

**Beleidsregels Re-integratieverordening,  
zoals luidend na inwerkingtreding van het besluit 'Wijziging Beleidsregels  
Re-integratieverordening inzake afbouw trajectvergoedingen'**

**Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen.**

Artikel 1.1  
*Begripsbepalingen.*

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
  - a* uitkeringsgerechtigde: persoon die recht heeft op algemene bijstand ingevolge de WWB of een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
  - b* vrijlating van arbeidsinkomsten: het voor vaststelling van de hoogte van de uitkering buiten beschouwing laten van inkomsten uit arbeid ingevolge artikel 31, tweede lid, aanhef en onderdeel *o*, van de WWB, dan wel artikel 3, tweede lid, aanhef en onderdeel *b*, van het Inkomensbesluit IOAW;
  - c* arbeidsinschakeling: het verkrijgen van arbeid, niet zijnde gesubsidieerd werk;
  - d* gesubsidieerd werkende: degene die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling geen uitkeringsgerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde is;
  - e* participatieplaats: voorziening als bedoeld in artikel 10a van de WWB;
  - f* netto minimumloon: het minimumloon per maand zoals bedoeld in artikel 37, eerste lid, van de WWB.
2. Voorzover niet anders bepaald worden de begrippen gebruikt in dezelfde betekenis als in de Re-integratieverordening.

**Hoofdstuk 2. Premie - en vergoedingenbeleid.**

[vervallen per 1 januari 2009 - zie Gemeenteblad 2007, afdeling 3B, nummer 93, d.d. 19 december 2007]

Artikel 2.2  
*Werkaanvaardingspremie.*

1. Het College kan besluiten dat de uitkeringsgerechtigde die arbeidsgehandicapte is in de zin van de Wet op de reïntegratie van arbeidsgehandicapten zoals deze luidde op 28 december 2005, van wie aannemelijk is dat hij een structurele functionele beperking heeft, dan wel die als alleenstaande ouder de zorg heeft voor een kind, jonger dan vijf jaar, recht heeft op een werkaanvaardingspremie indien deze al dan niet aaneengesloten twaalf maanden inkomsten verwerft uit arbeid voor het aantal dagdelen per week, als bedoeld in artikel 4.1 van de Re-integratieverordening, waarvoor de belanghebbende moet trachten werk te verkrijgen.
2. De werkaanvaardingspremie bedraagt € 250.
3. De werkaanvaardingspremie kan aan een belanghebbende niet meer dan eenmaal worden toegekend.
4. Maanden waarover een vrijlating van arbeidsinkomsten is toegepast, tellen niet mee voor het recht op werkaanvaardingspremie.
5. Wanneer de belanghebbende tekort is geschoten in de naleving van verplichtingen

die aan zijn recht op uitkering zijn verbonden, kan het College besluiten diens recht op de werkaanvaardingspremie op te schorten of in te trekken.

Artikel 2.3  
Onkostenvergoeding

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep, die voldoende meewerkt aan de aan hem aangeboden voorzieningen een reiskostenvergoeding verstrekken ten bedrage van € 20,- .
2. Het eerste lid is niet van toepassing voor personen voor wie het College aan de werkgever een loonkostensubsidie heeft verstrekt.
3. Vervallen per 1 januari 2010.
4. Vervallen per 1 november 2011.
5. Personen die op 31 oktober 2011 reeds een forfaitaire onkostenvergoeding of openbaar vervoerabonnement ontvingen als bedoeld lid 1 van dit artikel zoals dit luidde voor 1 november 2011, behouden deze tot 1 januari 2012, tenzij de vergoeding of het abonnement eerder afloopt.

Artikel 2.4  
*Tegengaan van samenloop*

Dit artikel is vervallen ingaande 01 november 2011

Artikel 2.5  
*Inspanningsvergoeding*

Dit artikel is vervallen ingaande 07 maart 2011

**Hoofdstuk 3. Plicht tot arbeidsinschakeling.**

Artikel 3.1  
*Sollicitatieplicht.*

Burgemeester en Wethouders kunnen met betrekking tot de niet-gesubsidieerde arbeid die de belanghebbende moet trachten te verkrijgen, besluiten dat het gaat om:  
*a* arbeid in een volledige dienstbetrekking;  
*b* arbeid in een deeltijdbetrekking voor een bepaald aantal dagdelen per week;  
*c* arbeid in eigen beroep of bedrijf, waaronder freelance arbeid.

Artikel 3.2  
*Ontheffing van de plicht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden.*

1. Van zeer dringende redenen om te besluiten ontheffing te verlenen van de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen is sprake als de belanghebbende:  
*a* blijkt medisch advies volledig arbeidsongeschikt is,  
*b* volledig in beslag wordt genomen door sociale omstandigheden, tenzij het zorgtaken betreft waarmee rekening kan worden gehouden door middel van

- kinderopvang en/of  
c naar verwachting vooralsnog geen kans maakt op inschakeling in niet-gesubsidieerde arbeid.
2. De duur van de ontheffing hangt af van de periode waarin de zeer dringende redenen naar verwachting van toepassing zijn, doch in beginsel niet langer dan 36 maanden.
  3. Bij het aanbieden van een voorziening houdt het College van Burgemeester en Wethouders rekening met de medische en sociale omstandigheden zoals bedoeld in het eerste lid, onder a en b.
  4. Het bepaalde in het eerste en tweede lid is niet van toepassing voor de jongere, zoals bedoeld in artikel 2, onder e, van de Re-integratieverordening.

#### Artikel 3.3

*Afweging tussen zorgwens en belang van arbeidsinschakeling van de alleenstaande ouder.*

1. Burgemeester en Wethouders houden rekening met de zorgwens van de alleenstaande ouder zolang het jongste kind nog geen 5 jaar is.
2. Totdat het jongste kind van een alleenstaande ouder dan 5 jaar is, vergt het belang van arbeidsinschakeling een beschikbaarheid voor arbeid, dan wel een voorziening gedurende ten minste vier dagdelen per week.

#### Artikel 3.4

*Werkaanvaardingsvoorwaarden voor alleenstaande ouder met een kind tot 12 jaar.*

Voor de alleenstaande ouder met een kind tot 12 jaar geldt de verplichting om algemeen gacepteerde arbeid te aanvaarden voor acht dagdelen per week, onder aftrek van de dagdelen dat hij noodzakelijke scholing volgt.

#### Artikel 3.5

*Werkaanvaardingsvoorwaarden voor gehuwden met een kind tot 5 jaar.*

Totdat het jongste kind van een echtpaar 5 jaar is, wordt van een van beide gehuwden gevergd dat deze beschikbaar is voor arbeid in een volledige dienstbetrekking, en van de andere een zodanige beschikbaarheid dat de gezamenlijke beschikbaarheid voor arbeid dan wel een voorziening 14 dagdelen per week belooft.

### **Hoofdstuk 4. Tijdelijke loonkostensubsidie.**

#### Artikel 4.1

*Verlening loonkostensubsidie.*

De werkgever die met de gemeente een project wil aangaan, waarbij hij met een of meer uitkeringsgerechtigden, jongeren en/of gesubsidieerd werkenden, die voor arbeidsinschakeling zijn aangewezen op ondersteuning door de gemeente Amsterdam, een arbeidsovereenkomst sluit of beoogt te sluiten, kan in aanmerking komen voor een tijdelijke loonkostensubsidie volgens de regels in dit hoofdstuk.

Artikel 4.2  
*Eisen aan de werkgever.*

1. De werkgever bedoeld in artikel 4.1 houdt de betreffende werknemer na afloop van het subsidiejaar in dienst.
2. Indien de werkgever de werknemer wenst te detacheren, dient een overeenkomst met de inlenende partij te worden overgelegd waaruit blijkt, dat de werknemer daadwerkelijk voor de in artikel 4.3 leden 1 en 2 aangegeven duur aan het werk gaat.

Artikel 4.3  
*Eisen aan de arbeidsovereenkomst.*

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal een jaar of voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minimaal 24 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.

Artikel 4.4  
*Eisen aan de kandidaat.*

1. De (beoogde) werknemer is minimaal 6 maanden geregistreerd als werkloos werkzoekend waarvan hij minimaal 3 maanden een uitkering ontving van de gemeente, of de (beoogde) werknemer heeft minimaal 6 maanden een uitkering van de gemeente ontvangen of gesubsidieerd werk verricht.
2. Voor de werknemer is in de voorafgaande 5 jaar niet eerder een loonkostensubsidie verstrekt te rekenen vanaf 1 maart 2011.

Artikel 4.5  
*Aanvraag en overdracht van rechten.*

1. Een aanvraag om loonkostensubsidie dient te zijn gedaan voorafgaand aan het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 4.3.
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 4.6  
*Hoogte van de subsidie.*

1. De tijdelijke loonkostensubsidie bedraagt 50 % van het wettelijk minimum (jeugd)loon, zoals dat geldt ten tijde van de subsidieperiode.
2. Indien de werknemer niet gedurende de hele subsidieperiode voltijds aan het werk is geweest, stelt het College de subsidie naar rato vast.

Artikel 4.7  
*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.
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.

Artikel 4.8  
*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 4.9  
*Subsidieplafond.*

1. Het subsidieplafond voor het kalenderjaar 2011 is EUR 11.000.000.
2. Het College verdeelt het beschikbare subsidiebudget in de volgorde van ontvangst van de aanvragen.

### **Hoofdstuk 5. Begeleidingssubsidie participatieplaats.**

Dit hoofdstuk is vervallen ingaande 07 maart 2011.

### **Hoofdstuk 6. Bevordering ID-uitstroom.**

Artikel 6.1  
*Begripsomschrijving.*

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- ID-gesubsidieerde werknemer: werknemer die een dienstbetrekking heeft als bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de Re-integratieverordening;
- ID-gesubsidieerde werkgever: werkgever bij wie een of meer werknemers een dienstbetrekking hebben als bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de Re-integratieverordening.

Artikel 6.2  
*Afbouwsubsidie ID.*

Vervallen.

Artikel 6.3  
*Beëindiging op termijn.*

Vervallen.

Artikel 6.4  
*Gefaseerde afbouw van de subsidie.*

Het College verlaagt het subsidiebedrag zoals dit op 31 december 2011 van toepassing is met betrekking tot een ID-gesubsidieerde werknemer met 40% met ingang van 1 januari 2012.

Artikel 6.5  
*Beëindiging.*

1. Het College kan besluiten dat de subsidie aan de ID-gesubsidieerde werkgever met betrekking tot een of meer ID-gesubsidieerde werknemers wordt beëindigd indien:
  - a. de werkgever onjuiste opgaven doet;
  - b. de werkgever opgaven bij herhaling te laat doet;
  - c. de werkgever onvoldoende inzicht geeft in de werkzaamheden en productiviteit van de werknemer of werknemers;
  - d. de werkgever in persoon of met inzet van niet-gesubsidieerde werknemers onvoldoende begeleiding biedt aan de ID-gesubsidieerde werknemer of werknemers;
  - e. de werkgever de begeleiding niet laat verrichten door reguliere werknemers;
  - f. de belasting van de werknemer of werknemers aanzienlijk achterblijft bij de omvang van de dienstbetrekking;
  - g. de belasting van de werknemer of werknemers aanzienlijk achterblijft bij de mogelijke arbeidsproductiviteit;
  - h. de werkgever zich niet als goed werkgever gedraagt;
  - i. de werkgever voor de werknemer die blijkens een indicatiebeschikking tot de WSW-doelgroep behoort, aanspraak kan maken op een WSW-subsidie;
  - j. voor de werknemer die blijkens een indicatiebeschikking tot de WSW-doelgroep behoort, een WSW-dienstverband beschikbaar is.
2. Bij een besluit als bedoeld in het eerste lid neemt het College een termijn van drie maanden in acht, tenzij de werkgever er redelijkerwijs niet op mocht vertrouwen dat de subsidie zou worden voortgezet.

Artikel 6.6  
*Compensatie inkomensderving.*

1. Het College kan aan de ID-gesubsidieerde werknemer die een ander dienstverband aanvaardt waarbij hij een lager inkomen uit arbeid heeft, een premie ter compensatie van inkomensderving verlenen tot het bedrag genoemd in art. 31, tweede lid, onder j, van de WWB.
2. Het College kan wanneer de belanghebbende als bedoeld in het eerste lid over de twaalfde maand na afloop van de ID-gesubsidieerde dienstbetrekking nog steeds een inkomen uit arbeid heeft dat lager is dan hij als ID-gesubsidieerde werknemer verdiende, een premie ter compensatie van inkomensderving verlenen tot het bedrag genoemd in art. 31, tweede lid, onder j, van de WWB.

*Artikel 6.7*  
*Bemiddelings- en detachingsaanbod.*

Vervallen.

*Artikel 6.8.*  
*Overgangsbepaling.*

1. De artikelen 6.2 - *Afbouwsubsidie ID* en 6.8 - *Looncompensatie bij indienstneming ID-gesubsidieerde werknemers*, zoals deze luiden op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit, blijven van toepassing bij de uitvoering van beschikkingen die zijn genomen op basis van deze artikelen.
2. Artikel 6.4, zoals dit luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit, blijft met inachtneming van artikel 3.4 van de Verordening op de Wet sociale werkvoorziening, van overeenkomstige toepassing met betrekking tot voormalige ID-gesubsidieerde werknemers voor wie de subsidie is voortgezet met toepassing van artikel 7, eerste lid, onder a, van de Wet sociale werkvoorziening.
3. Tot 1 oktober 2011 kan nog een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten hoogste twaalf maanden worden aangeboden met toepassing van artikel 6.7, tweede en vierde lid, zoals deze luiden op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van dit besluit.

**Hoofdstuk 7. Bevordering uitstroom WIW-werknemers.**

*Artikel 7.1*  
*Begripsomschrijving.*

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
  - WIW-werknemer: werknemer met wie een dienstbetrekking bestaat als bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de Re-integratieverordening;
  - Inlener: onderneming waarbij de WIW-werknemer is gedetacheerd.
2. Voor de toepassing van deze beleidsregels worden met de WIW-werknemer gelijkgesteld:
  - de WWB-werknemers ex artikel 7 lid 3 van de Re-integratieverordening
  - de gesubsidieerde werknemer bij de stichting Sportbeheer;
  - degene wiens dienstverband bij Stadstoezicht is omgezet in een gesubsidieerde aanstelling bij de gemeente Amsterdam.

*Artikel 7.2*  
*Inleenvergoeding ter dekking van de loonkosten*

1. Voor het detacheren van een WIW-werknemer bedingt het College een inleenvergoeding van 40% van de loonkosten over 2012.
2. Uitgangspunt bij het vaststellen van de inleenvergoeding, zoals bedoeld in het eerste lid, is het loon over het jaar 2010 inclusief werkgevers- en werknemerslasten en toeslagen, met een accrès van 1% per kalenderjaar.

### Artikel 7.3

#### *Compensatie inkomensderving.*

1. Het College kan besluiten aan de WIW-werknemer die een dienstverband aanvaardt waarbij hij minder gaat verdienen, een premie ter compensatie van inkomensderving te verlenen tot het bedrag genoemd in art. 31, tweede lid, onder j, van de WWB.
2. Het College kan wanneer de belanghebbende als bedoeld in het eerste lid over de twaalfde maand na afloop van de WIW-dienstbetrekking nog steeds een inkomen uit arbeid heeft dan hij als WIW-werknemer verdiende, een premie ter compensatie van inkomensderving verlenen tot het bedrag genoemd in art. 31, tweede lid, onder j, van de WWB.

## **Hoofdstuk 8. Stage en stagevergoeding.**

### Artikel 8.1

#### *Stage krachtens een stageovereenkomst.*

1. Het College kan tot 9 november 2010 aan de persoon behorend tot de doelgroep, die naar verwachting binnen 12 maanden bemiddelbaar is naar duurzame arbeid, een stage aanbieden krachtens een door het College en door de belanghebbende te ondertekenen stageovereenkomst.
2. De stageovereenkomst wordt aangegaan voor ten hoogste twaalf maanden.

### Artikel 8.2

#### *Stageplaats.*

1. Aan de persoon met een lopende stageovereenkomst biedt het College in overleg met de belanghebbende en rekening houdend met diens mogelijkheden, een stageplaats aan, waarvan praktische activiteiten een onderdeel uitmaken.
2. De activiteiten op de stageplaats en eventuele andere activiteiten in het kader van de stageovereenkomst en van voorzieningen die naast de stageplaats worden aangeboden, beslaan vier dagen per week.
3. Indien de belanghebbende in verband met arbeid in loondienst of persoonlijke omstandigheden verminderd beschikbaar is voor stageactiviteiten, kunnen deze minder dan vier dagen beslaan, met een minimum van twee dagen per week.

Artikel 8.3  
*Stagevergoeding.*

1. Het College kan tot 9 november 2010 een stagevergoeding verstrekken aan de persoon met een lopende stageovereenkomst die:
  - a. uitkeringsgerechtigde is;
  - b. jongere is.
2. De stagevergoeding als bedoeld in het vorige lid komt overeen met de volgende percentages van het netto minimumloon:
  - a. voor een persoon jonger dan 18 jaar 11%;
  - b. voor een 18-jarige 18%;
  - c. voor een 19-jarige 24%;
  - d. voor een 20-jarige 30%;
  - e. voor een 21- of 22-jarige 55%;
  - f. voor een persoon van 23 tot 27 jaar 60%;
  - g. voor een persoon van 27 jaar of ouder 70%.
3. In afwijking van het vorige lid komt de stagevergoeding voor een gedetineerde van 19 jaar of ouder overeen met 18% van het netto minimumloon.
4. Het College stelt de stagevergoeding evenredig lager vast als de belanghebbende arbeid in loondienst verricht in plaats van activiteiten in het kader van de stage.
5. De stagevergoeding wordt gestaakt als de belanghebbende langer dan een maand door persoonlijke omstandigheden niet of minder dan twee dagen per week heeft kunnen deelnemen aan stageactiviteiten. Indien na de periode van een maand een spoedige herstart van de stageactiviteiten verwacht wordt, kan het staken van de stagevergoeding nog twee weken worden uitgesteld.
6. Als bij aanvang van het verzuim al duidelijk is dat dit verzuim langer dan een maand gaat duren, kan de stagevergoeding direct worden gestaakt.
7. Stagevergoedingen die zijn verstrekt voor 9 november 2010, worden met toepassing van dit hoofdstuk voortgezet, doch ten hoogste voor de duur van de stageovereenkomst. Bij personen met een aanvullende uitkering krachtens de WIJ, WWB, IOAW of IOAZ kan de stagevergoeding ook tussentijds worden beëindigd.

Artikel 8.4  
*Onvoldoende medewerking.*

1. Het College kan in geval van ernstig tekortschieten in de medewerking van de belanghebbende aan een activiteit in het kader van de stageovereenkomst, waaronder begrepen de medewerking aan diens begeleiding en aan een onderzoek naar diens mogelijkheden, besluiten de stagevergoeding tijdelijk te verlagen.
2. De verlaging bedoeld in het vorige lid bedraagt per dag 5% van de toepasselijke stagevergoeding, naar beneden afgerond op een veelvoud van 5 euro.

Artikel 8.5  
*Overgangsbeleid.*

Het College kan aan de belanghebbende wiens stagevergoeding op 31 december 2008 hoger was dan het toepasselijke bedrag ingevolge art. 8.3, na afloop van de betreffende stageovereenkomst nog eenmaal een stage aanbieden waaraan een stagevergoeding is verbonden volgens de regels van de stageovereenkomst die op 31 december 2008 gold.

**Hoofdstuk 9.**  
**Subsidie voor arbeidsinpassing van werknemers met loondispensatie.**

Artikel 9.1

*Verlening subsidie voor arbeidsinpassing van werknemers met loondispensatie.*

1. Het College kan met toepassing van artikel 7, vierde lid, van de Re-integratieverordening, een subsidie verlenen aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat met een persoon voor wie het college met toepassing van de Tijdelijke wet pilot loondispensatie heeft vastgesteld dat de arbeidsprestatie in die functie ten gevolge van zijn arbeidsbeperking minder zal zijn dan de arbeidsprestatie die een geldelijke beloning van het voor hem geldende wettelijk minimumloon rechtvaardigt.
2. Er is geen samenloop mogelijk met de tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in hoofdstuk 4.

Artikel 9.2

*Hoogte van de subsidie.*

1. De hoogte van de subsidie wordt bepaald op een percentage van het wettelijk minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, waarbij het college rekening houdt met de behoefte aan extra begeleiding van de werknemer door de werkgever en overige extra organisatiekosten.
2. De subsidie komt per maand maximaal overeen met 40% van het wettelijk minimumloon.
3. Bij een arbeidsovereenkomst voor een gedeeltelijke werkweek stelt het College de subsidie evenredig lager vast.
4. Tegelijk met een nieuwe vaststelling van de arbeidsprestatie wordt ook de subsidie voor de arbeidsinpassing opnieuw bepaald.
5. De duur van de subsidie is ten hoogste gelijk aan de duur van het dienstverband.
6. Voor de periode na 31 januari 2012 bestaat geen aanspraak op subsidie.

Artikel 9.3

*Het besluit tot verlenen van de 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 betaling van de subsidie;
- c. de verplichtingen van de werkgever.

Artikel 9.4

*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.
3. Wanneer de werkgever over een kwartaal de benodigde bewijsstukken heeft verstrekt, kan het College een subsidiebetaling over dit kwartaal doen.

Artikel 9.5  
*Beëindiging.*

1. Het College kan besluiten dat de subsidie voor de arbeidsinpassing met betrekking tot een of meer werknemers wordt beëindigd indien de werkgever subsidieverplichtingen niet of onvoldoende nakomt.
2. Aan het besluit tot beëindiging gaat een schriftelijke waarschuwing vooraf. De werkgever krijgt ten minste een maand de tijd verplichtingen alsnog naar behoren na te komen.

Artikel 9.6  
*Handhaving.*

1. Bij onvoldoende naleving van subsidieverplichtingen door de werkgever kan het College de subsidie lager vaststellen of intrekken en latere subsidieaanvragen door de betrokken werkgever weigeren.
2. Subsidiebetalingen 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.
3. Voldoet de werkgever niet aan zijn verplichtingen binnen de termijn, genoemd in artikel 9.5, tweede lid, dan is al hetgeen het College aan bijdragen heeft voldaan aan de werkgever zonder enige verdere ingebrekestelling terstond door de werkgever aan het College verschuldigd.

Artikel 9.7  
*Inwerkingtreding.*

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2011.

**Hoofdstuk 10**  
**Tijdelijke overgangsmaatregelen bij de versnelde afbouw van gesubsidieerde arbeid**

Artikel 10.1  
Begripsbepalingen.

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- werkgever: organisatie waarbij op het moment van inwerkingtreding van dit hoofdstuk een of meer ID-gesubsidieerde werknemers in dienst zijn;
- inlener: organisatie waarbij op het moment van inwerkingtreding van dit hoofdstuk een of meer WWB- of WIW-gesubsidieerde werknemers gedetacheerd zijn die hun dienstverband hebben bij de gemeente;
- gesubsidieerde werknemer: degene die in dienst is bij een werkgever, dan wel gedetacheerd is bij een inlener als hiervoor bedoeld;
- reguliere dienst: een dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling waarbij geen andere aanspraak op subsidie ingevolge de Wet werk en bijstand bestaat dan krachtens dit hoofdstuk, dan wel indien het voormalige inlener betreft, krachtens hoofdstuk 4.

Artikel 10.2  
Regeling 'Brug naar een baan'.

1. Op diens aanvraag en met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk kan aan de werkgever of inlener een subsidie worden verleend:
  - a. tot maximaal €9.000 indien deze verklaart en garandeert een gesubsidieerde werknemer uiterlijk per 1 januari 2013 in reguliere dienst te nemen tot en met ten minste 31 december 2013 met een dienstverband van ten minste 24 uur per week;
  - b. tot maximaal €7.500 indien de werkgever niet garandeert maar wel aannemelijk maakt dat deze een gesubsidieerde werknemer uiterlijk per 1 januari 2013 in reguliere dienst neemt tot en met ten minste 31 december 2013 met een dienstverband van ten minste 24 uur per week.In geval van het overschrijden van het subsidieplafond als bedoeld in artikel 10.7, eerste lid, wordt de subsidie per werkgever naar evenredigheid lager vastgesteld.
2. Het College geeft alleen toepassing aan het bepaalde onder het vorige lid, onder b, indien de werkgever of inlener naar het oordeel van het college van uitzonderlijk belang is voor Amsterdam.
3. Naast de subsidie ingevolge het eerste lid kan de aanvrager voor de desbetreffende werknemer geen aanspraak maken op een tijdelijke loonkostensubsidie als bedoeld in hoofdstuk 4.

Artikel 10.3  
*Regeling 'Overmacht en onmacht bij ontslag'.*

1. Op diens aanvraag en met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk kan het college een tijdelijke tegemoetkoming verlenen aan de werkgever:
  - a. die voornemens is een of meer gesubsidieerde werknemers op zo kort mogelijke termijn te ontslaan,
  - b. als gevolg van overmacht, bijvoorbeeld in verband met wettelijke of CAO-bepalingen, aantoonbaar niet in staat is een ontslag binnen vier maanden te effectueren, en
  - c. aantoonbaar niet in staat is de extra loonkosten als gevolg van de subsidieverlaging te dragen, en
  - d. die alles in het werk heeft gesteld om de loonschade zo veel als mogelijk is te beperken.
2. De tegemoetkoming als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal 30% van de subsidiehoogte zoals deze voor de werkgever gold op 31 december 2011 en wordt toegekend voor het aantal maanden dat de onmogelijkheid van ontslag als gevolg van overmacht duurt, met een maximum van €550 per maand per werknemer. In geval van het overschrijden van het subsidieplafond als bedoeld in artikel 10.7, tweede lid, wordt de subsidie per werkgever naar evenredigheid lager vastgesteld.
3. Onmogelijkheid om de kosten als gevolg van subsidieverlaging te dragen, als bedoeld in het eerste lid, onder c, wordt aanwezig geacht bij:
  - 1°. een current ratio lager dan 130% en
  - 2°. een solvabiliteitsratio lager dan 35%,een en ander volgens de door de werkgever te overleggen meest recente jaarrekening, die van een accountantsverklaring is voorzien.

4. In geval van een kennelijke hardheid kan van het vorige lid worden afgeweken.

Artikel 10.4  
*Aanvraag en beschikking.*

1. Uiterlijk 7 november 2011 dient de aanvraag van de werkgever of inlener om subsidie ingevolge artikel 10.2 en 10.3 te zijn ontvangen door het College.
2. Op ingediende aanvragen om subsidie ingevolge artikel 10.2 neemt het College zo spoedig mogelijk een verleningsbeschikking.
3. Op ingediende aanvragen om subsidie ingevolge artikel 10.3 neemt het College zo spoedig mogelijk een vaststellingsbeschikking.

Artikel 10.5  
*Bevoorschotting en vaststelling van de regeling Brug naar een baan*

1. Bevoorschotting van verleende subsidie ingevolge artikel 10.2 vindt, indien voldoende aannemelijk is dat aan de subsidievoorwaarden wordt voldaan, plaats per kwartaal en wel:
  - a. voor 75% gedurende 2012 en
  - b. voor 25% in het laatste kwartaal van 2013.
2. Bij een tussentijdse beëindiging van het dienstverband om andere dan economische redenen, wordt de subsidie ingevolge artikel 10.2 naar evenredigheid lager vastgesteld.
3. Uiterlijk 2 mei 2014 dient de aanvraag tot vaststelling van de subsidie ingevolge artikel 10.2 te zijn ontvangen door het College.

Artikel 10.6  
*Intrekken van de subsidie*

1. In geval van het alsnog niet in reguliere dienst nemen of het alsnog overgaan tot ontslag van de betrokken werknemer kan het College de subsidie, verleend krachtens artikel 10.2, en de subsidie, over 2012 verleend krachtens hoofdstuk 7, intrekken.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de subsidie ingevolge artikel dit hoofdstuk:
  - indien een inlener de werknemer alsnog niet in reguliere dienst neemt;
  - de werkgever of inlener onjuiste en/of onvolledige informatie heeft verstrekt of op een andere manier in strijd heeft gehandeld met subsidievoorwaarden of enige wettelijke bepaling of daaruit voortvloeiend voorschrift.

Artikel 10.7  
*Subsidieplafond.*

1. Voor de regeling *Brug naar een Baan* als bedoeld in artikel 10.2 een plafond van € 1.700.000.
2. Voor de regeling *Overmacht en onmacht bij ontslag* als bedoeld in artikel 10.3 is het subsidieplafond € 600.000.

Artikel 10.8  
*Werkingsduur.*

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmaking en vervalt met ingang van 1 juni 2014.