



## WIJZIGING WWB W011 LOONKOSTENSUBSIDIE

Het college van burgemeester en wethouders,

Gelet op artikel 7 eerste lid onderdeel a en artikel 8 eerste lid onderdeel a Wet werk en bijstand (WWB), artikel 13 tweede en derde lid van de Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Helmond

### B e s l u i t

Vast te stellen de invulling van richtlijn nr. W011 Loonkostensubsidie

### Artikel I

Richtlijn nr. W011 wordt als volgt ingevuld:

### Loonkostensubsidie voormalige ID banen

#### Algemeen

Een voormalige ID baan is een arbeidsplaats waarop een persoon werkzaam is die onder de doelgroep WWB valt en waarvoor vóór 1 januari 2004 loonkostensubsidie werd verleend o.g.v. het Besluit in- en doorstroombanen.

Van 1 januari 2004 tot 1 januari 2008 werd deze loonkostensubsidie, gelet op artikel 13 lid 2 en lid 3 van de Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Helmond, gebaseerd op de "Uitvoeringsregels omtrent het verstrekken van subsidie aan werkgevers met werknemers van het voormalig Besluit in- en doorstroombanen".

Vanaf 1 januari 2008 komen de "Uitvoeringsregels omtrent het verstrekken van subsidie aan werkgevers met werknemers die geplaatst zijn onder het voormalig Besluit in- en doorstroombanen" te vervallen en treedt daarvoor in de plaats het "Arrangement gesubsidieerde arbeid".

#### Artikel 1 Arrangement gesubsidieerde arbeid

Dit Arrangement houdt in dat van de bij de betreffende werkgever in dienst zijnde ID-werknemer(s) op grond van inventariserende gesprekken met Matchcare B.V. begin 2006 de afstand tot reguliere arbeid in kaart is/zijn gebracht.

Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen:

1. Werknemers met een zeer korte afstand tot reguliere arbeid (uitstroom naar regulier werk per direct bij de eigen werkgever/uitstroom naar regulier werk binnen een termijn van 6 maanden).

Voor de betreffende werknemer van wie is vastgesteld dat hij een zeer korte afstand tot reguliere arbeid heeft wordt een loonkostensubsidie toegekend.

Deze loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van 6 maanden.

De hoogte van de loonkostensubsidie is vastgesteld op € 7.500,= op basis van een fulltime dienstverband van 32 uur per week. Bij een geringer aantal werkuren wordt de loonkostensubsidie naar rato aangepast.

In geval dat in de genoemde periode van zes maanden de arbeidsovereenkomst van de werknemer tussentijds wordt beëindigd – bijvoorbeeld vanwege het vinden van ander regulier werk- eindigt per die datum ook de loonkostensubsidie.

Wanneer het dienstverband van de werknemer na deze periode van 6 maanden voorzienbaar niet wordt voortgezet als gevolg van het beëindigen van de loonkostensubsidie wordt gebruik gemaakt van outplacement welke door de gemeente Helmond wordt aangeboden. Dit outplacement bestaat uit ondersteuning van de werknemer bij het zoeken naar regulier werk.

Tevens wordt afgesproken dat van de betreffende werknemer na het beëindigen van de loonkostensubsidie het arbeidscontract wordt voortgezet.

2. Werknemers met een iets grotere maar niet onoverbrugbare afstand tot reguliere arbeid (uitstroom naar regulier werk binnen een termijn van 12 maanden).

Voor de betreffende werknemer van wie is vastgesteld dat hij een iets grotere maar niet onoverbrugbare afstand tot reguliere arbeid heeft wordt een loonkostensubsidie toegekend. Deze loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van 12 maanden.

De hoogte van de loonkostensubsidie is vastgesteld op € 15.000,= per 12 maanden op basis van een fulltime dienstverband van 32 uur per week. Bij een geringer aantal werkuren wordt de loonkostensubsidie naar rato aangepast.

In geval dat in de genoemde periode van 12 maanden de arbeidsovereenkomst van de werknemer tussentijds wordt beëindigd – bijvoorbeeld vanwege het vinden van ander regulier werk- eindigt per die datum ook de loonkostensubsidie.

Wanneer het dienstverband van de werknemer na deze periode van 12 maanden voorzienbaar niet wordt voortgezet als gevolg van het beëindigen van de loonkostensubsidie wordt gebruik gemaakt van outplacement welke door de gemeente Helmond wordt aangeboden. Dit outplacement bestaat uit ondersteuning van de werknemer bij het zoeken naar regulier werk.

Tevens wordt afgesproken dat van de betreffende werknemer na het beëindigen van de loonkostensubsidie het arbeidscontract wordt voortgezet.

3. Werknemers met een grote maar niet onoverbrugbare afstand tot reguliere arbeid (uitstroom naar regulier werk binnen een termijn van 24 maanden).

Voor de betreffende werknemer van wie is vastgesteld dat hij een grote maar niet onoverbrugbare afstand tot reguliere arbeid heeft wordt een loonkostensubsidie toegekend.

Deze loonkostensubsidie wordt toegekend voor een periode van 24 maanden.

De hoogte van de loonkostensubsidie is vastgesteld op € 15.000,= per 12 maanden op basis van een fulltime dienstverband van 32 uur per week. Bij een geringer aantal werkuren wordt de loonkostensubsidie naar rato aangepast.

In geval dat in de genoemde periode van 24 maanden de arbeidsovereenkomst van de werknemer tussentijds wordt beëindigd – bijvoorbeeld vanwege het vinden van ander regulier werk- eindigt per die datum ook de loonkostensubsidie.

Wanneer het dienstverband van de werknemer na deze periode van 24 maanden voorzienbaar niet wordt voortgezet als gevolg van het beëindigen van de loonkostensubsidie wordt gebruik gemaakt van outplacement welke door de gemeente Helmond wordt aangeboden. Dit outplacement bestaat uit ondersteuning van de werknemer bij het zoeken naar regulier werk.

Tevens wordt afgesproken dat van de betreffende werknemer na het beëindigen van de loonkostensubsidie het arbeidscontract wordt voortgezet.

4. Werknemers met een zeer grote afstand tot reguliere arbeid (uitstroom naar regulier werk binnen een termijn van 36 maanden is niet te verwachten).

Met de betreffende werkgever is overeengekomen dat het dienstverband met de betreffende werknemer per 1 januari 2008 gecontinueerd wordt en dat de gemeente Helmond dit ondersteunt door het voortzetten van de subsidie. De subsidie wordt toegekend als loonkostensubsidie.

De hoogte van de subsidie wordt toegekend op basis van de thans geldende normen met dien verstande dat de werkelijke loonwaarde van deze werknemer bepaalt zal gaan worden. Op de datum van bepaling van de vastgestelde loonwaarde zal de hoogte van de subsidie worden aangepast naar analogie van de vastgestelde loonwaarde.

De subsidie heeft telkens betrekking op een periode van 12 maanden en op basis van een fulltime dienstverband van minimaal 32 uur per week. Bij een geringer aantal werkuren per week wordt de subsidie naar rato aangepast.

In geval dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt beëindigd – bijvoorbeeld vanwege het vinden van regulier werk of het bereiken van de 65 jarige leeftijd – eindigt voor deze werknemer per die datum ook de subsidie.

In de tweede helft van het jaar van toegekende subsidie vindt een herbeoordeling van de situatie plaats, en beslist de gemeente of de subsidie van de genoemde werknemer wordt voortgezet op basis van de afstand van deze werknemer tot reguliere arbeid, de persoonlijke situatie van de werknemer op dat moment en van de beschikbare middelen.

#### Artikel 2 Tegemoetkoming opleidingskosten

Op het moment dat een werknemer uitstroomt naar reguliere arbeid (voor minimaal 1 jaar en voor tenminste 32 uur per week) kunnen de opleidingskosten voor deze werknemer met terugwerkende kracht vergoed worden aan de werkgever, met een maximum van € 2.000,-- per fte per jaar voor maximaal twee aaneensluitende jaren.

De werkgever komt in aanmerking voor deze tegemoetkoming in opleidingskosten indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De werknemer moet uitstromen naar reguliere arbeid of werk als zelfstandige gaan verrichten;
- De reguliere arbeid of het werk als zelfstandige moet direct aansluiten op de uitstroom uit gesubsidieerde arbeid;
- Er moet sprake zijn van volledige uitstroom uit gesubsidieerde arbeid;
- Bewijzen en nota's van de gevolgde opleiding dienen overlegd te worden;
- De genoemde opleidingskosten moeten volledig ten laste van de werkgever komen, met andere woorden er mag geen mogelijkheid bestaan tot vergoeding van de opleiding uit andere financieringsbronnen.

#### Artikel 3 Betaalbaar stellen subsidie.

De subsidie wordt per kwartaal op basis van een voorschot betaalbaar gesteld.

#### Artikel 4 Vervanging bij ziekte.

1. Wanneer bij voortbestaan van de dienstbetrekking en ingeval van ziekte van de werknemer, de werkgever op grond van de geldende centrale arbeidsovereenkomst het loon aan de werknemer moet doorbetalen, wordt de subsidie aan de werkgever doorbetaald
2. Kosten voor eventuele vervanging van de zieke werknemer, gedurende de in het eerste lid bedoelde periode, komen geheel ten laste van de werkgever.

#### Artikel 5 Informatieplicht.

1. De werkgever doet schriftelijk aan de gemeente op verzoek of onverwijld uit eigen beweging opgave van alle feiten of omstandigheden waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte of de duur van de subsidie die aan hem betaald wordt.
2. Bij beëindiging van de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer dient de werkgever dit direct, ongeacht de reden van de beëindiging, schriftelijk aan burgemeester en de wethouders te melden.
3. Wijziging in gegevens welke van belang zijn voor de subsidieverlening worden door de werkgever schriftelijk doorgegeven aan burgemeester en wethouders, ter attentie van het hoofd van de afdeling Werk en Inkomen.

#### Artikel 6 Verlening, betaling, vaststelling subsidie en informatieverplichting

1. De voorschotbetalingen / subsidie kan, gedurende en na afloop van een kalenderjaar, in ieder geval worden stopgezet, beëindigd en teruggevorderd worden indien:
  - het aan de werknemer betaalde loon, het in deze beleidsregels genoemde maximum te boven gaat;
  - gedeclareerde kosten niet blijken te zijn gemaakt;
  - gedeclareerde kosten blijken te zijn gemaakt voor een ander doel dan waarvoor de betaling is bedoeld;
  - de werkgever relevante informatie niet (tijdig) aan burgemeester en wethouders verstrekt;
  - de werkgever niet voldoet aan de eisen gesteld in de Reïntegratieverordening respectievelijk deze beleidsregels of door burgemeester en wethouders;
  - de werkgever andere verplichtingen niet of niet op de juiste wijze nakomt.
2. De werkgever verstrekt desgevraagd aan burgemeester en wethouders kosteloos alle inlichtingen die zij voor de informatievoorziening, de beleidsvorming en voor het betalen en vaststellen van de

subsidie nodig heeft en werkt mee aan een door of namens burgemeester en wethouders ingesteld onderzoek, dat erop gericht is burgemeester en wethouders inlichtingen te verschaffen ten behoeve van beleidsontwikkeling.

3. Indien de inlichtingen, bedoeld in het vorige lid, niet of niet volledig binnen de daarvoor gestelde termijnen zijn ontvangen, schorten burgemeester en wethouders de betaling van de voorschotten, bedoeld in dit artikel, op. Hervatting van de betaling en nabetaling van de niet betaalde voorschotten vindt zo spoedig mogelijk plaats na ontvangst van de bedoelde gegevens.

#### Artikel 7 Vervallen subsidie bij wijziging functie respectievelijk vertrek werknemer

1. Wijziging van de functie-inhoud kan slechts plaatsvinden na schriftelijke goedkeuring door of namens burgemeester en wethouders.
2. Bij vertrek, ontslag of beëindiging van het dienstverband van een werknemer vindt geen invulling van de ontstane vacature op grond van deze beleidsregels plaats.
3. Bij vertrek, ontslag of beëindiging van het dienstverband met de werknemer voor de functie zoals die bestond op 31 december 2003, bestaat geen recht op continuering van de subsidie.
4. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing bij het doorstromen van de werknemer bij dezelfde werkgever naar een functie die niet dezelfde is, dan waar werknemer werkzaam in was bij het dienstverband op 31 december 2003.

#### Artikel 8 Aansprakelijkheid, vrijwaring en wijziging

1. De gemeente Helmond aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het vervallen van de subsidie als gevolg van het niet naleven door de werkgever van deze beleidsregels, de in de beschikking of richtlijnen, vastgelegde voorwaarden. De gemeente Helmond aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de kosten en of schade ontstaan door handelen of nalaten van de werknemer of werkgever.
2. De werkgever vrijwaart de gemeente Helmond van alle aanspraken van de werknemer ten gevolge van geschillen met de werkgever of ten gevolge van de uitvoering van de beleidsregels. De gemeente Helmond verstrekt de werkgever geen subsidie indien de werkgever, in het kader van de beëindiging van de dienstbetrekking of aanstelling, via een rechterlijke uitspraak dan wel via arbitrage is gehouden tot doorbetaling van loon.
3. Deze beleidsregels kunnen worden gewijzigd. Indien en voor zover de inhoud van de wijzigingen daartoe aanleiding geven zal burgemeester en wethouders de voorwaarden of beschikking aanpassen en gaan de wijzigingen tegelijkertijd in met de vastgestelde ingangsdatum van de wijziging. De wijzigingen zullen worden toegezonden door of namens burgemeester en wethouders aan de werkgever.
4. Indien sprake is van gewijzigd gemeentelijk beleid, en de gevolgen van de wijzigingen van deze beleidsregels zijn nadelig zijn voor de werkgever, zal de gemeente die wijzigingen laten ingaan met ingang van 1 januari van het nieuwe kalenderjaar.

#### Artikel 9 Onvoorziene omstandigheden

1. In gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslissen burgemeester en wethouders.
2. Burgemeester en wethouders kunnen in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

#### Artikel 10 Beëindiging

Burgemeester en wethouders kunnen de subsidie beëindigen indien het verstrekken naar haar oordeel niet langer zinvol is als gevolg van onvoldoende medewerking van de werkgever aan activiteiten, gericht op zodanige participatie van de werknemer op de reguliere arbeidsmarkt.

#### Artikel 11 Terugvordering van subsidie op de werkgever

1. Terugvordering van subsidie vindt plaats, behoudens voor zover het betreft de vastgestelde eigen bijdrage, naast de redenen vermeld in deze beleidsregels, op grond van het Burgerlijk Wetboek.
2. Subsidie die door burgemeester en wethouders verstrekt zijn op grond van door de werkgever verstrekte onjuiste of onvolledige inlichtingen kunnen te allen tijde worden teruggevorderd. Burgemeester en wethouders kan eventuele invorderingskosten verhalen op de werkgever.

#### Overige bepalingen

De eindafrekening van de subsidiebedragen vindt plaats na afloop van elk jaar en vindt plaats op basis van een jaaropgave vergezeld van een goedkeurende accountantsverklaring.

De werkgever is gehouden voor 1 april van het jaar een jaaropgave over het voorgaande kalenderjaar naar de gemeente Helmond te sturen, vergezeld van een accountantsverklaring en een individuele loonstaat van de werknemer.

Wanneer de gevraagde bescheiden niet worden toegestuurd, kan dit uiteindelijk leiden tot voortijdige stopzetting van de subsidie.

Mocht uit controle blijken dat de werkgever onvoldoende uitvoering heeft gegeven aan de overeenkomst in het arrangement, dan zal het beschikbaar gestelde bedrag door de gemeente niet worden verstrekt en worden eventueel bevoorschotte bedragen teruggevorderd.

#### Mogelijke inzet andere vormen van arbeid

De gemeente Helmond biedt de werkgever de mogelijkheid om na 1 januari 2008 gebruik te maken van eventueel geschikte werknemers in het kader van de reïntegratieverordening. In deze regeling kan een persoon uit de WWB voor een periode van maximaal zes maanden bij de werkgever werken met behoud van uitkering. Er ontstaat dientengevolge geen arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

## **Artikel II**

De invulling van deze richtlijn wordt bekend gemaakt in het Gemeenteblad en treedt in werking op 1 januari 2008.

Besloten in de vergadering van 09 oktober 2007

Burgemeester en wethouders van Helmond,

De burgemeester,  
Drs. A.A.M. Jacobs

De secretaris,  
Mr. A.C.J.M. de Kroon

#### **Bekend gemaakt op:**

15 oktober 2007

De secretaris,  
Mr. A.C.J.M. de Kroon

#### **Toelichting:**

In deze richtlijn wordt het beleid aangegeven inzake de verlening van loonkostensubsidie. Deze richtlijn is in het handboek WWB te vinden in: paragraaf W1.3 onderdeel 5.2.

#### Overwegingen

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van een compensatie van het feit dat voor de belanghebbende tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever de belanghebbende (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de reïntegratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (zie TK 2004-2005, 28 870, nr. 125).

Van belang is dat de subsidie niet alleen toegekend mag worden aan lokale ondernemers. De subsidie moet, ter voorkoming van de verboden staatssteun, ter beschikking staan aan alle ondernemers, ongeacht

de plaats van vestiging. Ten aanzien van de belanghebbende geldt uiteraard wel dat deze woonachtig moet zijn in de subsidieverlenende gemeente.

Het beleid van de gemeente komt mede tot uitdrukking in de hoogte van de subsidie (eventueel gekoppeld aan de mate van productiviteit), de termijn en de aan de subsidie verbonden verplichtingen (b.v. bieden van scholing en begeleiding).