

Toelichting

Algemeen

De gemeenteraad moet regels vaststellen over de inzet van re-integratievoorzieningen, in ieder geval welke voorzieningen kunnen worden ingezet, hoe de voorzieningen worden verdeeld over de doelgroep, en onder welke voorwaarden personen in aanmerking kunnen komen voor de voorzieningen, en regels over een aantal voorzieningen. Dit wordt vastgelegd in de Re-integratieverordening Gouda 2017.

De verordening bepaalt dat het college van burgemeester en wethouders budgetplafonds en aanvullende voorwaarden kunnen vaststellen voor voorzieningen. Dit wordt geregeld in de Re-integratieregeling Gouda 2017.

Deze regeling moet dus gelezen worden in samenhang met de Re-integratieverordening Gouda 2017.

Artikelgewijze toelichting

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1

Een werkervaringsplaats wordt aangeboden voor een periode van maximaal 3 maanden. Daarna kan de werkervaringsplaats eenmalig verlengd worden met nog eens maximaal 3 maanden. Een verlenging moet duidelijk gemotiveerd worden. Bijvoorbeeld omdat een persoon nog onvoldoende werkervaring heeft opgedaan om de stap naar regulier werk te kunnen maken.

Artikel 2 Participatievoorziening Beschut Werk

Het college realiseert het aantal beschut werkenplekken dat jaarlijks bij ministeriële regeling wordt vastgesteld voor de gemeente Gouda (artikel 10b, lid 4, Participatiewet). Als er meer mensen in aanmerking komen voor Beschut Werken dan het aantal dat is vastgesteld bij ministeriële regeling, worden zij op een wachtlijst geplaatst.

Artikel 3 Aanpassing werkplek

Onder aanpassing van de werkplek worden in ieder geval verstaan: een aangepaste stoel en aanpassing van een machine, realiseren van een invalidentoilet.

Om de noodzakelijkheid van de werkplekaanpassing vast te stellen kan het college kan een medisch advies opvragen.

De bepaling is opgesteld in overeenstemming met de AGVV (Europese Verordening nr. 651/2014, L187, 57^e jaargang, 26 juni 2014).

Met het tiende lid (de zogenaamde Deggendorfclausule) wordt uitvoering gegeven aan artikel 1, vierde lid, sub a van de AGVV. Zonder dit lid zou de verordening niet van toepassing zijn, zoals staat bepaald in zojuist genoemd artikel.

Artikel 4 Vervoersvoorzieningen

Onder vervoersvoorzieningen worden in ieder geval verstaan: een kilometervergoeding voor het gebruik van een eigen aangepaste auto of van een –aangepaste- bruikleenauto, inzet van een chauffeur voor de privé-auto, begeleiding bij het reizen met het openbaar vervoer, een (rolstoel-)taxikostenvergoeding, aanpassing van de eigen auto of ander vervoermiddel.

De vergoeding wordt toegekend voor het maximaal het aantal dagen in de week dat men werkt.

Vervoersvoorzieningen waarvoor vergoeding op grond van een andere wettelijke regeling mogelijk is worden niet vergoed; alleen de extra kosten die gemaakt moeten worden om naar het werk te reizen kunnen voor vergoeding in aanmerking komen.

Om de noodzakelijkheid van de werkplekaanpassing vast te stellen kan het college kan een medisch advies opvragen.

Artikel 7 Werkgeverspremie

Een werkgeverspremie is bedoeld als een financiële prikkel om werkgevers te stimuleren een uitkeringgerechtigde in dienst te nemen.

De uitzendsector is en blijft een cruciale sector om werkzoekenden parttime danwel full time aan het werk te helpen. Om in aanmerking te kunnen komen voor een werkgeverspremie moet een uitzendbureau een werkzoekende minimaal 208 uur werk geboden hebben binnen een periode van 6 maanden.

Om onder de Europese aanbestedingsgrens te blijven kan maximaal een premie van € 200.000 per onderneming over een periode van 3 jaar worden toegekend.

Artikel 8 Loonkostensubsidie

De werkgever die een persoon die tot de doelgroep banenafpraak behoort een dienstverband aanbiedt, heeft de mogelijkheid om te kiezen voor enerzijds het toepassen van een reguliere loonkostensubsidie (op basis van vastgestelde loonwaarde bij aanvang van het dienstverband, met een maximum van 70% van het wettelijk minimumloon) en anderzijds een forfaitaire loonkostensubsidie (vast percentage van 50% van het wettelijk minimumloon) gedurende de eerste zes maanden van het dienstverband. De forfaitaire loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 12 maanden.

De forfaitaire loonkostensubsidie wordt naar evenredigheid verminderd, indien de arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur, bedoeld in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Na 6 maanden wordt de loonkostensubsidie voortgezet, maar op basis van een tijdens de forfaitaire periode op de werkplek objectief vastgestelde loonwaarde.

Artikel 9 Budgetplafond loonkostensubsidie

Voor de uitvoering van beschut werk is het budget gerelateerd aan het aantal beschut werk plekken dat jaarlijks door het ministerie per gemeente wordt toebedeeld. Hierdoor is voor beschut werk geen budgetplafond ingesteld.

Artikel 10 Uitstroompremie

De uitstroompremie is bedoeld om eventuele financiële drempels weg te nemen voor langdurig werklozen van ouder dan 27 jaar voor het aangaan van een dienstverband van minimaal zes maanden in de situatie dat zij niet langer aangewezen zijn op inkomensondersteuning door de gemeente.

De tegemoetkoming ter hoogte van € 350 is bedoeld om de kosten in de eerste maanden van het werkzame leven te kunnen betalen. Gedacht kan worden aan: werkschoenen, reiskosten, passende kleding.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen toelichting

Artikel 12 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting