

Verordening persoonsgebonden budget begeleid werken Wsw 2024

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen

gelezen het voorstel van het Dagelijks Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen,

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

Besluit:

Vast te stellen de volgende verordening:

Verordening persoonsgebonden budget Begeleid werken Wet sociale werkvoorziening 2024

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
- b. de directie: leden van de directie van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen, module WerkBedrijf;
- c. de wet: de Wet sociale werkvoorziening;
- d. de werkgever: de werkgever die de SW-geïndiceerde een begeleid werken arbeidsovereenkomst biedt;
- e. persoonsgebonden budget begeleid werken: het geheel van periodieke subsidie en vergoedingen dat ten behoeve van de SW-geïndiceerde ter beschikking wordt gesteld aan werkgever en een begeleidingsorganisatie teneinde de SW-geïndiceerde werkzaamheden te laten verrichten onder aangepaste omstandigheden;
- f. periodieke subsidie: de loonkostensubsidie en overige aan de werkgever te verstrekken vergoedingen voor structurele kosten;

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

De directie stelt elk jaar vóór 31 december de maximumhoogte vast van de rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden uitvoeringskosten voor elk persoonsgebonden budget begeleid werken dat ter beschikking wordt gesteld voor het daaropvolgende kalenderjaar.

Artikel 3 Invulling voorwaarden adequate arbeidsplaats

1. De directie stelt ten behoeve van iedere SW-geïndiceerde die daar overeenkomstig artikel 7 tweede lid recht op heeft, op aanvraag van de SW-geïndiceerde een persoonsgebonden budget begeleid werken ter beschikking van werkgever en begeleidingsorganisatie, indien werkgever en begeleidingsorganisatie er zorg voor dragen dat de arbeidsplaats voor de SW-

geïndiceerde adequaat wordt ingevuld en het bedrag van de subsidie en de vergoeding omgerekend op jaarbasis niet meer bedraagt dan:

- het in artikel 7, tweede lid van de wet bedoelde bedrag min de uitvoeringskosten zoals bedoeld in artikel 2 van deze verordening; én
 - niet meer bedraagt dan 75% van het minimumloon inclusief werkgeverslasten.
2. De werkgever voldoet aan de volgende vereisten:
 - a. De werkgever staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, of is daarvan vrijgesteld;
 - 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 6 maanden, met een mogelijkheid tot verlenging;
 - d. De duur van het dienstverband bedraagt tenminste 12 maanden indien er gesubsidieerde werkplekaanpassingen moet plaatsvinden of aangepast werkmateriaal aangeschaft moet worden;
 - e. De werkplek en werkomstandigheden voldoen aan arbo-normen.
 3. De begeleidingsorganisatie voldoet aan de volgende eisen:
 - a. De begeleidingsorganisatie staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, of is daarvan vrijgesteld;
 - b. De begeleidingsorganisatie en/of haar medewerkers zijn gekwalificeerd voor het begeleiden van de doelgroep, c.q. de SW-geïndiceerde voor wie het persoonsgebonden budget bestemd is;
 - c. De begeleidingsorganisatie heeft aantoonbare kennis en ervaring in het werkveld en/of met de doelgroep en voert dienstverlening uit volgens een individueel begeleidingsplan.
 4. Indien niet voldaan wordt aan de eisen genoemd in dit artikel, wordt de aanvraag afgewezen.

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

1. De directie stelt de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever vast.
2. De te verstrekken loonkostensubsidie wordt bepaald op basis van de loonwaarde van de SW-geïndiceerde. De directie kan desgewenst de loonwaarde laten vaststellen aan de hand van een loonwaardeonderzoek. Daarbij kan een externe deskundige worden ingeschakeld.

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 periodieke subsidie kan ambtshalve worden gewijzigd als hier gerede aanleiding toe is.
3. Indien er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd, vindt jaarlijks een loonwaardemeting plaats. Op basis daarvan wordt de hoogte van de periodieke subsidie voor het nieuwe kalenderjaar vastgesteld. Indien geen loonwaardemeting plaatsvindt, wijzigt de periodieke subsidie niet in het nieuwe kalenderjaar.

