

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp houdende regels omtrent re-integreren Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Wetstechnische informatie

Gegevens van de regeling

Organisatie Weesp

Organisatietype Gemeente

Officiële naam regeling Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp houdende regels omtrent re-integreren Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Citeertitel Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Vastgesteld door college van burgemeester en wethouders

Tekst van de regeling

Intitulé

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Weesp houdende regels omtrent re-integreren Nadere regels bij de Re-integratieverordening Participatiewet

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen.

Artikel 1.1 - Begripsbepalingen.

1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. **beschut werk:** werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- b. **college:** college van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Weesp;
- c. **compensatie voor verzuimrisico:** vergoeding, als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, van de wet, voor een werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is;
- d. **doelgroep:** doelgroep als bedoeld in artikel 1.2 van de verordening;
- e. **individuele studietoeslag:** toeslag op grond van artikel 36b van de wet en hoofdstuk 4 van de verordening;
- f. **IOAW:** Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- g. **IOAZ:** Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- h. **loonwaarde:** arbeidsproductiviteit, uitgedrukt als percentage van het wettelijk minimumloon inclusief vakantiegeld;
- i. **jongere:** de persoon jonger dan 27 jaar die behoort tot de doelgroep;
- j. **loonwaardesubsidie:** loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
- k. **normale arbeidsduur:** arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen;
- l. **persoonlijke voorziening bij werk en onderwijs:** voorziening als bedoeld in artikel 3.4 van de verordening;
- m. **proefplaats:** proefplaats met het oog op het tot stand komen van een dienstverband, hieronder begrepen het bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten, als bedoeld in artikel 10d, derde lid, van de wet, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde;

- n. uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangen van het UWV;
 - o. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
 - p. verordening: Re-integratieverordening Participatiewet Weesp 2020;
 - q. voorziening: re-integratievoorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Participatiewet;
 - r. wet: Participatiewet;
 - s. werkgever: onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm.
2. Voor zover niet anders bepaald en voor zover van toepassing, worden de begrippen gebruikt in dezelfde betekenis als in de verordening en de wet.

Hoofdstuk 2 Premie- en vergoedingenbeleid

Artikel 2.1 - Premie leerstage en proefplaats.

1. Aan een persoon behorend tot de doelgroep van 27 jaar of ouder die zes maanden heeft deelgenomen aan een leerstage en naar het oordeel van het college zich voldoende heeft ingespannen om de vastgestelde leerdoelen te behalen, wordt een premie toegekend van € 500. Indien deze persoon minder dan zes maanden heeft deelgenomen aan de leerstage, wordt de premie naar rato berekend.
2. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die heeft deelgenomen aan een leerstage en vervolgens is uitgestroomd naar werk en daarmee ten minste zes maanden volledig uitkeringsonafhankelijk is gebleven, wordt een premie toegekend van € 250.
3. Aan de uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder die heeft deelgenomen aan een proefplaats en naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling, wordt een premie toegekend van € 250. Indien de uitkeringsgerechtigde minder dan twee maanden heeft deelgenomen aan de proefplaats, wordt de premie naar rato berekend.
4. Aan de jongere die een uitkering ontvangt en heeft deelgenomen aan een leerstage en vervolgens is uitgestroomd naar werk en volledig uitkeringsonafhankelijk is geworden, wordt een premie toegekend van € 250.
5. Aan de jongere die een uitkering ontvangt en die heeft deelgenomen aan een proefplaats en volledig uitkeringsonafhankelijk is geworden, wordt een premie toegekend van € 250.
6. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een persoon behorend tot de doelgroep van 27 jaar of ouder die na afloop van een in het eerste lid bedoelde leerstage aan het college heeft verzocht deze te verlengen en bij wie het college met deze eenmalige verlenging heeft ingestemd.

7. De tweede volzin van het eerste en derde lid gelden alleen voor leerstages, respectievelijk proefplaatsen die zijn gestart vanaf 1 januari 2016.
8. Aan een niet-uitkeringsgerechtigde jongere die zes maanden heeft deelgenomen aan een leerstage en naar het oordeel van het college zich voldoende heeft ingespannen om de vastgestelde leerdoelen te behalen, wordt een premie toegekend van €900,-. Indien deze persoon minder dan zes maanden heeft deelgenomen aan de leerstage, wordt de premie naar rato berekend. Dit voor zover het budget het toelaat.
9. Het achtste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van een niet-uitkeringsgerechtigde jongere die na afloop van een leerstage aan het college heeft verzocht deze te verlengen en bij wie het college met deze eenmalige verlenging heeft ingestemd.
10. Voor de premie leerstage, zoals bedoeld in de leden 8 en 9, is beperkt budget beschikbaar; het plafond bedraagt € 120.000,-. De (verlengde) leerstage dient uiterlijk te zijn gestart op 31 december 2017. Voor de verdeling van het beschikbare budget gaat het college uit van de chronologische volgorde van de startdatum van de (verlengde) leerstage. Een eerdere startdatum gaat voor een latere startdatum voor het in aanmerking komen van de maandelijkse premie.

Artikel 2.2 - Bijdrage voor een fiets.

Het college kan de uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, of met het college afspraken maakt over activiteiten, gericht op arbeidsinschakeling, in staat stellen om van de mogelijkheid een tweedehands fiets te kopen, zoals deze voor houders van de Stadspas bestaat, eenmalig zonder kosten gebruik te maken.

Artikel 2.3 - Digitaal reistegoed.

1. Aan de uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening of met het college afspraken maakt over activiteiten, gericht op arbeidsinschakeling, waarvoor hij of zij gemiddeld één of meer keer per week ten minste drie kilometer van zijn of haar woonadres moet reizen, kan het college een tegemoetkoming in de reiskosten verlenen op basis van de verwachte gemiddelde reisfrequentie per week.
2. Ten aanzien van de reisfrequentie per week hanteert het college twee niveaus:
 - a. gemiddeld ten minste één keer, maar minder dan drie keer per week;
 - b. gemiddeld drie of meer keer per week.
3. De tegemoetkoming wordt door het college verstrekt in de vorm van digitaal reistegoed.
4. Voorafgaand aan een kalenderjaar wordt door of namens het college het maandbedrag aan digitaal reistegoed bepaald, dat behoort bij de twee niveaus, genoemd in het tweede lid. Ook kan door of namens het college een maximumbedrag aan digitaal reistegoed worden vastgesteld.
5. Ten behoeve van de geautomatiseerde bijschrijving van het reistegoed kunnen nadere voorwaarden worden gehanteerd.

Artikel 2.4 - Hardheidsclausule.

Indien een uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde als gevolg van bijzondere persoonlijke omstandigheden voor zijn of haar deelname aan een voorziening of afgesproken activiteiten volledig is aangewezen op het openbaar vervoer en/of geen gebruik kan maken van een eenvoudige fiets, kan het college in afwijking van de artikelen 2.2 en 2.3 een bijzondere tegemoetkoming op maat verstrekken.

Artikel 2.5 - Overgangsbepaling.

1. In 2017 is het maandbedrag aan digitaal reistegoed bij een verwachte reisfrequentie van gemiddeld:
 - a. ten minste één keer maar minder dan drie keer per week: € 20 per maand, en
 - b. drie of meer keer per week: € 40 per maand.
2. Een trajectvergoeding die aan een uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde is verstrekt met toepassing van artikel 2.2, zoals dit luidde voor 1 juli 2017, blijft doorlopen zolang de belanghebbende deelneemt aan de voorziening, waaraan de trajectvergoeding is gekoppeld, maar niet langer dan tot en met 30 september kilometer 2017.

Hoofdstuk 3 Individuele studietoeslag

Artikel 3.1 - Inkomen uit arbeid.

De individuele studietoeslag wordt verminderd met het inkomen uit arbeid dat de rechthebbende zelf verwerft voor zo ver dit inkomen een grens van € 150 per maand te boven gaat.

Artikel 3.2 - Woon- en leefsituatie.

Bij de bepaling van het recht op of de hoogte van de individuele studietoeslag is de woon- of leefsituatie van de rechthebbende niet van invloed.

Hoofdstuk 4 Tijdelijke loonkostensubsidie

Artikel 4.1 Verlening *loonkostensubsidie*.

1. De werkgever die met een of meer niet-uitkeringsgerechtigden van 27 jaar of ouder of uitkeringsgerechtigden en/of gesubsidieerd werkenden, met uitzondering van werkenden op een Perspectiefbaan, die voor arbeidsinschakeling zijn aangewezen op ondersteuning door het college, een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten, kan in aanmerking komen voor een tijdelijke loonkostensubsidie volgens de regels in dit hoofdstuk.
2. Indien sprake is van een payrollconstructie kan het college een loonkostensubsidie verstrekken aan de materiële werkgever in plaats van aan de juridisch werkgever.

Artikel 4.2 *Eisen aan de arbeidsovereenkomst*.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden of voor onbepaalde tijd.

2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 16 uur per week.
3. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
5. Indien de werkgever de werknemer wenst te detacheren, dient een overeenkomst met de inlenende partij en zo nodig aanvullend bewijs te worden overgelegd waaruit blijkt, dat de werknemer daadwerkelijk voor de in het eerste en tweede lid aangegeven periode en arbeidsuren aan het werk gaat.
6. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan 3 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.

Artikel 4.3 Eisen aan de kandidaat.

1. De (beoogde) werknemer heeft een uitkering van de gemeente ontvangen of gesubsidieerd werk verricht.
2. De (beoogde) werknemer die een niet-uitkeringsgerechtigde is, is minimaal drie maanden begeleid door het college en zal, naar het oordeel van het college, zonder de inzet van Tijdelijke loonkostensubsidie niet of nauwelijks kunnen uitstromen naar een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 4.4 Aanvraag en overdracht van rechten.

1. Een aanvraag om loonkostensubsidie dient te zijn ingediend voor het verstrijken van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 4.2.
2. Wanneer een gesubsidieerd werkende gedurende de looptijd van de tijdelijke loonkostensubsidie in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, kan de nieuwe werkgever voor de resterende looptijd aanspraak maken op voortzetting van de subsidie.

Artikel 4.5 Hoogte en duur van de subsidie.

1. De tijdelijke loonkostensubsidie betreft minimaal zes en maximaal twee keer zes maanden, als aan de subsidievoorwaarden is voldaan. De periodes van twee maal zes maanden dienen op elkaar aan te sluiten.
2. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt maximaal € 5.000 per jaar voor een voltijd dienstverband. De loonkostensubsidie wordt voor 6 maanden verstrekt voor maximaal € 3.000 subsidie. Indien er vervolgens wederom een arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt gesloten, kan subsidie voor het tweede half jaar worden toegekend voor maximaal € 2.000.
2. Indien de werknemer niet gedurende de hele subsidieperiode en/of niet voltijds aan het werk is geweest, stelt het College de subsidie naar rato vast. Bij een verhoging van de contracturen tijdens de subsidieperiode kan het College de subsidie naar rato aanpassen.

Artikel 4.6 Vaststelling en betaling van de subsidie.

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het College het recht op loonkostensubsidie binnen een maand vast.
2. Het College betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).
3. Het College kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 4.7 Handhaving.

1. Bij onvoldoende naleving van subsidievoorwaarden door de werkgever waaronder begrepen het onvoldoende meewerken aan onderzoek naar de vervulling van de subsidievoorwaarden, kan het College de subsidie lager vaststellen of intrekken en latere subsidieaanvragen door de betrokken werkgever weigeren.
2. Subsidies of voorschotten 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 4.8 Overgangsregeling

Niet van toepassing.

Hoofdstuk 4a Jongeren vouchers

Artikel 4a.1. Definities

1. Jongeren vouchers: Startersbonus en Leermeestervoucher.
2. Startersbonus: een eenmalige subsidie als tegemoetkoming in de kosten, die een werkgever moet maken om een jongere met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en te houden voor minstens zes maanden en minstens 16 uur per week.
3. Leermeestervoucher: een eenmalige subsidie voor werkgevers die jongeren voor minimaal twaalf maanden een BBL-contract aanbieden. De voucher is een tegemoetkoming in de kosten voor de inzet van een leermeester om de jongere in de praktijk te begeleiden.
4. Doelgroep van de in dit hoofdstuk beschreven jongeren vouchers: werkzoekende jongeren van 18 tot 27 jaar woonachtig in Amsterdam, die geen uitkering op grond van de Participatiewet, Werkloosheidswet of Wajong ontvangen.

Artikel 4a.2. Doel en werkingssfeer

1. Het doel van de Startersbonus is het stimuleren van werkgevers om arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen aan jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt.

2. Het doel van de Leermeestervoucher is het stimuleren van werkgevers om leerwerkplekken in het kader van een BBL-opleiding beschikbaar te stellen aan jongeren.
3. Op de in lid 1 en 2 genoemde instrumenten zijn de regels van de geldende Algemene Subsidieverordening Amsterdam 2013 van overeenkomstige toepassing, tenzij anders aangegeven.

Artikel 4a.3. Aanspraak op subsidie

1. Er bestaat slechts aanspraak op een van de in deze nadere regels beschreven instrumenten als:
 - a. Startersbonus: het dienstverband ten minste 16 uur per week omvat voor de duur van ten minste 6 maanden.
 - b. Leermeestervoucher: het BBL-dienstverband ten minste 6 maanden heeft geduurd.
2. Alleen dienstverbanden en leerwerkplekken die zijn gestart in de periode 1 juni 2015 tot en met 30 juni 2018 komen in aanmerking.
3. Er is geen aanspraak op een Startersbonus of een Leermeestervoucher als de betreffende werkgever voor het dienstverband reeds op grond van een andere gemeentelijke regeling (inclusief de overige in deze nadere regels genoemde instrumenten) aanspraak heeft op subsidie, of als de werkgever voor dezelfde jongere al eerder een Startersbonus of Leermeestervoucher heeft ontvangen.
4. De arbeidsovereenkomst mag geen concurrentiebeding bevatten dat het aanvaarden van een ander dienstverband bij een nieuwe werkgever belemmert.
5. Er is geen aanspraak op de beschreven instrumenten als door verlening het subsidieplafond behorend bij deze nadere regel zou worden overschreden. Het subsidieplafond bedraagt € 1.625.000 voor de gehele looptijd van de regeling, waarbij de aanvragen in volgorde van binnenkomst worden behandeld.

Artikel 4a.4. Het aanvragen van een subsidie

De Leermeestervoucher en de Startersbonus kunnen worden aangevraagd door de werkgever. Bij de aanvraag verstrekt de werkgever de volgende gegevens:

- a. een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Fabrieken;
- b. een kopie van het bankafschrift van de bankrekening ten name van de aanvrager;
- c. een kopie van de arbeids- of leerwerkovereenkomst;
- d. een kopie van het loonstrookje van de zesde maand (of een latere maand) van het dienstverband.

Artikel 4a.5. Doelgroepbepaling en indiening van de aanvraag

1. De werkgever kan voor hij een dienstverband met een jongere aangaat, de gemeente verzoeken te verklaren of de betreffende jongere, behoort tot de doelgroep Jongerenvouchers.

2. De werkgever dient de aanvraag van een Startersbonus of Leermeestervoucher in op of na de dag dat de jongere zes maanden in dienst is, maar uiterlijk 8 maanden na de dag van indiensttreding.

Artikel 4a.6. Hoogte van de subsidies

1. De hoogte van de Startersbonus is € 1.000,00 per dienstverband.
2. De hoogte van het bedrag van de Leermeester voucher is € 1.500,00 per BBL-dienstverband.

Artikel 4a.7. Vaststelling van de subsidie

1. Het college stelt de subsidie vast binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag inclusief de gevraagde bewijsstukken.
2. Uitbetaling vindt plaats binnen vier weken na vaststelling.

Artikel 4a.8. Inwerkingtreding

Deze nadere regels treden in werking met ingang van 1 juni 2015 na publicatie in het Gemeenteblad.

Hoofdstuk 5 Leerstage en proefplaats

Artikel 5.1 - Leerstage.

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep, die zijn of haar werknemers- en beroepsvaardigheden nog moet ontwikkelen om met een beperkte begeleiding productief te kunnen zijn bij een werkgever, een leerstage aanbieden, zo mogelijk bij een werkgever, waarbij de inzet van de deelnemer in het productieproces ondersteunend is aan het ontwikkelen van werknemers- en beroepsvaardigheden.
2. De plaats waar de leerstage plaatsvindt wordt vastgesteld na samenspraak met de belanghebbende, waarbij deze in de gelegenheid wordt gesteld zelf een plaats voor te stellen.
3. De leerstage wordt aangegaan door middel van een overeenkomst.
4. Onderdelen van het aanbod van een leerstage zijn:
 - a. beschrijving van te behalen leerdoelen, waaronder eventuele certificaten met betrekking tot beroepsvaardigheden;
 - b. ondersteuning van het college en de eventuele plaatsaanbieder bij het behalen van deze leerdoelen en eventuele certificaten;
- c. dagelijkse begeleiding door de plaatsaanbieder;
- d. regelmatige tussenevaluaties en een eindevaluatie.
5. Het college kan nadere voorwaarden stellen die onderdeel zijn van het aanbod van een leerstage.
6. Het college biedt de leerstage aan om de kans van betrokkene om succesvol uit te

7. stromen naar werk te vergroten. Onder succesvolle uitstroom wordt verstaan: uitstroom uit de uitkering naar een dienstverband.
8. Indien de leerstage niet direct leidt tot een dienstverband zoals bedoeld in het vorige lid, biedt het college zo nodig een andere voorziening aan.

Artikel 5.2 - Proefplaats.

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep een proefplaats bij een werkgever aanbieden van maximaal twee maanden, om voor een bepaalde functie de loonwaarde te bepalen van een werkzoekende en/of om de werkgever in staat te stellen te bepalen of de werknemer geschikt is voor de functie. Voorwaarde is dat de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden en minimaal voor dezelfde arbeidsduur als de proefplaatsing.
2. De proefplaats wordt aangegaan door middel van een proefplaatsovereenkomst.
3. Wanneer de betrokkene zijn of haar leerstage bij een werkgever heeft uitgevoerd, is een proefplaats bij deze werkgever niet mogelijk.

Hoofdstuk 6 Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werknemers

Artikel 6.1 - Persoonlijke voorzieningen bij werk of onderwijs.

1. Een persoonlijke voorziening bij werk of onderwijs kan worden verleend wanneer de mogelijkheden van de belanghebbende om op eigen kracht en met gebruikelijke inzet van de werkgever of van anderen uit zijn sociale netwerk, dan wel gebruikmaking van algemene of andere voorzieningen, die als voorliggend zijn te beschouwen, niet tot een oplossing leiden.
2. Het college verleent een voorziening op aanvraag van de belanghebbende, dan wel nadat een voorgenomen voorziening en eventuele alternatieven met deze zijn besproken. Indien van toepassing motiveert het college waarom geen uitvoering wordt gegeven aan de door de belanghebbende gewenste ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
3. Een voorziening wordt verleend indien en zolang de inzet hiervan noodzakelijk en doelmatig is. Het college kan hierover advies van een externe deskundige vragen.
4. Een persoonlijke voorziening kan bestaan uit het feitelijk beschikbaar stellen daarvan of uit vergoeding van de kosten.
5. Wanneer de voorziening bestaat uit een vergoeding van de kosten is de hoogte daarvan gelijk aan de werkelijke kosten van de voorziening, voor zover die naar het oordeel van het college noodzakelijk en doelmatig is.
6. Aan de toekenning van een persoonlijke voorziening kunnen voorwaarden worden verbonden die zijn gericht op een goed gebruik ervan voor het doel waarvoor zij is verleend.

Hoofdstuk 7 Re-integratievoorzieningen ten behoeve van werkgevers

Artikel 7.1 – Methodiek voor vaststellen loonwaarde.

1. Om de loonwaarde van werkzoekenden en werknemers, behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie, vast te stellen maakt het college gebruik van de methodiek Vaststelling van de Tegemoetkoming voor Arbeidsinspanningen.
2. De beschrijving van deze methodiek wordt opgenomen als bijlage bij deze nadere regels.

Artikel 7.2 - (vervallen)

Artikel 7.3 - Tegemoetkoming voor bedrijfskosten.

1. Het college kan aan de werkgever die, anders dan in het kader van beschut werk, een persoon behorend tot de doelgroep loonwaardesubsidie in dienst neemt, een tegemoetkoming voor bedrijfskosten toekennen. De tegemoetkoming bedraagt op jaarbasis bij een volledig dienstverband € 1.800 indien de arbeidsovereenkomst wordt gesloten na februari 2015.
2. De tegemoetkoming wordt naar evenredigheid verminderd indien de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur en/of het dienstverband korter duurt dan een jaar.
3. De tegemoetkoming wordt met ingang van 2016 voorts verminderd met het bedrag aan premiekorting waarop de werkgever met betrekking tot de werknemer aanspraak kan maken.
4. Verlening, uitbetaling en vaststelling van de tegemoetkoming vinden zo veel mogelijk plaats gelijktijdig plaats met de verlening, uitbetaling en vaststelling van de loonwaardesubsidie.
5. Het bepaalde in artikel 4.7 is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 8 Beschut werk

Artikel 8.1 - Voorziening beschut werk.

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan in het kader van beschut werk met een persoon, behorend tot de doelgroep, ten aanzien van wie het college met toepassing van artikel 10b, derde lid, van de wet heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in beschut werk mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk, zowel in algemene zin als voor de betrokken werkzoekende in het bijzonder.
3. Wanneer de werkgever, bedoeld in het eerste lid, de werknemer wil detacheren, zijn hieraan voorafgaand instemming van de werknemer en toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het organiseren van beschut werk.

Artikel 8.2 - Nadere voorwaarden beschut werk.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden, waarbij de werkgever de bedoeling heeft om de betrokkene aansluitend een dienstverband aan te bieden van nog eens minimaal zes maanden, of voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
3. Wanneer de persoon bedoeld in artikel 8.1, eerste lid, voor aanvang van de dienstbetrekking uitkeringsgerechtigde is, heeft de dienstbetrekking bij aanvang in beginsel een zodanige omvang dat de betrokkene niet langer uitkeringsgerechtigd is.
4. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.

Artikel 8.3 - Subsidie voor organiseren beschut werk.

1. Op diens aanvraag maakt de werkgever vanaf de start van de dienstbetrekking naast de loonwaardesubsidie aanspraak op een subsidie van maximaal € 8.500 per jaar per dienstbetrekking voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen. Gedurende het eerste jaar wordt deze subsidie verhoogd met een bedrag van maximaal € 2.500. Dit bedrag is bedoeld voor bijvoorbeeld het inschakelen van een jobcoach of een andere voorziening die verband houdt met de dienstbetrekking in het kader van beschut werk.
2. Bij een dienstverband met een arbeidsduur die korter is dan de normale arbeidsduur en/of met een kortere looptijd dan een jaar wordt de subsidie, bedoeld in het vorige lid, evenredig lager vastgesteld.
3. Indien de werknemer langer dan twee maanden arbeidsongeschikt is, vervalt met ingang van de derde maand het recht op de subsidie, bedoeld in het eerste lid.
4. Het college betaalt de subsidie, bedoeld in het eerste lid, in beginsel aan de werkgever uit tegelijk met de betaling van de loonwaardesubsidie.

Artikel 8.4 - (vervallen)

Artikel 8.5 - Beëindigen van de subsidie voor beschut werk.

1. De subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, wordt door het college beëindigd:
 - a. wanneer het dienstverband eindigt;
 - b. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. twaalf maanden nadat de werknemer is verhuisd naar een andere gemeente;
 - d. twaalf maanden nadat het college op advies van het UWV heeft besloten dat de werknemer niet langer behoort tot de doelgroep beschut werk;
 - e. wanneer de werkgever naar het oordeel van het college niet langer is toegerust op het organiseren van beschut werk of anderszins de voorwaarden voor het ontvangen van de loonwaardesubsidie of de subsidie voor beschut werk onvoldoende nakomt.

2. Wanneer het college overweegt toepassing te geven aan het eerste lid, onderdeel e, stelt het de werkgever hiervan schriftelijk in kennis. De werkgever krijgt daarbij ten minste twee maanden de tijd de voorwaarden alsnog naar behoren na te komen.

Artikel 8.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie.

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het College het recht op de subsidie, bedoeld in artikel 8.3, eerste lid, binnen een maand vast.
2. Het College betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van de betalingen bedoeld in artikel 8.3, zesde lid.

Hoofdstuk 9 Perspectiefbaan

Artikel 9.1 - Voorziening Perspectiefbaan

1. Het college kan een werkgever in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan in het kader van een Perspectiefbaan met een persoon van 27 jaar of ouder, behorend tot de doelgroep van de Participatiewet, die is ingedeeld in trede 3 van de Participatieladder.
2. Een Perspectiefbaan is een baan, bestaande uit een combinatie van werken en scholing, met als doel de deelnemers door te laten stromen naar een ongesubsidieerde baan.
3. Voordat het college toepassing geeft aan het eerste lid, overtuigt het college zich ervan dat de werkgever voldoende is toegerust voor het aanbieden van een Perspectiefbaan.
4. Het college maakt afspraken met de werkgever over de duur van de Perspectiefbaan, de scholing en de begeleiding op de werkplek.

Artikel 9.2 - Nadere voorwaarden Perspectiefbaan.

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal zes maanden en maximaal twee jaar.
2. De duur van de Perspectiefbaan wordt overeengekomen op basis van een ontwikkelplan dat wordt opgesteld door de werkgever en door het college goedgekeurd dient te worden.
3. De omvang van de arbeidsduur van deze arbeidsovereenkomst ten behoeve van de werknemer, is in het geval van een uitkeringsgerechtigde zodanig dat de persoon niet langer uitkeringsgerechtigd is.
4. De werkgever betaalt het rechtens geldende loon.
5. In de arbeidsovereenkomst mag geen beperking worden gesteld aan het aanvaarden van een dienstverband bij een nieuwe werkgever.
6. Wanneer de werkgever zoals bedoeld in art 9.1, eerste lid, de persoon zoals bedoeld in art 9.1, eerste lid (de werknemer) wil detacheren, is hier aan voorafgaand toestemming van het college nodig. Voordat het college deze toestemming verleent, overtuigt het college zich ervan dat de inlener voldoende is toegerust voor het aanbieden van een Perspectiefbaan.

7. De Perspectiefbaan betreft een baan van waaruit de werknemer zich ontwikkelt naar een functie waar structurele krapte wordt verwacht op middellange termijn.

Artikel 9.3 - Hoogte subsidie Perspectiefbaan.

1. Vanaf de start van de dienstbetrekking maakt de werkgever die de Perspectiefbaan aanbiedt aanspraak op een bijdrage, bestaande uit de volgende onderdelen:
 - a. Voor de duur van de dienstbetrekking, per jaar met een maximum van twee jaar: € 8.500,-.
 - b. Eenmalige premie indien de werknemer aansluitend aan de Perspectiefbaan doorstroomt naar ongesubsidieerd werk, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minimaal zes maanden en een arbeidsduur waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft: € 3.000,-.
 - c. Eenmalige premie indien de werknemer aansluitend doorstroomt naar ongesubsidieerd werk, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft: € 6.000,-.
2. Bij een aanstelling met een arbeidsduur die korter is dan de normale arbeidsduur en/of met een andere looptijd dan een jaar wordt de bijdrage, bedoeld in lid 1.a, naar rato vastgesteld.
3. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan drie 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.
4. Een subsidieverzoek van de werkgever wordt niet gehonoreerd indien de werkgever korter dan drie maanden voorafgaand aan de aanvraag een werknemer (regulier of gesubsidieerd) ontslagen heeft op een soortgelijke functie.

Artikel 9.4 - Eisen aan de werkgever.

1. De werkgever voldoet aan de eis voor goed werkgeverschap bij het aangaan, het uitvoeren en het beëindigen van het dienstverband met de werknemer.
2. De werkgever heeft de intentie om, na het beëindigen van de Perspectiefbaan, de werknemer wederom een arbeidsovereenkomst te bieden van minimaal zes maanden en met een arbeidsduur waarmee de deelnemer uitkeringsonafhankelijk blijft.

Artikel 9.5 - Aanvraag van de subsidie

Een aanvraag om een bijdrage in de kosten dient door de werkgever te zijn ingediend voor het eindigen van de rechtsgeldige arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 9.2.

Artikel 9.6 - Vaststelling en betaling van de subsidie

1. Nadat de werkgever de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, stelt het College het recht op subsidie binnen een maand vast.
2. Het College betaalt de subsidie binnen een maand na de vaststelling van de subsidie, onder aftrek van een eventueel betaald voorschot (zie lid 3).

3. Het College kan een maand na aanvang van het dienstverband een voorschot betalen op de subsidie mits voldoende aannemelijk is dat de werkgever aan de subsidievoorwaarden voldoet en zal blijven voldoen.

Artikel 9.7 - Subsidieplafond

1. Het subsidieplafond voor Weesp bedraagt € 100.000 jaarlijks met ingang van 2020.
2. Het College verdeelt het beschikbare subsidiebudget in de volgorde van ontvangst van de aanvragen.

Artikel 9.8 - Hardheidsclausule

Het college kan afwijken van artikel 9.1. en 9.5., voor zover toepassing gelet op het belang dat dit artikel beoogt te beschermen zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

Hoofdstuk 10 Amsterdamse Werkbrigade

Artikel 10.1 – Inzet Werkbrigade voor inwoners Weesp

1. Het college maakt gebruik van de Werkbrigade, als voorziening waar werknemers tijdelijk aan het werk zijn en zich daarbij maximaal ontwikkelen richting regulier werk.
2. Door de Werkbrigade worden werkzaamheden uitgevoerd, zo veel mogelijk in aanvulling op regulier werk en werk in het kader van de sociale werkvoorziening, die bijdragen aan de werkcompetenties en kansen op doorstroom voor de deelnemers.
3. Het college kan een persoon uit de doelgroep die er naar verwachting vooralsnog niet in slaagt regulier werk te vinden, in aanmerking brengen voor een dienstverband in het kader van de Werkbrigade.
4. Bij de start van het dienstverband komt de belanghebbende in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor zes maanden. Bij voldoende inzet van de belanghebbende en de beschikbaarheid van voldoende werk kan het dienstverband tot tweemaal worden verlengd, tot een totale duur van maximaal twee jaar.
5. Er kunnen maximaal 5 inwoners uit Weesp tegelijkertijd in dienst zijn bij de Werkbrigade.

Artikel 10.2 – Premie bij doorstroom vanuit Werkbrigade

1. Het college kan aan de persoon met een dienstverband bij de Werkbrigade die doorstroomt naar een ander dienstverband, een premie toekennen van € 1.250.
2. Bij de uitbetaling van de premie neemt het college het bepaalde in artikel 31, tweede lid, onder j, van de Participatiewet in acht.