden toegelicht bij de artikelen 9 en 10. Artikel 9 betreft de plicht tot arbeidsinschakeling en artikel 10 betreft de aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

De Memorie van Toelichting bij de WWB geeft aan dat gesubsidieerd werk als een van de voorzieningen kan worden ingezet om arbeidsinschakeling te bevorderen. In de wet zijn geen specifieke eisen voor gesubsidieerde arbeid opgenomen. Er geldt alleen de algemene bepaling dat alle voorzieningen moeten dienen om de belanghebbende uiteindelijk aan ongesubsidieerd werk te helpen. De gemeente kan de belanghebbende een dienstverband aanbieden dat geheel of gedeeltelijk gefinancierd wordt uit het vrij besteedbaar re-integratiebudget. Het kan daarbij gaan om een dienstverband met een reguliere werkgever, of met de gemeente zelf.

Paragraaf 3.2.1 van de Memorie van Toelichting van de WWB vermeldt dat de gemeente dient te beoordelen of betrokkene op eigen kracht in staat is algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden of dat de betrokkene ondersteuning nodig heeft richting arbeidsinschakeling. In dat laatste geval is de gemeente vervolgens verantwoordelijk voor het leveren van deze ondersteuning in de vorm van voorzieningen. Deze kunnen bestaan uit onder meer scholing, loonkostensubsidie, gesubsidieerde arbeid, sociale activering, premies, kinderopvang en stages. Aan de vormgeving en de mate waarin deze voorzieningen

worden ingezet stelt de wet geen eisen. Hierdoor kan de gemeente de ondersteuning optimaal afstemmen op andere gemeentelijke beleidsterreinen zoals zorg en onderwijs, en op de lokale arbeidsmarkt.

Artikel 8 lid 1 onder a van de WWB bepaalt dat de regels met betrekking tot de voorzieningen in een verordening moeten worden vastgelegd. In deze verordening dient aldus het tweede lid ook de toedeling van voorzieningen aan de verschillende doelgroepen te worden opgenomen. Dit is ook ten aanzien van loonkostensubsidies van toepassing.

In de re-integratieverordening is het algemene kader voor het verstrekken van loonkostensubsidie opgenomen. In deze verordening komt eveneens naar voren dat er door het college nadere regels kunnen worden gesteld. Deze nadere regels behoren daartoe.

Er is gekozen voor het verstrekken van tijdelijke subsidies aan werkgevers, die personen behorende tot een van de doelgroepen een dienstverband aanbieden wat dient te leiden tot vermindering of zelfs beëindiging van de uitkeringsafhankelijkheid. Het verstrekken van deze loonkostensubsidie is aan te merken als een publiekrechtelijke rechtshandeling. De Awb is dus van toepassing. Hierin staan verschillende dwingende voorschriften vermeld over het verstrekken van subsidies, het betreft titel 4.2 van de Awb.

Staatssteun

Ondanks het feit dat gemeenten beleidsvrijheid hebben met betrekking tot de inrichting van het re-integratiebeleid, worden zij toch gebonden aan de regels die de Europese Unie stelt. Dit betreft onder meer het onderwerp staatssteun, wat is neergelegd de (EG) Algemene groepsvrijstellingsverordening (Werkgelegenheidssteun) (nr. 800/2008, Pb EG 2008, L 214/3) en de (EG) vrijstellingsverordening de minimissteun (nr. 1998/2006, Pb EG 2006, L 379/5).

De Europese regelgeving over staatssteun kan een beperking van de mogelijkheden voor het gemeentelijke re-integratiebeleid opleveren. Van belang is om na te gaan, in hoeverre de gemeentelijke verordening voldoet aan de voorwaarden uit de Europese verordeningen.

Indien in de gemeentelijke verordening sprake is van een *generieke regeling*, worden de subsidies niet aangemerkt als staatssteun. De bepalingen uit de EG-verordeningen zijn dan niet van toepassing. Generiek wil zeggen, dat *niet op voorhand* bepaalde bedrijven of groepen van bedrijven of sectoren expliciet in de verordening worden uitgesloten van subsidiëring. In deze nadere regels wordt duidelijk aangegeven dat er sprake is van een generieke regeling.

In het geval er geen sprake zou zijn van een generieke regeling, dan zijn uiteraard wel de bepalingen inzake de verordeningen werkgelegenheidssteun, dan wel de verordening de minimissteun van toepassing. Op de voorwaarden die daarbij gesteld worden wordt ingegaan in de Beleidsaanbeveling van het ministerie van SZW. Uitleg is ook te vinden op de website van Europa decentraal (www.europadecentraal.nl).

Opgemerkt moet hier nog worden, dat het bij staatssteun niet alleen gaat om directe subsidiëring vanuit de gemeente. Ook indien de gemeente een re-integratiebedrijf opdraagt loonkostensubsidies te verstrekken of detacheringsbanen te organiseren, kan er sprake zijn van staatssteun.

Naast de inhoudelijke regels vragen de EG-verordeningen om uitgebreide informatiestromen richting Europese Commissie. Deze informatieverplichtingen worden beperkt door afspraken van het Ministerie van SZW met de Europese Unie, die hun weerslag hebben gevonden in het document "Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van re-integratie werkzoekenden – beleidsaanbeveling van belang voor het opstellen van de gemeentelijke re-integratieverordeningen in het kader van de Wet Werk en Bijstand."

De beperking van de informatieverplichtingen wordt alleen effectief, als gemeenten een expliciete verwijzing naar deze beleidsaanbeveling opnemen in hun re-integratieverordening. Deze verwijzing is zowel in de aanhef van de re-integratieverordening als in de aanhef van deze nadere regels opgenomen. Hiermee wordt aangegeven dat alle bepalingen uit de verordening in overeenstemming zijn met deze beleidsaanbeveling. Overigens wordt er in de beleidsaanbeveling van uitgegaan dat de gemeentelijke verordening voldoet aan de EG-verordeningen terzake.

Voor een uitgebreidere toelichting wordt verwezen naar de toelichting met betrekking tot de beleidsaanbeveling en het 'stappenschema ter beoordeling of er sprake is van staatssteun' zoals vermeld in de toelichting bij de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Almere 2009.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepalingen

Dit artikel bevat de omschrijving van de verschillende begrippen.

Deze nadere regels bevatten de omschrijving van de subsidie als zijnde loonkostensubsidie verstrekt aan werkgevers. De definitie van een subsidie zoals vermeld in artikel 4:21 van de Awb is niet letterlijk opgenomen aangezien het een dwingend en algemeen geldend begrip betreft. Artikel 4:21 van de Awb bepaalt dat onder subsidie moet worden verstaan 'de aanspraak op financiële middelen, door een bestuursorgaan verstrekt, met het oog op bepaalde activiteiten van een aanvrager, anders dan als betaling voor aan het bestuursorgaan geleverde diensten'.

De loonkostensubsidie verstrekt aan werkgevers zoals in deze nadere regels is bedoeld als stimulans voor werkgevers om werknemers in dienst te nemen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Het betreft compensatie van de tijdelijk lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer..

Artikel 2 Bevoegdheid van burgemeester en wethouders

Zoals uit de algemene toelichting al naar voren komt dient de gemeente een verordening op te stellen met daarin regels over het verstrekken van noodzakelijk geachte voorzieningen. Deze verplichting tot het opstellen van een verordening ligt bij de gemeenteraad. In de re-integratieverordening van de gemeente Almere is bepaald dat het college bevoegd is tot het verlenen van loonkostensubsidie. In dit artikel wordt dit nogmaals herhaald. De bevoegdheid tot het beslissen over subsidieaanvragen zoals bedoeld in deze nadere regels ligt bij het college.

Artikel 3 Doel en reikwijdte van de regeling

Dit artikel bevat doel en reikwijdte van deze nadere regels. De verstrekking van een tijdelijke loonkostensubsidie heeft tot doel om de werkgever te stimuleren door het verlagen van de loonkosten een klant een arbeidsovereenkomst aan te bieden waardoor de uitkeringsafhankelijkheid vermindert of wordt beëindigd. De arbeidsproductiviteit van de klant komt over het algemeen gezien de afstand tot de arbeidsmarkt niet overeen met de omvang die voor de functie vereist zal zijn. De werkgever zal om die reden meer dan gebruikelijk moeten investeren in de werknemer.

Hierin wordt duidelijk weergegeven dat het een generieke regeling betreft. Alle werkgevers, ongeacht vestigingsplaats of sector, in Nederland kunnen in aanmerking komen voor een tijdelijke loonkostensubsidie op basis van deze regeling mits zij voldoen aan de hierin gestelde voorwaarden.

In het kader van de mededinging en mogelijk oneerlijke concurrentie is het van belang de regeling voor iedere werkgever beschikbaar te stellen. Het generiek maken van de regeling voor loonkostensubsidie is noodzakelijk om risico's in het kader van staatssteun te vermijden. Het niet openstellen voor alle werkgevers in Nederland is in strijd met de Europese regelgeving en daarbij zou sprake kunnen zijn van verboden overheidssteun. Hierover is onder 'staatssteun' onder de algemene toelichting meer opgenomen. In dat kader is in de aanhef de verwijzing opgenomen naar de Europese verordeningen.

In de Re-integratieverordening is opgenomen dat wanneer er sprake is van een werkgever die als een intermediair optreedt er geen aanspraak gemaakt kan worden op loonkostensubsidie. Tenzij de Raad daar uitdrukkelijke toestemming voor geeft. Bij intermediairs moet er worden gedacht aan uitzendbureaus, detacheringbureaus en re-integratiebureaus. Dergelijke werkgevers kunnen wel in aanmerking komen voor loonkostensubsidie wanneer zij een werknemer in dienst nemen binnen de eigen organisatie en deze werknemer werkzaamheden gaat verrichten net als de reeds in dienst zijnde werknemers van deze organisatie.

Het college heeft de taak er op toe te zien dat de toekenning van loonkostensubsidie aan werkgevers die klanten een dienstverband aanbieden geen verdringing van reguliere arbeidsplaatsen tot gevolg heeft of leidt tot concurrentievervalsing. Wat betreft de verdringing van de reguliere arbeidsplaatsen kan het college navraag doen bij het UWV werkbedrijf of er recentelijk ontslagen hebben plaatsgevonden bij de werkgever. Of er sprake is van concurrentievervalsing is moeilijker vast te stellen. Een groot aantal werknemers met loonkostensubsidie die bij een bepaalde werkgever werkzaam zijn zou hierop kunnen duiden.

Artikel 4 Doelgroep loonkostensubsidie

Dit artikel vermeldt de doelgroep. Het betreft de personen waarvoor een werkgever een loonkostensubsidie kan aanvragen als hij besluit deze in dienst te nemen.

Artikel 5 Termijn indienen aanvraag

Dit artikel bevat de termijn waarbinnen de werkgever de aanvraag voor loonkostensubsidie moet hebben ingediend.

Artikel 6 Vereisten aanvraag

Hierin wordt duidelijk weergegeven aan welke voorwaarden de aanvraag voor de loonkostensubsidie moet voldoen. Welke stukken en gegevens er door de werkgever moeten worden ingeleverd.

Een door zowel werknemer als werkgever ondertekende arbeidsovereenkomst is van groot belang. Hieruit moet naar voren komen wat er tussen de werknemer en werkgever is overeengekomen wat betreft duur van de overeenkomst, aantal werkuren per week en het salaris. Dit is bepalend voor de verlening en vaststelling van de loonkostensubsidie.

Artikel 7 Voorwaarden loonkostensubsidie

De voorwaarden voor het in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie worden hier vermeld. De lengte van het dienstverband dat de werkgever en de werknemer aangaan is hier van belang. Dit wordt nader uitgewerkt in het volgende artikel.

De werkgever moet de werknemer een arbeidsovereenkomst aanbieden in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW) welke aan de onderstaande cumulatieve voorwaarden voldoet:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder het gezag van een ander, zijnde de werkgever;
- die ander, de werkgever, betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon (minimaal de wettelijk vastgestelde bedragen als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag);
- dit alles vindt plaats gedurende een zekere tijd.

De werknemer treedt in dienst bij de werkgever. De werknemer ontvangt het overeengekomen loon waardoor de werknemer uit de uitkering stroomt.

Artikel 8 Duur en hoogte loonkostensubsidie

De voorwaarden voor het bepalen van de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie per werknemer wordt hier uitgewerkt. Dit wordt bepaald door het college.

De minimale duur van het dienstverband is een absolute voorwaarde voor het kunnen verlenen van loonkostensubsidie. Wanneer de werkgever een dienstverband aangaat met de werknemer met een duur korter dan de in dit artikel vermelde minimale duur kan er geen subsidie worden verleend. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van in het artikel vermelde criteria. Des te groter de afstand tot de arbeidsmarkt des te hoger is het percentage loonkostensubsidie dat wordt verleend. Dit wordt per werknemer bepaald door de werkmakelaars van de gemeente Almere. Zij hebben de expertise om per individu te bepalen hoe de loonkostensubsidie op de meest adequate wijze kan worden ingezet.

De vastgestelde notitie 'Loonkostensubsidie in Almere' gaat in op de hoogte en duur van de loonkostensubsidie voor uitkeringsgerechtigden. Elke uitkeringsgerechtigde is anders en verschilt in zijn of haar afstand tot de arbeidsmarkt. Een flexibele loonkostensubsidie regeling is hierbij daarom van belang.

Artikel 9 Begeleidingssubsidie

Er kan een aanvullende begeleidingssubsidie worden verleend als de werkgever voor een werknemer extra kosten moet maken om de werknemer te begeleiden of om een werknemer een opleiding te laten volgen.

Artikel 10 Subsidieplafond

Het college kan op grond van de artikelen uit het Awb, artikel 4:25 en verder, een subsidieplafond vaststellen. Onder subsidieplafond wordt verstaan: het bedrag dat gedurende een bepaald tijdvak ten hoogste beschikbaar is voor de verstrekking van subsidies krachtens een bepaald wettelijk voorschrift. Door het vaststellen van een dergelijk plafond wordt een open-eind regeling voorkomen. Opgemerkt wordt dat artikel 4:25, lid 2 van de wet uitdrukkelijk aangeeft dat de subsidieaanvraag geweigerd *moet* worden als door verstrekking van de subsidie het subsidieplafond zou worden overschreden.

De Awb eist voor de vaststelling van een subsidieplafond een wettelijke grondslag: het subsidieplafond moet hetzij in een wettelijk voorschrift zelf zijn opgenomen, hetzij zijn vastgesteld door het bevoegde bestuursorgaan. Vaststelling van een subsidieplafond is facultatief. Een subsidieplafond leidt automatisch tot weigering van een subsidie voor wat betreft het gedeelte dat boven het subsidieplafond uitstijgt. Overschrijding van het subsidieplafond levert een verplichte weigeringsgrond op.

Daarbij is het subsidieplafond bepalend dat gold toen de primaire beslissing omtrent verlening van de subsidie werd genomen of had moeten worden genomen. In verband met de rechtszekerheid moet het subsidieplafond bekend worden gemaakt voorafgaande aan de periode waarop het betrekking heeft. Als het subsidieplafond niet tijdig is bekendgemaakt of de wijziging (lees: de verlaging) niet tijdig is bekendgemaakt geldt voor de eerdere aanvragen niet meer de verplichte weigering. De weigeringsgrond geldt evenmin als het bestuursorgaan te laat is met de aankondiging van een voornemen tot niet voortzetten van een meer dan drie jaar durende subsidieverstrekking.

Artikel 11 Herziening loonkostensubsidie

De productiviteit van de werknemer kan wijzigen als deze werknemer gedurende langere tijd werkzaam is via een arbeidsovereenkomst waarbij gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken aan de werkgever.

Als de productiviteit van de werknemer toe of afneemt kan dit aanleiding zijn om de hoogte van de loonkostensubsidie aan de gewijzigde arbeidsproductiviteit aan te passen. De werkgever kan hiertoe een gemotiveerd verzoek indienen.

Het college kan eveneens ambtshalve besluiten de beoordeling van de hoogte van de loonkostensubsidie te herzien als hiertoe aanleiding bestaat. Het betreft uitzonderingsgevallen.

Artikel 12 Weigering subsidieverlening

Op grond van artikel 4:35 lid 1 Awb kan de subsidieverlening worden geweigerd indien er een gegronde reden bestaat om aan te nemen, dat:

- a. de activiteiten niet of niet geheel zullen plaatsvinden;
- b. de aanvrager niet zal voldoen aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- c. de aanvrager niet op een behoorlijke wijze rekening en verantwoording zal afleggen omtrent de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten, voorzover deze voor de vaststelling van de subsidie van belang zijn.

Artikel 4:35 lid 2 Awb bepaalt dat de subsidieverlening voorts in ieder geval kan wordengeweigerd wanneer de aanvrager:

- a. in het kader van de aanvraag onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en de verstrekking van deze gegevens tot een onjuiste beschikking op de aanvraag zou hebben geleid;
- b. failliet is verklaard of aan hem surséance van betaling is verleend, dan wel daartoe een verzoek bij de rechtbank is ingediend.

Artikel 13 Samenloop met andere regelingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 14 Beslistermijn

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 15 Verlenen subsidie

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 16

Vaststellen subsidie

In dit artikel wordt aangegeven welke stukken de werkgever moet indienen om de hoogte van de subsidie vast te kunnen laten stellen.

De subsidie kan lager worden vastgesteld ondermeer indien het gestelde in artikel 4:46 tweede lid zich voordoet:

- a. de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend niet of niet geheel hebben plaatsgevonden;
- b. de subsidie-ontvanger niet heeft voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen;
- c. de subsidie-ontvanger onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt en de verstrekking van de juiste of volledige gegevens tot een andere beschikking op de aanvraag tot subsidieverlening zou hebben geleid, of
- d. de subsidieverlening anderszins onjuist was en de subsidie-ontvanger dit wist of behoorde te weten.

De stukken dienen uiterlijk binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst te zijn ingediend. Niet tijdige indiening van de stukken leidt tot een lagere vaststelling van de subsidie. Dit is forfaitaire bepaald op 80/100^{ste} deel van het bedrag waarvoor subsidie is verleend.

Er is gekozen voor een forfait omdat in de praktijk is gebleken dat niet tijdige toezending van de stukken veelvuldig voorkomt en het recht doet aan de rechtsgelijkheid.

Voor de overige omstandigheden die worden genoemd in het vijfde lid dient individueel te worden bepaald of de subsidie lager wordt vastgesteld en met welk bedrag de subsidie lager wordt vastgesteld.

Artikel 17 Betalingsvoorwaarden

De wijze van betaling van de subsidie is vrij. Het college heeft gekozen om per kwartaal achteraf te betalen. Slechts indien er sprake is van zwaarwegende redenen is een maandelijks voorschot mogelijk. Indien er sprake is van een begeleidingssubsidie dan wordt deze bij voorschot bij de subsidieverlening betaalbaar gesteld. Het definitieve bedrag wordt bij de vaststelling van de loonkostensubsidie achteraf kenbaar gemaakt.

Artikel 18 Algemene verplichtingen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 19 Informatieverstrekking

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 20 Bewaarplicht

In artikel 4:69 Awb wordt een bewaartermijn genoemd van zeven jaar.

Artikel 21 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 22 Zaken waarin deze regeling niet voorziet

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 23 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 24 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.