Artikel 6 De vergoeding aan de begeleidingsorganisatie

1. De hoogte van de vergoeding aan de begeleidingsorganisatie en de omvang van het aantal uren begeleiding, wordt door partijen in onderling overleg vastgesteld. Tussentijdse aanpassingen hierin zijn mogelijk indien partijen dit vooraf overeenkomen.
2. De omvang van het aantal uren begeleiding bedraagt maximaal 3% van het aantal te werken uren. Onder omstandigheden kan met toestemming van de directie afgeweken worden van de 3%, mits daarvoor een goed gemotiveerd verzoek wordt ingediend.
3. Indien de SW-geïndiceerde overeenkomstig artikel 7 lid 4 van de wet verzocht heeft om ondersteuning van een begeleidingsorganisatie bij het zoeken van een begeleid werkenplaats, komen de kosten van een begeleidingsorganisatie in verband hiermee alleen voor vergoeding in aanmerking als dit leidt tot de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst.

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

1. De directie kan 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 persoons gerelateerd 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 subsidie.
3. Een vergoeding wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstverband van minimaal 12 maanden.
4. De directie kan een maximumbedrag stellen aan de kosten van de werkplekaanpassing. In het geval de kosten boven dit maximumbedrag uitgaan, wordt de arbeidsplaats niet als passend in de zin van artikel 3, tweede lid sub b beschouwd. De kosten voor de werkplekaanpassing, tezamen met de te verlenen LKS, mogen nooit hoger zijn dan 75% van het minimumloon inclusief werkgeverslasten.

Artikel 8 Indienen van de aanvraag

1. De aanvraag voor een persoonsgebonden budget wordt ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag. De aanvraag wordt medeondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie.

Artikel 9 Beslistermijn

1. De directie besluit over de aanvraag binnen zes weken na ontvangst van alle benodigde gegevens. Het besluit wordt zowel aan de SW-geïndiceerde, de werkgever als de begeleidingsorganisatie medegedeeld.
2. De directie kan dit besluit met ten hoogste vier weken verdagen. De directie stelt de aanvrager hiervan schriftelijk in kennis.

Artikel 10 Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie

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. wijze van bevoorschotting van de subsidie;
- c. de verplichtingen van de werkgever.

Artikel 11 Het vaststellen van de periodieke subsidie

1. De werkgever verstrekt binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar aan de directie 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 directie stelt de periodieke subsidie binnen acht weken na ontvangst van deze opgave vast.

Artikel 12 Verrekening met de voorschotten

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

Artikel 13 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever doet onmiddellijk schriftelijke mededeling aan de directie van alle feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de verstrekking van de subsidie.

Artikel 14 Hardheidsclausule

1. De directie kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien onverkorte toepassing zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid.
2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

Artikel 15 Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening PGB begeleid werken Wsw

Artikel 16 Inwerkingtreding

Deze verordening treedt op 1 januari 2024, met terugwerkende kracht, in werking.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen op 4 maart 2024,

de voorzitter,

de secretaris,

de heer H.M.F. Bruls

mevrouw J. Hol

Algemene Toelichting

De Wet sociale Werkvoorziening (Wsw) bepaalt dat gemeenten de verplichting hebben in een verordening regels vast te stellen voor het toekennen van zogenaamde Persoonsgebonden budgetten. Daarbij gaat het om regels over de wijze waarop de hoogte van de periodieke subsidie aan de werkgever dient te worden vastgesteld, over de hoogte van de gemeentelijke uitvoeringskosten, over vergoeding voor de werkplekaanpassingen en over de voorwaarden waaronder de gemeente een door de SW-geïndiceerde zelf aangewezen begeleidingsorganisatie inschakelt. De gemeenteraden dienen hiertoe regels vast te stellen.

De volgende SW-geïndiceerden komen in aanmerking voor een PGB: alle geïndiceerden met een dienstverband bij de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen. Het PGB wordt door de SW-geïndiceerde samen met de begeleidingsorganisatie en de werkgever aangevraagd. Er worden eisen gesteld aan de werkgever en aan de begeleidingsorganisatie. Als niet aan de vereisten wordt voldaan, dan wordt het PGB afgewezen. Hieronder volgt een artikelsgewijze toelichting van de verordening. Alleen de artikelen die daadwerkelijk toelichting behoeven, worden toegelicht.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 2

De directie bepaalt jaarlijks voor 31 december welke uitvoeringskosten het toekennen van een PGB aan een SW-geïndiceerde met zich meebrengt. De wet geeft niet aan wat precies onder uitvoeringskosten moet worden verstaan. Het moet in ieder geval gaan om kosten die rechtstreeks aan de subsidieverlening verbonden zijn (artikel 7, tweede lid, onderdeel b, Wsw). Daarbij kan worden gedacht aan kosten in verband met de volgende activiteiten:

- het beoordelen van aanvragen voor een PGB;
- de administratieve handelingen in verband met het verstrekken van subsidies en vergoedingen in het kader van het PGB;
- het monitoren van het begeleid werken met een PGB; het tussentijds bepalen van loonwaarde;
- het voeren van (tussentijdse) gesprekken met begeleidingsorganisatie en werkgever.

De uitvoeringskosten worden afgetrokken van het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per SW-geïndiceerde van het rijk ontvangt, waarbij ook rekening wordt gehouden met de mate van arbeidshandicap. Het bedrag dat de gemeente (gemiddeld) per SW-geïndiceerde van het rijk ontvangt minus de (gemiddelde) uitvoeringskosten per SW-geïndiceerde levert het bedrag op dat de directie in beginsel beschikbaar heeft voor een PGB.

Artikel 3

Het PGB bestaat uit een subsidie voor loonkosten, een vergoeding voor begeleidingskosten en een eventuele subsidie voor werkplekaanpassing. Het PGB is ten behoeve van de SW-geïndiceerde maar wordt uitgekeerd aan de werkgever en de begeleidingsorganisatie. De directie zal bij elke aanvraag van een PGB moeten beoordelen of de inpassing in de arbeid van betrokkene, met inbegrip van begeleiding op zijn werkplek adequaat door de werkgever wordt verzorgd (artikel 7, eerste lid, Wsw). In verband hiermee zijn er eisen gesteld aan de werkgever, de door hem aangeboden werkplek en aan de begeleidingsorganisatie. Wat betreft de werkplek is onder andere bepaald dat het dienstverband voor de duur van minimaal 6 of 12 maanden moet worden aangegaan. Bij het stellen van (kwaliteits)eisen aan begeleidingsorganisaties, is rekening gehouden met de vrije keuze van de SW-geïndiceerde alsmede met het feit dat de begeleidingsorganisatie een bepaalde kwaliteit moet bieden. In lid 1 van dit artikel is tevens bepaald dat het totale PGB niet hoger kan zijn dan het bedrag dat het Rijk per geïndiceerde aan subsidie verleent minus de uitvoeringskosten zoals bedoeld in artikel 2 van deze verordening. Indien het bedrag dat aangevraagd wordt voor de loonkosten, de kosten voor werkplekaanpassing en de begeleidingskosten hierboven uitkomt, wordt de subsidie afgewezen. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het verbod op staatssteun. Dat betekent dat de te verlenen subsidie nooit meer mag bedragen dan 75% van het minimumloon, vermeerderd met werkgeverslasten.

Artikel 4

Het doel van de loonkostensubsidie is het verstrekken van een tegemoetkoming in de loonkosten in verband met de geringere arbeidsproductiviteit van de SW-geïndiceerde. Om te kunnen bepalen wat de hoogte van de loonkostensubsidie moet zijn, is inzicht nodig in de verdien capaciteit (loonwaarde) van de betrokken SW-geïndiceerde. In de praktijk kan de hoogte van de loonkostensubsidie in onderling overleg worden bepaald. Daarbij wordt in veel gevallen overigens gebruik gemaakt van bestaande methodieken voor inschatting van de loonwaarde. Ook het functieprofiel van de te vervullen functie en het daarbij behorende (CAO-)loon maken vaak deel uit van dit proces. Het verstrekken van subsidies aan werkgevers kan onder bepaalde omstandigheden vallen onder staatssteun (die op grond van Europese regelgeving verboden is). Voor het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers die SW-geïndiceerden in dienst hebben is de Europese Vrijstellingsverordening werkgelegenheidssteun van belang. Deze Europese verordening staat toe dat maximaal 75% van de loonkosten wordt gesubsidieerd zonder dat daaraan een individuele loonwaardebepaling ten grondslag ligt. De MGR houdt 75% van de loonkosten op basis van het minimumloon aan.

