

Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening

Het algemeen bestuur van de Meergroep;

gelezen het voorstel van de algemeen directeur d.d. 17 juni 2008;

gelet op artikel 7, tiende lid, en artikel 21 van de Wet sociale werkvoorziening;

overwegende dat gemeenteraden bij verordening nadere regels dienen te stellen met betrekking tot het verstrekken van persoonsgebonden budgetten;

gelet op artikel 4 lid 2 van de op 15 maart 1989 gewijzigde gemeenschappelijke regeling waarin de in de Meergroep deelnemende gemeenten hun bevoegdheden op grond van de Wet sociale werkvoorziening aan het samenwerkingsverband "de Meergroep" hebben overgedragen,

besluit vast te stellen de volgende verordening:

VERORDENING PERSOONSgebonden BUDGET BEGELEID WERKEN WET SOCIALE WERKVOORZIENING

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- | | | |
|----|--------------------------------|--|
| a. | de wet: | de Wet sociale werkvoorziening (Wsw); |
| b. | gemeente: | de gemeente Beverwijk, Heemskerk, Uitgeest en Velsen |
| c. | dagelijks bestuur: | het dagelijks bestuur van de Meergroep; |
| d. | de algemeen directeur: | de algemeen directeur van de Meergroep; |
| e. | de periodieke subsidie: | de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten. |
| e. | bruto loon: | het bruto maandloon inclusief 8% vakantietoeslag exclusief werkgeverslasten. |
| f. | minimumaantal
arbeidsjaren: | minimumaantal arbeidsjaren als bedoeld in artikel 8 van de wet. |

Artikel 2 De hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten

Het dagelijks bestuur stelt elk jaar vóór 31 december de hoogte vast van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten voor elk te verstrekken persoonsgebonden budget.

Artikel 3 Invulling voorwaarden adequate werkplek

1. Tenzij het voor de betreffende gemeente beschikbare budget op grond van het door het Rijk vastgestelde minimumaantal arbeidsjaren in een kalenderjaar reeds geheel is benut, verstrekt de algemeen directeur op aanvraag aan iedere Wsw-geïndiceerde die daar recht op heeft een persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw, indien de werkgever en de begeleidingsorganisatie ervoor zorg dragen dat de arbeidsplaats voor de sw-geïndiceerde adequaat wordt ingevuld.
2. De werkgever voldoet aan de volgende vereisten:
 - a. zijn onderneming staat, tenzij sprake is van een overheidsorganisatie of een daaraan gelieerde instelling, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - b. de aangeboden arbeidsplaats en de omvang daarvan zijn, gelet op de indicatiestelling en mogelijkheden van de sw-geïndiceerde, als passend aan te merken;
 - c. de duur van het dienstverband bedraagt tenminste zes maanden, met een mogelijkheid tot verlenging;
 - d. de salariëring is gebaseerd op de voor het bedrijf of de betreffende branche geldende CAO of arbeidsvoorwaarden;
 - e. de werkplek en de werkomstandigheden voldoen aan de normen van de Arbeidsomstandighedenwet.
3. De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende vereisten:
 - a. Zij verkeert niet in staat van faillissement, vereffening of surséance van betaling;
 - b. Zij staat, tenzij sprake is van een overheidsorganisatie of een daaraan gelieerde instelling, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
 - c. De begeleidingsorganisatie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep respectievelijk de sw-geïndiceerde voor wie het persoonsgebonden budget is bestemd;
 - d. Zij heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld;
 - e. De prijsstelling is transparant en marktconform;
 - f. Zij is adequaat verzekerd tegen beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid;
 - g. Zij beschikt over een privacy- en een klachtenreglement.

Artikel 4 De wijze van vaststelling van de periodieke subsidie aan de werkgever

1. De algemeen directeur stelt op voorstel van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast.
2. Ingeval een voorgestelde loonkostensubsidie niet hoger is dan 50 % van het bruto loon van de Wsw-geïndiceerde, wordt de loonkostensubsidie door de algemeen directeur op maximaal dat bedrag vastgesteld.
3. Indien bij toepassing van het vorige lid de algemeen directeur gerede twijfel heeft aan de juiste hoogte van de loonkostensubsidie vindt, in afwijking van het vorige lid, een loonwaardeonderzoek plaats, op basis waarvan de hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld. Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld.
4. In ieder geval vindt een loonwaardeonderzoek plaats als de voorgestelde hoogte voor een loonkostensubsidie hoger is dan het percentage genoemd in lid 2.

