

Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heiloo 2015

De raad van de gemeente Heiloo;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 28 oktober 2014;
gezien het advies van de raadscommissie Maatschappelijke Zaken van 17 november 2014;
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
besluit vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heiloo 2015.

Artikel 1 Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, met in achtneming van de in het tweede lid neergelegde criteria.

Artikel 2 Vaststelling loonwaarde

1. Het college stelt vast welke methode wordt gehanteerd om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Hierbij neemt het college de volgende minimumeisen in acht:
 - a. de methode bevat richtlijnen op grond waarvan de prestatie van de werknemer wordt bepaald;
 - b. de methode is transparant, betrouwbaar en inzichtelijk beschreven, en
 - c. de loonwaarde hangt niet af van degene die de loonwaarde bepaalt.
3. Het college stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De externe organisatie neemt daarbij de in artikel 2 lid 1 omschreven methode in acht.
4. Het college stemt het bepaalde in artikel 2, lid 1 tot en met 3, af met de partners die betrokken zijn bij het Werkbedrijf.

Artikel 3 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Heiloo 2015.

Aldus besloten door de raad van de gemeente Heiloo in de openbare raadsvergadering van maandag 8 december 2014.

Toelichting

Algemeen

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

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, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - 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, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): 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;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld

Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich eventueel laten adviseren door een derde partij. Het college draagt dan personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie bij deze derde partij en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het college kan zich laten adviseren door een derde partij met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 2, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college stelt nadere regels vast over de methode van de loonwaarde meting. De loonwaarde wordt door de gemeente in samenspraak met de werkgever op de werkplek vastgesteld. Het college maakt bij bepaling van de loonwaarde gebruik van een landelijk getoetst systeem waardoor transparantie over de totstandkoming van de loonwaarde geborgd is. Het mag niet zo zijn dat de loonwaarde afhankelijk is van degene die hem vaststelt.

Binnen het regionale Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over de minimumeisen waaraan een methode ter bepaling van de loonwaarde moet voldoen. Als de afspraken over minimumeisen binnen het Werkbedrijf niet of niet tijdig voor de inwerkingtreding van de Participatiewet tot stand zijn gekomen, worden de minimumeisen gevolgd die de regering in lagere regelgeving heeft vastgelegd.

Er komt een Algemene Maatregel van Bestuur (Amvb) waarin de minimumeisen van de loonwaardebepaling staan beschreven (in lijn met hierboven weergegeven eisen). In deze Amvb komt onder andere te staan dat de loonwaardebepaling op de werkplek moet plaatsvinden en dat er ruimte moet zijn voor inbreng van de werkgever. De afgegeven loonwaardebepaling is bindend.

De te hanteren loonwaarde methodiek voldoet aan de volgende wettelijke eisen:

De te hanteren loonwaarde methodiek voldoet aan de volgende wettelijke eisen:

- i. De loonwaarde hangt niet af van degene die de loonwaarde bepaalt;
- ii. het is transparant hoe de loonwaarde tot stand is gekomen;
- iii. De methode is inzichtelijk beschreven;
- iv. De methode is betrouwbaar
- v. De methode bevat richtlijnen om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft.

De werkwijze van deze methodiek bestaat uit de volgende kenmerken:

- i. De loonwaarde wordt gemeten op de werkplek tijdens de proefplaatsing;
- ii. De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door een onafhankelijk deskundige;
- iii. De loonwaardemeting analyseert de mogelijkheden van de betrokkene en de vraag van de werkgever op basis van competenties, vaardigheden en functiespecifieke activiteiten;
- iv. Zowel de werkgever als de werknemer worden betrokken bij de loonwaardemeting;
- v. De loonwaardemeting geeft zowel inzicht in de mate van productiviteit van de betrokkene als de begeleidingsbehoefte;
- vi. De uitkomst van de loonwaardemeting geeft een advies over de hoogte van het percentage van de loonsom dat voor subsidie in aanmerking komt.