Artikel 5

De productiviteit van een SW-geïndiceerde kan wijzigen, als deze persoon langer op een begeleid werkplek werkzaam is. Als dat het geval is, kan de loonkostensubsidie worden aangepast. De werkgever kan dan, als de productiviteit c.q. verdien capaciteit van de werknemer minder wordt, na overleg en met instemming van de werknemer, een verzoek indienen om de loonkostensubsidie te herzien. De werkgever moet zijn verzoek om herziening met redenen omkleden. Ook de begeleidingsorganisatie kan aanleiding zien om een herziening aan te vragen. Zij hebben immers niet hetzelfde belang als de werkgever en stellen meer het belang van de geïndiceerde voorop. Ook ambtshalve kan de directie, als er een gerede aanleiding is voor een (tussentijdse) aanpassing van de subsidie, een hernieuwde beoordeling voor de hoogte van het subsidie doen. Dit zal zich overigens alleen in uitzonderlijke gevallen voordoen, bijvoorbeeld als er sprake is van kennelijke onredelijkheid bij handhaving van een bestaande situatie. Zolang de productiviteit c.q. verdien capaciteit van de SW-geïndiceerde niet voldoet aan standaardnorm bij de werkgever, kan subsidie worden verleend. Echter gezien het feit dat bekend is dat de productiviteit/verdien capaciteit na verloop van tijd kan toenemen, is in dit artikel vastgelegd dat de loonkostensubsidie jaarlijks opnieuw moet worden beoordeeld.

Artikel 6

Omdat de vergoedingen aan begeleidingsorganisaties op basis van een overeenkomst plaatsvinden en in feite de uitkomst is van overleg hierover, is hierover niets naders in de verordening opgenomen. Het Dagelijks Bestuur kan verdere voorwaarden opnemen in eigen richtlijnen of hierover onderhandelen. In ieder geval is in het tweede lid van dit artikel opgenomen dat het aantal uren begeleiding maximaal 3% van het aantal te werken uren mag zijn.

Artikel 7

De verordening dient regels te bevatten die betrekking hebben op de voorwaarden waaronder de directie aan de werkgever een vergoeding (subsidie) verstrekt voor de 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 voor de werkplekaanpassingen kan worden verstrekt. Het gaat hierbij niet persé om aanpassingen van bouwkundige aard maar ook om (aangepaste) apparatuur die een SW-geïndiceerde ook kan gebruiken bij een andere werkgever. Het derde lid stelt een minimale duur aan het dienstverband dat de werkgever met de betrokken SW-geïndiceerde moet aangaan alvorens tot investeringen wordt overgegaan, namelijk 12 maanden.

De directie kan een maximum stellen aan de hoogte van de werplekaanpassingen. Als de kosten van de werplekaanpassing dit maximum overschrijden, wordt het PGB afgewezen. Afwijzing vindt ook plaats als de kosten voor de werplekaanpassing, tezamen met de te verlenen LKS, 75% van het minimumloon inclusief werkgeverslasten overschrijden.

Artikel 8

De SW-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 SW-geïndiceerde de aanvraag moeten ondertekenen. Op basis van de aanvraag beslist de directie vervolgens of een periodieke subsidie aan de werkgever en een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie worden verstrekt en voor welke bedragen. Vervolgens vindt de verstrekking van de periodieke subsidie aan de werkgever plaats op basis van een beschikking, en de verstrekking van een periodieke vergoeding aan de begeleidingsorganisatie op basis van een overeenkomst.

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 SW-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten.