



NADERE REGELS RE-INTEGRATIEVERORDENING WWB, IOAW EN IOAZ HELMOND 2012

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Helmond;
gelet op het bepaalde in artikel 3 van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010, titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en artikel 1.5, tweede lid van de Algemene subsidieverordening Helmond 2009;
gelet op de EG-verordening nr. 800/2008 van 6 augustus 2008 en de EG-verordening 1998/2006 van 15 december 2006 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-Verdrag op de-minimissteun;

besluit:

vast te stellen de Nadere regels re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2012.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. In deze Nadere regels wordt verstaan onder:
 - a. (loonkosten)subsidie: een incidentele subsidie die wordt verstrekt met als doel een persoon via een regulier dienstverband in dienst te nemen;
 - b. loonwaarde: de arbeidscapaciteit van de werknemer uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon, exclusief de werkgeverslasten;
 - c. werkgever: een natuurlijk persoon of rechtspersoon in de publieke of in de commerciële sector die met de werknemer een dienstverband aangaat;
 - d. werknemer: een persoon met wie een arbeidsovereenkomst is gesloten;
 - e. jongeren: uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en nuggers niet ouder dan 27 jaar;
 - f. nuggers: niet-uitkeringsgerechtigden als bedoeld in artikel 6, onder a, WWB;
 - g. doelgroep: de doelgroep als bedoeld in artikel 1, eerste lid onder g van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010;
 - h. werkstage: het verrichten van werkzaamheden voor een maximale periode van 12 maanden gericht op arbeidsinschakeling met als doel het verkrijgen van inzicht omtrent de aanwezige capaciteiten van een persoon, het opdoen van werkervaring of het wennen aan aspecten die samenhangen met het verrichten van betaalde arbeid;

- i. college: het college van burgemeester en wethouders van Helmond;
 - j. verordening: Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010;
 - k. ASV Helmond 2009: Algemene subsidieverordening Helmond 2009.
2. De begripsbepalingen van de Wet werk en bijstand (WWB) alsmede van de verordening zijn op deze Nadere regels van toepassing, tenzij daarvan in de begripsbepalingen uitdrukkelijk wordt afgeweken.

Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte

1. Deze Nadere regels regelt de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze werkzoekenden die horen tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, onder g.
2. De opdracht om de ondersteuning als bedoeld in het eerste lid te bieden vloeit voort uit artikel 7 Wet werk en bijstand (WWB).

Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning

Artikel 2.1 Werkstage

1. Het college kan aan de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werkstage heeft een maximale duur van 12 maanden.
3. Het college plaatst een persoon alleen indien het betreft additionele arbeid waarbij door de plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er door de plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt.
4. Van de werkstage wordt een schriftelijke overeenkomst opgemaakt waarin onder meer de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt wordt vastgelegd.
5. In een trajectplan wordt het doel van de werkstage vastgelegd.

Artikel 2.2 Sociale activering

Het college kan aan de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.

Artikel 2.3 Schulddienstverlening

Het college kan aan de doelgroep, alsmede aan personen bedoeld in artikel 7, onder a van de verordening een schulddienstverleningstraject aanbieden als bedoeld in de Beleidsregel schulddienstverlening Helmond 2012.

Artikel 2.4 Bemiddelingstrajecten

Het college kan aan de doelgroep een voorziening gericht op bemiddeling aanbieden. Deze bemiddeling kan onder meer zijn gericht op het verwerven van:

- a. arbeid in loondienst;
- b. passende scholing; of
- c. vrijwilligerswerk.

Artikel 2.5 Regulier dienstverband en loonkostensubsidie werkgever

1. Het college kan aan een werkgever een loonkostensubsidie verlenen die met een lid van de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluit gericht op een regulier dienstverband.
2. Subsidiering als bedoeld in het eerste lid vindt plaats met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 3 van deze regeling.

Hoofdstuk 3 Loonkostensubsidie

Artikel 3.1 Verhouding tot ASV Helmond 2009

De ASV Helmond 2009 is van toepassing op dit hoofdstuk behoudens het bepaalde in de artikelen 2.1, 2.2 en 2.3 van die regeling.

Artikel 3.2 Voorwaarden toekenning loonkostensubsidie

Voorwaarden voor toekenning loonkostensubsidie zijn:

- a. de subsidie wordt toegekend aan de werkgever ter compensatie van een tijdelijk verminderde loonwaarde van een werkzoekende als gevolg van ontbrekende ervaring en/of ontbrekende scholing;
- b. de subsidie wordt enkel toegekend wanneer de werkzoekende de volledige loonwaarde kan gaan verdienen binnen de periode van subsidietoekenning;
- c. de subsidie wordt toegekend onder de voorwaarde dat de werkgever investeert in het verkrijgen van voldoende loonwaarde van de werkzoekende. Dit wordt per werkzoekende afzonderlijk bepaald en vastgelegd in een plan van aanpak dat SMART geformuleerd dient te zijn en gecontroleerd wordt op uitvoering door de klantbegeleider werk;
- d. de werkgever dient zich als goed werkgever te gedragen voor de uiteindelijke toekenning van de subsidie en dient aan al zijn verplichtingen voortkomend uit de arbeidsovereenkomst te voldoen;
- e. indien de werkzoekende voor wie subsidie is verleend een andere baan aanvaardt binnen de looptijd van de subsidie, zal toekenning plaatsvinden over de daadwerkelijk gewerkte periode, indien deze de subsidieperiode niet overschrijdt;
- f. ter ondersteuning van werkzoekende en werkgever waarvoor subsidie wordt verstrekt, worden in het plan van aanpak, bedoeld onder c, de afspraken over de wederzijdse inspanningen vastgelegd;
- g. de subsidie wordt gemotiveerd afgestemd op de mate van inspanning van de werkgever;
- h. de subsidie wordt afgestemd op de omvang van het dienstverband dat wordt geboden zoals genoemd in artikel 3.3;
- i. de loonkostensubsidie kan worden verstrekt bij een arbeidscontract van ten minste zes maanden;
- j. de loonkostensubsidie kan niet tegelijk met een ander re-integratie-instrument, dat tot doel heeft de werkgever financieel te compenseren, worden ingezet;
- k. de loonkostensubsidie bedraagt op jaarbasis maximaal 25% van het wettelijk minimumloon vermeerderd met de werkgeverslasten;
- l. de loonkostensubsidie wordt definitief toegekend nadat aan de voorwaarden van het plan van aanpak, zoals genoemd onder c, is voldaan.

Artikel 3.3 Duur subsidieverlening en hoogte subsidiebedrag

1. De termijn waarover subsidie kan worden verleend is zes maanden, met een verlengingsmogelijkheid van zes maanden.
2. De hoogte van de subsidie wordt vastgesteld naar rato van het dienstverband en bedraagt bij een dienstverband van zes maanden over deze periode bij een arbeidsduur van 40 uur per week € 2.250,00, bij 32 uur per week € 1.800,00 en bij 20 uur per week € 1.125,00.
3. Wanneer er naar het oordeel van het college sprake is van bijzondere omstandigheden, kan het college besluiten om de periode bedoeld in het eerste lid te verlengen of om de hoogte van de subsidie bedoeld in het tweede lid op een ander bedrag te stellen.

Artikel 3.4 Weigeringsgronden

In aanvulling op de ASV Helmond 2009 en onverlet het bepaalde in artikel 5.1 kan op basis van deze regeling subsidieverlening worden geweigerd indien naar het oordeel van het college de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en er een verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt.

Artikel 3.5 Aanvraag en besluit tot subsidievaststelling

In aanvulling op het bepaalde in artikel 4:46 Awb wordt de subsidie naar rato lager vastgesteld indien het dienstverband korter heeft geduurd dan de periode als vermeld in het verleningsbesluit.

Hoofdstuk 4 Overige bepalingen

Artikel 4.1 Ondersteuning gericht op nazorg

Het college kan aan ondernemingen waarbij een persoon algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard, niet zijnde een vorm van ondersteuning als bedoeld in artikel 2.5, voorzieningen bieden gericht op nazorg.

Artikel 4.2 Scholing

1. Het college kan, op basis van een individuele beoordeling, als onderdeel van een re-integratietraject, de kosten van scholing vergoeden.
2. Deze kosten worden alleen vergoed nadat door het college toestemming is verleend tot het volgen van de scholing.
3. Het college stelt de vergoeding voor scholing beschikbaar indien wordt voldaan aan in het toekenningsbesluit op te nemen voorwaarden, zoals regels met betrekking tot de duur en de maximale kosten van de scholing en eventuele specifieke voorwaarden.

Artikel 4.3 Overige vergoedingen

1. Het college kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor de (overige) noodzakelijke kosten in het kader van een re-integratietraject. Het gaat hierbij in ieder geval om een vergoeding voor:
 - a. Verhuiskosten:

1. Voor verhuis- en herinrichtingskosten kan een bedrag verstrekt worden tot maximaal € 3.777,00.
 2. Voor de door de verhuizing noodzakelijk te maken kosten voor dubbele woonlasten kan gedurende een periode van maximaal zes maanden vergoed worden de werkelijke kosten met als maximum het bedrag als genoemd in artikel 13 eerste lid onder a van de Wet op de huurtoeslag.
- b. reiskosten:
1. Voor een reisafstand tot 10 km vanaf het woonadres wordt geen reiskostenvergoeding toegekend. Een belanghebbende wordt geacht deze afstand met een fiets te kunnen overbruggen, tenzij er een medische noodzaak is dat de belanghebbende zich niet met een fiets kan vervoeren. Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt dan vastgesteld conform sub 2 of sub 3.
 2. Voor een reisafstand vanaf 10 km vanaf het woonadres kan een reiskostenvergoeding verstrekt worden op basis van de tarieven van het openbaar vervoer. Daarbij wordt uitgegaan van de dichtst bij het woonadres zijnde halte van het openbaar vervoer. Wanneer de belanghebbende tegelijkertijd met andere personen kan reizen met een eigen auto of een auto van een derde, waardoor deze wijze van reizen goedkoper is dan de reiskostenvergoeding op basis van de tarieven van het openbaar vervoer, geldt er voor deze wijze van reizen een reiskostenvergoeding conform sub 3.
 3. Wanneer de belanghebbende door een medische noodzaak geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer en daardoor noodzakelijk gebruik moet maken van een eigen auto of een auto van een derde, bedraagt de vergoeding vanaf het woonadres € 0,19 per km, gebaseerd op de richtprijs van de Belastingdienst voor een onbelaste vergoeding per kilometer. Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies.
- c. kosten voor kinderopvang.
2. Het college stelt de vergoeding voor voorzieningen beschikbaar voor zover voor de gemaakte kosten geen beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan.
 3. Het college kan een vergoeding verstrekken van € 50,00 per maand gedurende een periode van maximaal 24 maanden voor het verrichten van vrijwilligerswerk in het kader van een re-integratietraject.

Hoofdstuk 5 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning

Artikel 5.1 Samenloop

Het college zal geen (loonkosten)subsidie of (onkosten)vergoeding verstrekken voor kosten waarvoor al dan niet door de gemeente al een andere subsidie wordt verstrekt.

Artikel 5.2 Gronden tot beëindiging ondersteuning

Het college kan een ondersteunende voorziening beëindigen:

- a. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt de aan deze voorziening verbonden verplichtingen

- niet nakomt;
- b. indien de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. indien naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle duurzame arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6.1 Schakelbepaling

Het bepaalde in artikel 15 en 16 van de verordening is van overeenkomstige toepassing op deze Nadere regels met dien verstande dat waar in de verordening het begrip verordening wordt gebezigd Nadere regels moet worden gelezen.

Artikel 6.2 Inwerkingtreding

1. Deze Nadere regels treden in werking op de eerste dag na de bekendmaking daarvan in het Gemeenteblad en werken terug tot en met 1 juli 2012.
2. Met ingang van de in het vorige lid genoemde datum worden de eerder op 29 juni 2010 vastgestelde Nadere regels re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 ingetrokken.

Besloten in de vergadering van 9 oktober 2012.

Burgemeester en wethouders van Helmond

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

De secretaris,
Dhr. A.A.M. Marneffe RA

Bekend gemaakt op:

12 oktober 2012

De secretaris,

Dhr. A.A.M. Marneffe RA

Toelichting

Algemeen

Deze Nadere regels regelt vooral de ondersteuning die de gemeente biedt bij de arbeidsinschakeling van werkloze werkzoekenden die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning bij re-integratie te bieden is geregeld in artikel 7 van de Wet Werk en Bijstand (WWB). Het voorschrift om deze Nadere regels vast te stellen volgt uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010. Daarbij is de werking van de Algemene subsidieverordening Helmond 2009 in eerste aanleg de grondslag voor het verstrekken van subsidies om extra werkgelegenheid voor speciale groepen te bevorderen.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsomschrijvingen

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Bij de begripsbepaling van nuggers (lid 1, aanhef en onder f) dient in acht te worden genomen dat hieronder verstaan wordt:

- personen (15 t/m 64 jaar) die geen uitkering ontvangen (WW, WWB, WAO, WIA, etc.);
- die niet werken, of wel werk hebben, maar voor minder dan 12 uur per week;
- die wel willen werken of meer dan 12 uur per week willen werken.

Artikel 1.2 Doelstelling en reikwijdte

Dit artikel bepaalt de doelstelling van de Nadere regels.

Hoofdstuk 2 Vormen van ondersteuning

Artikel 2.1 Werkstage

Bij werkstages gaat het om een voorziening gericht op arbeidsinschakeling: niet de arbeid zelf, maar screenen op werknemersvaardigheden en het leren werken staan hierbij centraal.

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- de arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het eerste lid geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een werkstage. In de begripsomschrijving wordt nog eens specifiek aangegeven wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat de cliënt claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan een aantal doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om screenen van werknemersvaardigheden. Op de tweede plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij de cliënt de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Verder kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan de cliënt wettens aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het tweede lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Hierbij wordt uitgegaan een maximale termijn van 12 maanden.

Het derde lid geeft aan dat het moet gaan om additionele arbeid en dat er bij plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen mag plaatsvinden, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of de werkgever expliciet te laten verklaren dat er bijvoorbeeld geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

In het vierde lid wordt bepaald dat er voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

In het vijfde lid wordt bepaald dat de werkstage in het trajectplan dient te worden vastgelegd.

Artikel 2.2 Sociale activering

Het college kan activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als stap in een traject gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt hierbij is dat de beoordeling steeds gericht dient te zijn op de snelste weg in het traject gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 2.3 Schulddienstverlening

Dit artikel spreekt voor zich. Indien de schuldenlast van de betrokkene belemmerend werkt voor de arbeidstoeleiding van betrokkene kan een schulddienstverleningstraject worden opgestart.

Artikel 2.4 Bemiddelingstrajecten

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 2.5 Regulier dienstverband en loonkostensubsidie werkgever

Doel van subsidiering van (een gedeelte van) loonkosten is om extra werkgelegenheid te bevorderen voor speciale groepen van werklozen die anders geen of moeilijk werk kunnen vinden. De reden hiervoor kan zijn dat deze werklozen door de grotere afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn, of dat werkgevers door een gebrek aan werkervaring huiverig zijn om iemand in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's die daaraan verbonden zijn. Door deze subsidiering worden die financiële risico's gecompenseerd en komen er voor de gemeente extra instrumenten beschikbaar voor het realiseren van haar re-integratiedoelstellingen. Werkgevers zullen wel de intentie moeten hebben om na het verstrijken van de periode waarover loonkostensubsidie ontvangen wordt, aan de werknemer een duurzame arbeidsovereenkomst aan te bieden.

In het eerste lid wordt aangegeven voor welke doelgroep werkgevers loonkostensubsidie kunnen aanvragen.

Hoofdstuk 3 Loonkostensubsidie

Artikel 3.1 Verhouding tot ASV Helmond 2009

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 3.2 Voorwaarden toekenning loonkostensubsidies

In dit artikel zijn voorwaarden opgenomen die gelden voor een toekenning loonkostensubsidie.

Artikel 3.3 Duur subsidieverlening en hoogte subsidiebedrag

Het eerste lid regelt de maximale duur van een loonkostensubsidie, namelijk zes maanden met een verlengingsmogelijkheid van nog eens zes maanden.

Het tweede lid regelt de hoogte van de loonkostensubsidie uitgaande van een dienstverband van zes maanden en een arbeidsduur van 40 uur per week. De subsidie wordt naar rato verlaagd bij een kortere arbeidsduur per week.

Het derde lid regelt dat de periode van subsidieverlening verlengd kan worden of dat de hoogte van het subsidiebedrag op een ander bedrag gesteld kan worden wanneer er naar oordeel van het college sprake is van bijzondere omstandigheden.

Artikel 3.4 Weigeringsgronden

In dit artikel wordt aangegeven dat er bij plaatsing geen verdringing van arbeidsplaatsen plaats vindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door dit expliciet na te gaan of door de werkgever expliciet te laten verklaren dat geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Artikel 3.5 Aanvraag en besluit tot subsidievaststelling

De inhoud van dit artikel spreekt voor zich.

Hoofdstuk 4 Overige bepalingen

Artikel 4.1 Ondersteuning gericht op nazorg

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat cliënten na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. De gemeente kan extra aandacht besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden kan worden ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid.

Artikel 4.2 Scholing

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject scholingskosten vergoeden. Deze scholing dient een onderdeel te zijn van een traject dat is gericht op arbeidsinschakeling van de persoon die tot de doelgroep behoort, naar algemeen geaccepteerde arbeid. De kortste weg naar duurzaam regulier werk dient hierbij uitgangspunt te zijn. Een individuele beoordeling ligt ten grondslag aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

Voor de groep alleenstaande ouders is optimaal maatwerk van belang. Daarmee kan voorkomen worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt door een te lange afwezigheid uit het arbeidsproces. De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar slechts nadat is vastgesteld dat passende kinderopvang beschikbaar is, dat voldoende scholing is toegepast en dat de belastbaarheid van de belanghebbende in aanmerking is genomen (artikel 9 lid 4 WWB).

Tevens kan een alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot vijf jaar een verzoek indienen tot ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling (artikel 9a WWB). Deze ontheffing wordt éénmalig verleend en heeft een maximale duur van vijf jaar. Op de van de arbeidsplicht ontheven belanghebbende blijft de re-integratieplicht van toepassing. Dit wil zeggen dat de scholingsplicht gehandhaafd blijft, om de aansluiting met de arbeidsmarkt niet te verliezen.

Ontheffing van de arbeidsplicht betekent voor de ouder dat er een scholingsplicht op hem rust wanneer hij niet de vereiste startkwalificatie heeft. Voor deze doelgroep dient ook binnen 6 maanden na het verzoek tot ontheffing een plan van aanpak te worden opgesteld.

Wanneer de ouder wel de vereiste startkwalificatie heeft, kan op verzoek een aanvullende scholing worden aangeboden.

In het derde lid wordt geduïd op de regels met betrekking tot de duur en de maximale kosten voor de vergoeding tot scholing en andere voorwaarden welke in een beschikking worden vastgelegd.

Artikel 4.3 Overige vergoedingen

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject aan de doelgroep naast scholing (zie artikel 4.2) eveneens een vergoeding verstrekken voor andere voorzieningen.

Het doel van het verstrekken van vergoedingen is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het deelnemen aan een re-integratietraject. Een individuele beoordeling dient ten grondslag te liggen aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

Verhuiskosten kunnen worden verstrekt indien uitkeringsgerechtigden ter aanvaarding van arbeid in dienstverband moeten verhuizen, omdat, op basis van een individuele beoordeling, de afstand woon-werkverkeer niet overbrugbaar is.

De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op het bedrag dat in het kader van de WMO geldt als financiële tegemoetkoming in de kosten van verhuizing en herinrichting.

Voor eventuele dubbele woonlasten kan een vergoeding verstrekt worden gelijk aan de werkelijke kosten met als maximum het bedrag als genoemd in artikel 13 eerste lid onder a van de Wet op de huurtoeslag. De maximale duur is 6 maanden.

Reiskosten kunnen worden verstrekt aan mensen die ten behoeve van hun re-integratietraject moeten reizen.

Voor een reisafstand tot 10 km vanaf het woonadres wordt geen reiskostenvergoeding toegekend. Een belanghebbende wordt geacht deze afstand met een fiets te kunnen overbruggen, tenzij er een medische noodzaak is dat de belanghebbende zich niet met een fiets kan vervoeren. Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies. De hoogte van de reiskostenvergoeding wordt dan vastgesteld zoals hierna wordt aangegeven.

Voor een reisafstand vanaf 10 km vanaf het woonadres kan een reiskostenvergoeding verstrekt worden op basis van de tarieven van het openbaar vervoer. Daarbij wordt uitgegaan van de dichtst bij het woonadres zijnde halte van het openbaar vervoer.

Wanneer de belanghebbende tegelijkertijd met andere personen kan reizen met een eigen auto of een auto van een derde, waardoor deze wijze van reizen goedkoper is dan de reiskostenvergoeding op basis van de tarieven van het openbaar vervoer, geldt er voor deze wijze van reizen een reiskostenvergoeding voor het gebruik van de eigen auto of de auto van een derde zoals hierna wordt aangegeven.

Wanneer de belanghebbende door een medische noodzaak geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer en daardoor noodzakelijk gebruik moet maken van een eigen auto of een auto van een derde, bedraagt de vergoeding vanaf het woonadres € 0,19 per km, gebaseerd op de richtprijs van de Belastingdienst voor een onbelaste vergoeding per kilometer. Een medische noodzaak wordt aangetoond middels een door het college op te vragen medisch advies.

De kosten voor de kinderopvang worden alleen vergoed zolang er geen beroep kan worden gedaan op andere wetten en regelingen en voor zover het noodzakelijk is in verband met de uitvoering van het re-integratietraject. Mensen die geen uitkering hebben, kunnen geen aanspraak maken op een vergoeding van de kinderopvang. Alvorens toe te treden tot de arbeidsmarkt mag van hen verwacht worden dat zij zelf voorzieningen inzake kinderopvang getroffen hebben.

Bij overige incidentele vergoedingen behoort o.a. verplichte werkkleding, welke niet vergoed wordt door de werkgever.

Vrijwilligersactiviteiten

Onder intensieve begeleiding participeren in vrijwilligerswerk gedurende meerdere dagdelen per week, doch ten minste 16 uur per week, teneinde de afstand tot de arbeidsmarkt voor een klant te verkleinen. Gedurende de looptijd van het traject kan, om de klanten positief te motiveren, aan de klant een kostenvergoeding verstrekt worden. De kosten van deze vergoeding worden afzonderlijk vergoed aan de klant. De hoogte van de kostenvergoeding is vastgesteld op € 50,00 per maand. De toekenningperiode is maximaal 24 maanden per klant.

Een eventuele kostenvergoeding van de werkgever wordt op de door de gemeente bekostigde kostenvergoeding in mindering gebracht.

Hoofdstuk 5 Gronden tot weigering of beëindiging ondersteuning

Artikel 5.1 Samenloop

Ongewenste samenloop van subsidies moet worden voorkomen. Voor een deel is daarin al voorzien doordat alleen voor kosten (en voor zover die er zijn) subsidie kan worden verleend. Toch is nog eens uitdrukkelijk opgenomen dat een loonkostensubsidie alleen mogelijk is voor die loonkosten, of voor dat deel van die loonkosten, waar niet al een andere subsidie voor wordt ontvangen. Dat hoeft niet een subsidie te zijn die alleen voor de loonkosten bedoeld is. Het kan ook om een meer algemene subsidie gaan, waarvan is vastgesteld dat die ook voor de loonkosten bedoeld is, zoals bijvoorbeeld subsidies uit Europese Structuurfondsen en Ontwikkelingsfondsen.

Artikel 5.2 Gronden tot beëindiging ondersteuning

Dit artikel geeft aan dat het college een ondersteunende voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

Een bijzonder aandachtspunt is hier het uitbesteden van voorzieningen aan re-integratiebedrijven. Immers, bij uitbesteden wordt een deel van het beheer uit handen gegeven. Het verdient dan ook aanbeveling dat in het contract, dat de gemeente met een re-integratiebedrijf afsluit, expliciet wordt opgenomen dat deze Nadere regels van toepassing zijn.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 6.1 Schakelbepaling

Door het opnemen van deze bepaling is er de mogelijkheid tot individualiserend handelen als strikte toepassing van de Nadere regels tot onbillijkheden leidt.

Mocht zich een situatie voordoen waarin deze Nadere regels niet voorzien, dan beslist het college met inachtneming van het doel en de overwegingen die aan deze Nadere regels ten grondslag liggen.

Artikel 6.2 Inwerkingtreding

Dit artikel regelt het moment van inwerkingtreding van deze Nadere regels.