Artikel 5 Herziening van de loonkostensubsidie

1. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is.
2. De loonkostensubsidie kan ambtshalve worden gewijzigd als hier gerede aanleiding toe is.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal begeleidingsuren wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld. Tussentijdse aanpassingen hierin zijn mogelijk indien partijen dit vooraf overeenkomen.
2. De kosten van een begeleidingsorganisatie in verband met het zoeken van een begeleid werkenplaats komen alleen voor vergoeding in aanmerking als deze leiden tot het totstandkomen van een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste zes maanden.
3. De vergoeding bedraagt maximaal €3.000,= Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast op basis van het prijsindexcijfer van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Artikel 7 Vergoeding voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht

1. De algemeen directeur kan aan de werkgever een vergoeding verstrekken voor de eenmalige kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht als uit een deskundigenrapport blijkt dat aanpassingen op de werkplek noodzakelijk zijn, deze persoonsgerelateerd zijn, en het niet redelijk is dat deze kosten door de werkgever worden gedragen.
2. Kosten voor aanschaf van apparatuur, kosten voor de werkplek en kosten voortvloeiend uit arbowetgeving die de werkgever uit hoofde van normaal en goed werkgeverschap voor iedere werknemer zou moeten maken komen niet in aanmerking voor vergoeding.
3. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal zes maanden.
4. Aanpassingen waarvan de kosten hoger zijn dan €2.000,= komen niet voor een vergoeding in aanmerking. In dat geval wordt de arbeidsplaats niet als passend beschouwd.
5. Aan dit artikel kan ook toepassing worden gegeven door middel van het in bruikleen beschikbaar stellen van hulpmiddelen aan de werkgever.
6. De algemeen directeur regelt de wijze van uitbetaling van de vergoeding.
7. De algemeen directeur kan in uitzonderlijke situaties afwijken van het bepaalde in dit artikel.

Artikel 8 Indienen van de aanvraag

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt ingediend door middel van een daartoe door het dagelijks bestuur vastgesteld aanvraagformulier.
2. Het aanvraagformulier dient mee ondertekend te worden door de werkgever en de begeleidingsorganisatie.

Artikel 9 Beslistermijn

1. De algemeen directeur besluit over de aanvraag binnen zes weken na ontvangst van alle benodigde gegevens.
2. De algemeen directeur kan dit besluit met ten hoogste twee weken verdagen. De algemeen directeur stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 10 Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie

1. De algemeen directeur verleent de periodieke subsidie indien deze akkoord is met de inhoud van het begeleidingsplan. Zodra het begeleidingsplan en de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk getekend zijn en een kopie van beide aan de Meergroep is verstrekt, zal op basis van de opgestelde en getekende loonkostensubsidieovereenkomst, worden overgegaan tot een maandelijkse betaling van de periodieke subsidie aan de werkgever mits hij voldoet aan het gestelde in artikel 11.
2. Het besluit tot verlening van een periodieke subsidie bevat in ieder geval:
 - a. de hoogte van de periodieke subsidie en de wijze waarop deze kan worden aangepast;
 - b. de wijze van bevoorschotting van de subsidie;
 - c. de verplichtingen van de werkgever.
3. De algemeen directeur verleent geen periodieke subsidie indien het voor de betreffende gemeente beschikbare budget op grond van het door het Rijk vastgestelde minimumaantal arbeidsjaren in een kalenderjaar reeds geheel is of wordt benut.

Artikel 11 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. De werkgever verstrekt binnen zes weken na afloop van het kalenderjaar aan de algemeen directeur een schriftelijke opgave van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.
2. De algemeen directeur stelt de periodieke subsidie binnen zes weken na ontvangst van deze opgave vast.
3. In zijn besluit tot vaststelling van de periodieke subsidie houdt de algemeen directeur er rekening mee, dat de som van de periodieke subsidie, de in artikel 2 genoemde uitvoeringskosten en de in artikel 6 genoemde vergoeding aan de begeleidingsorganisatie nooit meer kan bedragen dan het maximale subsidiebedrag per arbeidsjaar dat op grond van het voor de betreffende gemeente vastgestelde minimumaantal arbeidsjaren in een kalenderjaar beschikbaar is. Het bepaalde in de vorige volzin is naar rato van toepassing op deeltijd dienstverbanden.

Artikel 12 Verrekening met de voorschotten

De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen zes weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever en de Wsw-geïndiceerde

1. De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan de algemeen directeur van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie.
2. De werkgever bewaart alle bewijsstukken die aan de subsidieverstrekking ten grondslag liggen tenminste drie jaren na de vaststelling van de subsidie en stelt deze op verzoek ter beschikking aan de algemeen directeur voor controledoeleinden.
3. Onverminderd de in het eerste lid neergelegde verplichting van de werkgever, doet de geïndiceerde onmiddellijk schriftelijke mededeling aan de algemeen directeur van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie.

Artikel 14 Nadere regels

De algemeen directeur kan nadere regels stellen met betrekking tot de voorwaarden waaronder een aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt toegekend.

Artikel 15 Voorziening door dagelijks bestuur

In gevallen die de uitvoering van de verordening betreffen en waarin deze niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur voor zover dit mogelijk is binnen de door de verordening aangegeven grenzen.

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wet sociale werkvoorziening.
2. Zij treedt in werking op 1 juli 2008.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het algemeen bestuur van de Meergroep op 23 juni 2008.

Beverwijk, 23 juni 2008,

drs. A. Verkaik,
voorzitter

drs. M.E. Bouma,
secretaris

Algemene toelichting

Op 1 januari 2008 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) herzien. Met deze herziening wil de wetgever bevorderen dat Wsw-geïndiceerden meer in een reguliere werkomgeving gaan werken.

Om deze doelstelling te verwezenlijken zijn in de wet enkele belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Zo worden regie en sturing op de uitvoering van de Wsw nadrukkelijker in handen gelegd van de gemeente. Het is aan de gemeente een visie te ontwikkelen om het doel van de wet, het realiseren van aangepaste arbeid die aansluit bij de capaciteiten en mogelijkheden van de Wsw-geïndiceerde, zo goed mogelijk te realiseren.

Een tweede verandering heeft betrekking op het geven van meer rechten en keuzemogelijkheden aan Wsw-geïndiceerden, waaronder het recht op een persoonsgebonden budget (PGB) voor begeleid werken.

De wet verplicht gemeenten om bij verordening nadere regels vast te stellen over de wijze waarop het vorm wordt gegeven aan het PGB (artikel 7, tiende lid, Wsw). De gemeenteraden (of - ingeval van overdracht van bevoegdheden - het algemeen bestuur van het samenwerkingsverband namens de gemeenten) moeten deze verordening binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet hebben vastgesteld.

Vanwege het bestaan van een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie voor de Wsw, waaraan de gemeentelijke bevoegdheden op grond van de Wsw zijn overgedragen, is gekozen voor een gemeenschappelijke verordening.

Twee vormen van begeleid werken

Sinds 1998 kent de Wsw de mogelijkheid van begeleid werken door Wsw-geïndiceerden bij een reguliere werkgever. Onder de oude wet werden begeleid werkenplekken uitsluitend tot stand gebracht door het werkvoorzieningschap.

De herziene Wsw introduceert met het persoonsgebonden budget (PGB) een nieuwe vorm van begeleid werken. Beoogd wordt de Wsw als vrijwillige voorziening hiermee nog beter te laten aansluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van een Wsw-geïndiceerde.

Daarbij past dat Wsw-geïndiceerden de mogelijkheid krijgen om zelf te bepalen op welke manier hun arbeidsplaats wordt gerealiseerd.

Door de Wsw-geïndiceerde een recht op een PGB te geven wordt hierin voorzien.

Tussen beide vormen van begeleid werken bestaat een aantal verschillen. Elke Wsw-geïndiceerde heeft recht op een begeleid werkenplek met een PGB als de aanvraag aan de wettelijke eisen en de daarop gebaseerde gemeentelijke voorwaarden voldoet. Bij begeleid werken met een PGB ligt het initiatief bij de Wsw-geïndiceerde zelf.

De Wsw-geïndiceerde, of iemand namens hem, zal een PGB moeten aanvragen en om dit te kunnen doen zal hij zelf een werkgever en een begeleidingsorganisatie moeten aandragen en de wijze van werkplekaanpassing moeten regelen, dan wel daar een voorstel voor doen.

Als een Wsw-geïndiceerde (of een door hem ingeschakelde begeleidingsorganisatie) een werkgever vindt die hem een adequate werkplek aanbiedt, de begeleiding op de werkplek adequaat wordt geregeld én de kosten van begeleid werken binnen het beschikbare budget vallen, dan is de gemeente / het samenwerkingsverband (na de aanvraag te hebben beoordeeld) verplicht de wens van de Wsw-geïndiceerde te honoreren. Iedere Wsw-geïndiceerde komt in beginsel in aanmerking voor begeleid werken met een PGB.

Voor personen op de wachtlijst geldt dat zij pas van het PGB gebruik kunnen maken als zij op grond van hun plek op die wachtlijst aan de beurt zijn voor een Wsw-plek. Voor het beroep op een PGB is geen begeleid werken-indicatie van het CWI vereist. Hij of zij hoeft daarvoor dus niet een positief advies begeleid werken te hebben gekregen. Een sw-indicatie volstaat. Ook een sw-werknemer met een bestaand dienstverband kan dus een beroep doen op een PGB.

Bestanddelen PGB

Het PGB bestaat uit drie bestanddelen:

1. Een periodieke subsidie aan de werkgever waar de Wsw-geïndiceerde in dienst is. Deze subsidie is primair bedoeld als een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit. Ook kan deze subsidie worden gebruikt als een vergoeding voor structurele kosten van de werkgever die verband houden met het in dienst hebben van een Wsw-geïndiceerde. Daarbij kan worden gedacht aan reiskosten of kosten voor intermediaire activiteiten ten behoeve van mensen met een visuele of auditieve handicap (zoals een voorleeshulp of een doventolk).
2. Een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie die de begeleiding van de Wsw-geïndiceerde verzorgt.
3. Een vergoeding voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht (artikel 7, derde lid, Wsw). Hieronder worden bijvoorbeeld kosten verstaan die gemaakt worden voor technische aanpassingen in de werkplek. Gemeenten kunnen deze vergoedingen verstrekken, ze zijn daartoe niet verplicht.

Het PGB is geen rugzakje: de Wsw-geïndiceerde krijgt geen budget mee. In feite moet het PGB worden gezien als een *persoonsvolgend* budget. Het PGB wordt aangevraagd door de Wsw-geïndiceerde, maar de subsidie en vergoeding worden door het samenwerkingsverband namens de gemeente verstrekt aan de werkgever respectievelijk de begeleidingsorganisatie.

De Wsw-geïndiceerde heeft geen recht op een bepaald budget. Het uitgangspunt van de wet is dat een Wsw-geïndiceerde recht heeft op begeleid werken met een PGB. Enerzijds bestaat er dus een recht op een PGB, anderzijds heeft het dagelijks bestuur namens de gemeenten de verantwoordelijkheid voor het zo efficiënt en effectief inzetten van publieke middelen en het realiseren van de jaarlijkse (rijks)taakstelling voor het realiseren van Wsw-plekken. Het bestaan van een PGB ontslaat het dagelijks bestuur ook niet van de zorgplicht zoals die is geformuleerd in art. 1 lid 3 van de wet.

De onderwerpen in de verordening

Op basis van artikel 7, tiende lid, Wsw zijn gemeenten gehouden tenminste de volgende onderwerpen bij verordening te regelen:

1. De wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld;
2. De hoogte van de voor het dagelijks bestuur rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis;
3. De voorwaarden waaronder het dagelijks bestuur aan de werkgever een vergoeding verstrekt voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht, en
4. De voorwaarden waaronder het dagelijks bestuur een begeleidingsorganisatie inschakelt die door de Wsw-geïndiceerde zelf is aangewezen.

Daarnaast wordt in bijgaande verordening een aantal onverplichte zaken geregeld zoals de voorwaarden die worden gesteld aan de werkgever, de begeleidingsorganisatie en de werkplek.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Omdat de wet voldoende duidelijk is over gehanteerde termen en begrippen, is een beperkt aantal begrippen opgenomen.

Artikel 2

Dit artikel vormt de uitwerking van artikel 7, tiende lid, onderdeel b van de wet. Dit bepaalt dat bij verordening regels worden gesteld over de hoogte van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten omgerekend op jaarbasis.

Artikel 3

Bij elke aanvraag voor een PGB moet worden beoordeeld of de inpassing in de arbeid van de Wsw-geïndiceerde, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek adequaat door de werkgever wordt verzorgd (artikel 7, eerste lid, Wsw). In verband hiermee kunnen aan de werkgever en de door hem aangeboden werkplek eisen worden gesteld.

Deze zijn uitgewerkt in dit artikel.

Er is een grens aan de mogelijkheid van verstrekking van een persoonsgebonden budget namelijk vanaf het moment dat het per gemeente beschikbare budget in het betreffende kalenderjaar volledig is benut.

Artikel 4

Bij verordening dienen nadere regels te worden gesteld met betrekking tot de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld (artikel 7, tiende lid, onderdeel a, Wsw). De periodieke subsidie bestaat voornamelijk uit een loonkostensubsidie, een tegemoetkoming in verband met de geringere arbeidsproductiviteit van de Wsw-geïndiceerde.

Om de hoogte van de loonkostensubsidie te kunnen bepalen, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de Wsw-geïndiceerde. In de praktijk kan de hoogte van de loonkostensubsidie in onderhandeling worden bepaald.

In het tweede lid is gekozen voor een methode waarbij 50% van het bruto loon als maximale loonkostensubsidie kan worden verstrekt. (administratieve lastenverlichting).

Om te voorkomen dat ook in gevallen waarbij gerede twijfel is of de werkgever het betreffende (generiek vastgestelde percentage loonkosten) wel nodig heeft, dus in het geval de verdien capaciteit van de Wsw-geïndiceerde door de algemeen directeur hoger wordt ingeschat, vindt alsnog vooraf een loonwaardebepaling plaats. Ook vindt die plaats als het voorstel voor de loonkostensubsidie hoger is dan het bedrag dat volgt uit lid 2. Dit wordt geregeld in lid 4.

Artikel 5

De productiviteit van een sw-geïndiceerde kan wijzigen, wanneer deze persoon langer op een begeleid werkenplek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast.

Ook ambtshalve kan de algemeen directeur bij gerede twijfel de subsidie herbeoordelen. Dit zal zich doorgaans alleen in uitzonderlijke gevallen voordoen.

Artikel 6

De ervaring leert dat de omvang van het aantal begeleidingsuren in de tijd kan variëren, mede afhankelijk van de aard van de handicap. Daarom is de mogelijkheid in de verordening opgenomen om het aantal uren, en daarmee de vergoeding, aan te passen.

Wij hanteren daarbij de volgende maxima:

- gedurende het eerste dienstjaar: max 15% van het dienstverband;
- gedurende het tweede dienstjaar: max 10% van het dienstverband;
- gedurende het derde dienstjaar: max 5% van het dienstverband.

Met inachtneming van deze maxima maken partijen (de Meergroep, sw-geïndiceerde en begeleidingsorganisatie) van te voren heldere afspraken over de in te zetten begeleidingen en de periodieke evaluaties over aanpassingen in de omvang van het aantal begeleidingsuren. Op die manier kan maatwerk in de begeleiding worden geleverd.

Het zoeken van een werkplek komt uitsluitend voor vergoeding in aanmerking als een arbeidsovereenkomst tot stand komt (no cure, no pay). Het stelsel van de PGB gaat uit van de veronderstelling dat een sw-geïndiceerde zelf met een werkgever aankomt. In de praktijk komt het echter voor dat de begeleidingsorganisatie of het re-integratiebedrijf, eerst een werkplek moet gaan zoeken, omdat die op voorhand niet beschikbaar is.

Artikel 7

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder aan de werkgever een vergoeding wordt verstrekt voor eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder arbeid wordt verricht (artikel 7, tiende lid, Wsw). Dit artikel vormt de uitwerking van deze verplichting.

Het eerste lid bepaalt dat een eenmalige vergoeding kan worden verstrekt indien uit een deskundigenrapport de noodzaak daartoe blijkt.

Het derde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken Wsw-geïndiceerde moet aangaan, alvorens tot investeringen wordt overgegaan.

In het vierde lid wordt een maximum gesteld aan de hoogte van de vergoeding. De gedachte hierachter is dat als de kosten boven dit bedrag uitgaan de aangeboden arbeidsplaats als niet passend moet worden beschouwd.

Het zesde lid bepaalt dat de algemeen directeur de wijze van uitbetaling van de vergoeding regelt. Daarbij kan worden gedacht aan de termijnen van betaling.

Het zevende lid bevat een hardheidsclausule.

Artikel 8

De Wsw-geïndiceerde zal het PGB moeten aanvragen. Omdat begeleid werken met een PGB leidt tot een subsidierelatie met de werkgever (in verband met het verstrekken van een periodieke subsidie) en een contractrelatie met de begeleidingsorganisatie (in verband met het verstrekken van een periodieke vergoeding), zullen ook de werkgever en de begeleidingsorganisatie van de Wsw-geïndiceerde het aanvraagformulier moeten ondertekenen.

Artikel 9

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10

Dit artikel stelt regels aan het besluit tot verlening van de periodieke subsidie. In lid 3 is die periodieke subsidie begrensd door de bepaling dat het totaalbedrag aan periodieke subsidie, uitvoeringskosten en vergoedingskosten nooit meer kan bedragen dan het maximale subsidiebedrag per arbeidsjaar dat voor een gemeente in een kalenderjaar beschikbaar is.

Artikel 11

Met het vaststellen van de subsidie wordt de subsidieverstrekking voor het betreffende kalenderjaar afgerond. De hoogte van het subsidiebedrag voor dat jaar wordt definitief vastgesteld. Om de subsidie te kunnen vaststellen, dient de werkgever een schriftelijke opgave te doen van het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.

Artikel 12 tot en met 15

Deze artikelen spreken voor zich.

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding.

De verordening moet binnen zes maanden na inwerkingtreding van de wet zijn vastgesteld.