

## Subsidieregeling Stimuleringssubsidie Zaanstreek-Waterland Oostzaan 2015

Vastgesteld door het College van burgemeester en wethouders van de gemeente Oostzaan

Datum inwerkingtreding: 1 januari 2015,

### Opmerkingen met betrekking tot de regeling

De subsidieregeling Stimuleringssubsidie Zaanstreek-Waterland Oostzaan 2015 is onderdeel van het pakket aan regelingen/instrumenten dat de arbeidsmarktregio inzet voor werkgeversdienstverlening.

### Wettelijke grondslagen of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd

1. Artikel 147 Gemeentewet
2. Artikel 2 Algemene subsidieverordening Oostzaan 2014
3. Algemene wet bestuursrecht
4. Wet werk en bijstand
5. Participatiewet
6. Verordening Arbeidsinschakeling Oostzaan 2013

### Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

**Social return on investment** Een principe dat de gemeente hanteert bij de inkoop van producten en diensten. Dit houdt in dat opdrachtnemers voor een percentage van de omvang van de opdracht, werkloze werkzoekenden, mensen met een SW-indicatie, en leerlingen aan een (leer)werkplek helpen.

### Artikel 2 Doel van de regeling

1. Het doel van de stimuleringssubsidie Zaanstreek-Waterland is om werkgevers te stimuleren vacatures beschikbaar te stellen om de doelgroep een kans te geven in hun bedrijf.
2. De stimuleringssubsidie wordt verstrekt ter compensatie van lagere arbeidsproductiviteit en/of benodigde begeleiding. Eventuele (bij) scholing wordt door de werkgever verzorgd.
3. Door het verrichten van werkzaamheden in loondienst, doet de doelgroep werkervaring op. Deze werkervaring draagt bij aan de kansen van de doelgroep om uitkeringsonafhankelijk te worden. Het doel is dat de werknemer zoveel mogelijk werkervaring opdoet om zijn kansen op regulier werk te vergroten.
4. De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland wenst een zo groot mogelijke diversiteit aan branches en functies hiervoor te bereiken en tijdelijk werk hierbij te betrekken.

### Artikel 3 Toepassingsbereik

De stimuleringssubsidie wordt generiek toegepast. Het kan alle werkgevers, waaronder uitzendbureaus, in alle sectoren van de economie betreffen. Uitzendbureaus bieden door hun rol op de arbeidsmarkt voor werkzoekenden in toenemende mate een toegang tot werk.

### Artikel 4 Subsidiabele activiteiten

Een werkgever komt in aanmerking voor de tijdelijke stimuleringssubsidie indien hij iemand in dienst neemt uit de doelgroep of iemand een uitzendovereenkomst aanbiedt, én aan de subsidieregels voldoet.

### Artikel 5 Doelgroep

1. De werkzoekende is inwoner van de gemeente Oostzaan en
  - a. ontvangt van de gemeente Oostzaan tot de ingangsdatum arbeidsovereenkomst, een WWB, loaw, of loaz uitkering óf ;
  - b. is tot de ingangsdatum arbeidsovereenkomst verloond volgens de WWB c.s.
  - c. én heeft een afstand tot de arbeidsmarkt, komt zonder deze voorziening niet zelfstandig of moeilijk aan het werk.
  - d. én het college het aanbieden van deze voorziening gericht op arbeidsinschakeling noodzakelijk acht.
  - e. én voor de werknemer in de voorafgaande 3 jaar geen loonkostensubsidie op grond van de Zaanse trajectbaan of Zaanbaan, bij dezelfde werkgever is verstrekt. We rekenen terug vanaf de ingangsdatum van de overeenkomst.

### Artikel 6 Hoogte en duur van de subsidie

1. De stimuleringssubsidie wordt maximaal 12 maanden verstrekt.

2. De hoogte van de stimuleringssubsidie bedraagt maximaal € 5.000,- bij een voltijdsdienstverband van een jaar. De maximale subsidie is gebaseerd op 36 per week.
3. De stimuleringssubsidie is in beginsel niet hoger dan de hoogte van de uitkering van de werkzoekende.
4. Als de werknemer parttime werkt, wordt de subsidie naar verhouding verlaagd en gebaseerd op het aantal gewerkte uren.
5. Voor uitzendbureaus geldt er geen minimum aantal uren per week. De hoogte wordt achteraf vastgesteld op basis van het aantal gewerkte uren.
6. De hoogte van de stimuleringssubsidie is afhankelijk van de leeftijd van de in dienst genomen belanghebbende en bedraagt bij een fulltime dienstverband bij een leeftijd van:
  - a. 18 jaar maximaal € 2.500,-
  - b. 19 jaar maximaal € 3.000,-
  - c. 20 jaar maximaal € 3.500,-
  - d. 21 jaar maximaal € 4.000,-
  - e. 22 jaar maximaal € 4.500,-
  - f. 23 jaar maximaal € 5.000,-

#### **Artikel 7 Subsidieplafond en wijze van verdeling**

1. Deze subsidieregeling valt onder het subsidieplafond vastgesteld voor de doelgroep met een korte tot middellange afstand tot de arbeidsmarkt 2015 € 39.000 en de doelgroep met een arbeidsbeperking 2015 € 13.000 voor het Participatiebudget dat door de raad is vastgesteld.
2. Bijstelling kan plaatsvinden naar aanleiding van wijziging in de nader voorlopige en definitieve budgetten voor het Participatiebudget.
3. Het college verdeelt het beschikbare subsidiebudget binnen de doelgroepen in de volgorde van ontvangst van de volledige aanvragen tot het maximum van het subsidieplafond is bereikt.

#### **Artikel 8 Aanvraag**

1. De subsidieaanvraag door de werkgever wordt met een aanvraagformulier ingediend
2. De aanvraag bevat in ieder geval de via het aanvraagformulier voorgeschreven gegevens, waaronder
  - a. Naam en adresgegevens van de aanvrager
  - b. Kopie van de arbeidsovereenkomst
  - c. Datum
  - d. Ondertekening
3. Het college kan aanvullend op de aanvraag om extra inlichtingen vragen.

#### **Artikel 9 Aanvraagtermijn**

Een aanvraag voor een stimuleringssubsidie wordt ingediend binnen 1 maand na het ingaan van de arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst.

#### **Artikel 10 Subsidiecriteria**

De stimuleringssubsidie wordt slechts verleend indien wordt voldaan aan de volgende criteria

1. Een arbeidsovereenkomst van een aaneengesloten periode van minimaal 6 maanden en minimaal 16 uur per week wordt aangegaan.
2. Voor uitzendbureaus geldt dat uitzendcontracten hiervoor ook in aanmerking komen. Het gaat om de feitelijk gerealiseerde uren. Zij sluiten een arbeidsovereenkomst (contract, detachings-uitzendovereenkomst)
3. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon inclusief de daaruit voortvloeiende afdrachten.
4. Vanuit goed werkgeverschap verklaart de werkgever begeleiding te bieden
5. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. De werkgever verklaart, dat in de periode tot een half jaar voorafgaand aan het verzoek tot de subsidie, niet een of meer overeenkomsten of aanstellingen tot het verrichten van vergelijkbare arbeid beëindigd zijn op bedrijfseconomische gronden, dan wel er is geen ontslagprocedure om bedrijfseconomische redenen in behandeling.
6. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan 6 maanden voorafgaand aan de aanvraag, een andere medewerker die met een tijdelijke loonkostensubsidie bij hem in dienst was en naar behoren functioneerde, geen contractverlenging heeft aangeboden.
7. Lid 5 en 6 gelden ook voor de opdrachtgever van het uitzendbureau.
8. Er is geen uitstel (surseance) van betaling of faillissement voor het bedrijf aangevraagd.
9. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.
10. Het uitzendbureau staat ingeschreven bij de kamer van Koophandel.

11. Het uitzendbureau is aangesloten bij een branchevereniging.
12. Het uitzendbureau is gecertificeerd door de Stichting Normering Arbeid.
13. De nieuwe werknemer behoort tot de doelgroep waarbij het college de inzet van de stimulerings-subsidie als een noodzakelijke voorziening beoordeelt om de uitkeringsgerechtigde een arbeids-overeenkomst aan te laten gaan. Het college wijst de aanvraag af indien het college oordeelt dat een andere dan wel goedkopere voorziening de kortste weg naar arbeidsinschakeling is.
14. Bedrijven die op basis van "Social return on investment" een percentage van de loon/aanheemsom in moeten zetten voor het in dienst nemen van mensen uit de doelgroep, worden uitgesloten van de stimuleringsubsidie.
15. Indien aan de SROI verplichting is voldaan komt de werkgever, bedoeld in het vorige lid, weer in aanmerking voor de stimuleringsubsidie.
16. Indien voor een werknemer gebruik wordt gemaakt van de jongerenvoucher, is gebruik van de stimuleringsubsidie uitgesloten.
17. Bij de verlening van de subsidie kan het college aanvullende voorwaarden opleggen.

#### **Artikel 11 Beslistermijn**

1. In afwijking van artikel 7 van de Algemene subsidieverordening Oostzaan 2014 wordt door of namens het college beslist binnen negen weken na ontvangst van de volledige subsidieaanvraag.
2. De in het eerste lid gestelde termijn kan, met redenen omkleed, met ten hoogste negen weken verdaagd worden.

#### **Artikel 12 Weigeringsgronden**

Naast de in artikel 8 en 9 van de Algemene Subsidieverordening Oostzaan 2014 genoemde weigeringsgronden wordt de subsidie niet verleend indien:

1. Niet is voldaan aan de eisen en criteria in deze regeling.
2. Het subsidieplafond is bereikt.
3. De subsidieaanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet of het algemeen belang.
4. Subsidieaanvragers waarvan is aangetoond dat ze oneigenlijk gebruik maken van subsidies, worden voor de duur van 3 jaar uitgesloten van subsidies.

#### **Artikel 13 Verplichtingen**

Naast de in de artikelen 12,13,14,15 en 16 van de Algemene subsidieverordening Oostzaan 2014 genoemde verplichtingen gelden de volgende verplichtingen:

1. De werkgever is verplicht per ommegaande wijzigingen door te geven aan de gemeente, die gevolgen hebben voor de aanvang, duur en hoogte van de subsidieverlening.

#### **Artikel 14 Verantwoording**

1. De subsidieverlening kan o.g.v. artikel 17 van de Algemene Subsidieverordening worden gecontroleerd. De subsidieontvanger is verplicht hieraan medewerking te verlenen.
2. De subsidieontvanger verleent de gemeente Oostzaan desgevraagd inzage in zijn administratie zodat de gemeente kan nagaan of de werkgever heeft voldaan aan zijn verplichtingen van uit de subsidiebeschikking. Dit recht op inzage heeft ook betrekking op een door de gemeente aan te wijzen registeraccountant.

#### **Artikel 15 Subsidievaststelling**

1. De werkgever verstrekt ten behoeve van de vaststelling, binnen twee maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst, het vaststellingsformulier en de daarin gevraagde stukken waaronder een kopie van alle salarisspecificaties c.q. loonstroken, urenstaten.
2. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de werkgever naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, uitbetaald.
3. Indien een tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever te wijten is, is er geen aanspraak op subsidie.
4. De werkgever is verplicht per ommegaande wijzigingen door te geven aan de gemeente, die gevolgen hebben voor de aanvang, duur en hoogte van de subsidieverlening.
5. Bij ontslag binnen de (wettelijke) proeftijd is er geen aanspraak op subsidie.
6. De subsidie wordt achteraf, na 6 maanden en na einde dienstverband uitbetaald.
7. Indien een werknemer tevens gebruik maakt van de jongerenvoucher wordt dit bedrag in mindering gebracht op de subsidie. Indien de werkgever inkomsten voor een kandidaat vanuit een voorliggende voorziening (ziektewet, WIA enz.) ontvangt, vervalt het recht op subsidie.
8. Subsidies waarop de werkgever ten tijde van de verlening of naderhand geen recht had, kan het college terugvorderen, dan wel verrekenen met nog te betalen subsidies.

## **Artikel 16 Hardheidsclausule**

Het college kan, in bijzondere gevallen, afwijken van het bepaalde in deze regeling, indien een strikte toepassing daarvan zal leiden tot een onevenredige benadeling van de aanvrager of subsidieontvanger.

## **Artikel 17 Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist het college.

## **Artikel 18 Slotbepalingen**

1. Deze subsidieregeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.
2. Deze subsidieregeling wordt gepubliceerd in het Gemeenteblad.
3. Deze subsidieregeling wordt aangehaald als: Subsidieregeling Stimuleringssubsidie Zaanstreek-Waterland Oostzaan 2015.

## **Toelichting**

### *Algemeen*

Binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland, bestaande uit de gemeenten Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland, Zaanstad, Zeevang en UWV en WSW bedrijf, zijn recent afspraken gemaakt om vooruitlopend op de invoering van de Participatiewet, te streven naar een gelijkkluidend beleid t.a.v. stimuleringspremies. Door het regionaal gelijkrekken van de hoogte en voorwaarden voor de tijdelijke stimuleringspremie kan het werkgeversservicepunt alle werkzoekenden in de regio onder dezelfde voorwaarden bemiddelen naar werk.

Een stimuleringssubsidie Zaanstreek-Waterland is één van de instrumenten in de werkgeversdienstverlening. Deze regeling maakt onderdeel uit van een totaalpakket aan regionale werkgeversinstrumenten. De arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland zet deze in met als doel het terugdringen van mensen die aan de kant staan. Werkgevers nemen een centrale positie in, de dienstverlening moet aansluiten bij wensen en behoeften van werkgevers.

Het uitgangspunt bij werkgeversdienstverlening is maatwerk. Maatwerk om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen en te stimuleren dat ze kandidaten uit de doelgroep aannemen.

Een werkgever komt in aanmerking voor een stimuleringssubsidie als hij een kandidaat in dienst neemt. De stimuleringssubsidie is een investering in de toekomst zodat een nieuwe werknemer werkervaring opdoet en zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot.

Deze regeling beschrijft de subsidieregels voor deze stimuleringssubsidie .

Samengevat wordt de oude regeling verbreed. Ook werk via uitzendconstructies, dat in de huidige markt veel mogelijkheden biedt voor onze werkzoekenden om werkervaring op te doen, wordt met een stimuleringspremie gestimuleerd.

### *Artikelsgewijs*

Niet genoemde artikelen behoeven geen toelichting.

### *Artikel 2 Doel*

### *Artikel 4 Subsidiabele activiteiten lid 3 en 3a*

### *Artikel 5, lid 2 Doelgroep*

De inzet van regelingen is maatwerk. Het college levert maatwerk bij het bepalen welke re-integratie voorziening voor een kandidaat nodig is. De voorziening is het resultaat van een zorgvuldige, op de persoon toegesneden, afweging. In het kader van deze regeling is het resultaat van de afweging of de stimuleringssubsidie een noodzakelijke voorziening is i.v.m. de kansen op de arbeidsmarkt. Van belang is de koppeling met de bevordering van de arbeidsmarktpositie van de kandidaat.

Bij deze afweging zijn de volgende aspecten van belang: de mogelijkheden, werkervaring (in kansrijke sectoren), opleiding (gericht op kansrijke sectoren), gezinssituatie, werkloosheidsduur. Voorwaarde is ook of iemand over voldoende leervermogen beschikt om de betreffende scholing te volgen.

Deze opsomming is niet limitatief. De aspecten leiden in onderling verband tot een oordeel over de voorziening c.q. het traject voor de kandidaat.

### *Artikel 6 Hoogte en duur van de subsidie lid 3*

### *Artikel 7 Aanvraag*

De inzet van regelingen voor de werkgever, en dus ook de stimuleringssubsidie , is maatwerk en verschilt per kandidaat. De afspraken worden in overleg met de adviseur van de gemeente Oostzaan voorafgaand aan het dienstverband gemaakt. Hierbij speelt bijvoorbeeld de afstand tot de arbeidsmarkt een rol.