

## Beleidsregels loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Bergen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bergen; gelet op de artikelen 10c, 10d, 10da en 10e van de Participatiewet en gelet op de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente;

b e s l u i t :

vast te stellen de beleidsregels loonkostensubsidie gemeente Bergen.

### Artikel 1. Definities

1. Doelgroep: de persoon zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
2. Beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht

### Artikel 2. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie

1. Loonkostensubsidie wordt verstrekt wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor tenminste 6 maanden voor tenminste 12 uur per week.
2. Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen bedraagt de loonwaarde minimaal 30 % en maximaal 80%.
3. Wanneer de werkgever een CAO loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil voor rekening van de werkgever.
4. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van loonwaarde-instrument Dariuz en wordt uitgevoerd door WNK personeelsdiensten. De loonwaarde van de persoon wordt vastgesteld voordat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 6 van dit artikel.
5. Een verzoek voor aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt schriftelijk ingediend door de werkgever of de werknemer.
6. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door zowel de werkgever als de werknemer bij de gemeente worden ingediend.
7. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.

### Artikel 3 Arbeidsduur

1. De CAO van de betreffende branche bepaalt de arbeidsduur van een fulltime dienstverband;
2. Bij afwezigheid van een CAO geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 van de Wet op het minimumloon.

### Artikel 4 Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld in een beschikking aan zowel werkgever als werknemer.
2. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
3. De persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort verricht voor maximaal 3 maanden een bij een werkgever een werkassessment met behoud van uitkering om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.
4. De werkgever draagt de ontvangen loonkostensubsidie niet over aan een derde.
5. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken, ofwel wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie aan de subsidieverstrekker tijdig door te geven.
6. De subsidie wordt achteraf, na afloop van een kalenderkwartaal, aan de werkgever betaalbaar gesteld.
7. Uiterlijk twee maanden na afloop van het betreffende jaar wordt de subsidie afgerekend door middel van het vastgestelde declaratieformulier. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgaaf worden in behandeling genomen.
8. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum percentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in de Regeling als bedoeld in lid 9 sub b.
9. De volgende regelingen zijn van toepassing bij de bepaling van de loonwaarde:
  - a. Besluit loonkostensubsidie Participatiewet

- b. Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet

### **Artikel 5. terugvordering**

Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht.

### **Artikel 6. Inwerkingtreding**

De beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 januari 2015.

### **Artikel 7. Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Bergen.

#### *Nota-toelichting Algemene Toelichting*

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor personen die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar wel met een arbeidsbeperking en hierdoor een verlaagde loonwaarde. Werkgevers worden zo gestimuleerd personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

#### *Vaststellen loonwaarde*

De loonwaarde wordt vastgesteld op basis van een advies van WNK Personeelsdiensten, met gebruikmaking van het loonwaarde-instrument Dariuz.

Loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6 lid 1 onderdeel g Participatiewet).

#### *Verlenen loonkostensubsidie*

Het verlenen van de loonkostensubsidie is een bevoegdheid van het college. Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking.

#### *Verstrekken loonkostensubsidie*

Komt een dienstbetrekking tot stand tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan wordt door het college loonkostensubsidie verstrekt aan de werkgever (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hierop gelden 2 uitzonderingen. Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wsw; of
  - met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt en artikel 10d lid 3 Participatiewet is toegepast.
- Dit betreft de situatie waarin een belanghebbende maximaal 3 maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde. Het college kan een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en voor wie de plicht tot arbeidsinschakeling geldt, maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen.

#### *Hoogte loonkostensubsidie*

De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt. Verder wordt in de hoogte van de loonkostensubsidie een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten opgenomen, waarbij gedacht moet worden aan premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen.

De hoogte van de loonkostensubsidie mag maximaal 70% van het wettelijk minimumloon bedragen.

De loonkostensubsidie wordt vermeerderd met een bij ministeriële regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten (artikel 10d lid 4 Participatiewet). De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ook het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

#### *Duur loonkostensubsidie*

Het instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) worden ingezet. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

#### *Jaarlijkse vaststelling*

Het college stelt jaarlijks vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het college jaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is.

#### *Intrekking beschikking loonkostensubsidie*

Wanneer een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort beëindigt de gemeente middels een beschikking de loonkostensubsidie.

#### *Werknemer met loonkostensubsidie verhuist naar andere gemeente*

Indien een werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt, verantwoordelijk voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de jaarlijkse vaststelling van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie (artikel 10d lid 8 Participatiewet).

### **Artikelsgewijze toelichting (voor zover noodzakelijk)**

#### **Artikel 2 Voorwaarden voor de loonkostensubsidie**

1. Het college acht een arbeidsduur van minimaal 12 uren per week, gedurende een periode van tenminste 6 maanden, een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie.

Mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaan indien iemand het vermogen heeft om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben.

2. Loonkostensubsidie is met name voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af.

Inzet van loonkostensubsidie is met name bedoeld voor de groep deelnemers met een verdien capaciteit van 30%-80%.

4. Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon.

Met toepassing van het loonwaarde-instrument Dariuz wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Het college kan ook ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben. Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden.

De ambtshalve vaststelling van de loonkostensubsidie door het college vindt na aanvang van de dienstbetrekking jaarlijks plaats.

6. Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct geplaatst wordt bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 2 maanden na aanstelling een verzoek tot loonkostensubsidie indienen bij de gemeente

#### **Artikel 3 Arbeidsduur**

Werknemers worden bij bedrijven geplaatst op basis van de geldende CAO. Daarin is opgenomen het aantal uren voor een full-time functie. Dat kan zijn bijvoorbeeld 40, 38 of 36 uren. Is er geen CAO dan stelt de Wet op het minimumloon dat sprake is van een full-time functie bij een arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

#### **Artikel 4 Algemene bepalingen**

4. De werkgever ontvangt de loonkostensubsidie voor de bij hem in dienst zijnde werknemer. De subsidie is gekoppeld aan het dienstverband bij die werkgever en is daarmee niet overdraagbaar.

6. Op basis van de loonwaardemeting wordt de werkgever per kwartaal, achteraf, bevoorschot.

- 
7. Per jaar wordt de subsidie afgerekend onder overlegging van een kopie van de jaaropgaaf.
  8. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum van 23,5% van de loonkosten (peildatum 2015) waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

**Artikel 5 Terugvordering**

Het college vordert onverschuldigd betaalde subsidiebedragen terug op grond van artikel 4:57 Awb. Dit artikel uit de Algemene wet bestuursrecht behelst een “kan” bepaling waardoor het noodzakelijk is in deze beleidsregels vast te leggen dat het college van de bevoegdheid tot terugvordering gebruik maakt.

1. Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet