

Factsheet

Subsidieregelingen opleidingen & trainingen



Voor u als ondernemer in de koude- en klimaattechniek zijn een aantal subsidieregelingen mogelijk als u uw medewerkers een opleiding of training laat volgen. De NVKL zet de belangrijkste voor u op een rij:

Subsidieregeling Praktijkleren

De subsidie van de overheid bedraagt maximaal € 2.700,- per praktijk- of werkpleerplaats voor een BBL-leerling. Met de Subsidieregeling praktijkleren stimuleert het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap werkgevers om praktijkleerplaatsen en werkpleerplaatsen aan te bieden. Dankzij de regeling kunnen leerlingen, deelnemers, studenten of werknemers die een beroepsopleiding volgen, zich beter voorbereiden op de arbeidsmarkt en kunnen werkgevers beschikken over beter opgeleid personeel.

Kijk voor meer informatie op:
<http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-praktijkleren>

In het MBO komen alleen opleidingen die zich richten op een volledig diploma in aanmerking voor subsidie. Deze opleidingen zijn opgenomen in het Centraal register beroepsopleidingen (Crebo). Ook opleidingen van niet-bekostigde erkende onderwijsinstellingen kunnen in aanmerking komen voor subsidie voor zover zij een erkenning hebben voor het verzorgen van de betreffende opleiding (Crebo en/of CROHO).

Wat heb je als werkgever nodig om subsidie aan te kunnen vragen?

- een door alle partijen getekende (praktijkleer) overeenkomst.
- een aanwezigheidsregistratie van de deelnemer bij de beroepspraktijkvorming.
- een administratie waaruit de begeleiding blijkt. Dit kan bijv. met behulp van een (BPV-)werkboek (origineel/kopie/scan) van de deelnemer of tussentijdse gespreks-, beoordelings-, en evaluatieverslagen.

Factsheet Subsidieregelingen opleidingen & trainingen

OTIB (Opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het Technisch InstallatieBedrijf)

Instreamreglement BPV (beroepspraktijkvormingsplaats)

Werkgevers kunnen per jaar voor een werknemer, die korter dan 24 maanden werkzaam is bij een bij OTIB aangesloten werkgever, een tegemoetkoming ontvangen van dit fonds. Voor 2017 bedraagt deze tegemoetkoming bij een 2-jarige opleiding max. € 2400.

Voor meer informatie: https://www.otib.nl/subsidie/bpv_regeling

Voor werknemers die langer dan 24 maanden werkzaam zijn bij een bij OTIB aangesloten werkgever, ontvangt de werkgever in 2018 éénmalig maximaal 1.200 euro. De maximale tegemoetkoming wordt in twee delen uitgedeeld, namelijk 400 euro bij aanvang van de opleiding en een eindbedrag van 800 euro op basis van het diploma.

Voor meer informatie: https://www.otib.nl/subsidie/bpv_regeling/

Otib heeft nog meer regelingen, maar voor de volgende regelingen verwijzen wij naar de OTIB site. Daar vindt u onder andere de laatste informatie over de volgende regelingen:

■ Instreamreglement MIT en duaal HBO en Opscholingsreglement MIT en duaal HBO

Deze regeling geeft u als werkgever een tegemoetkoming voor het bieden van een praktijkplaats aan een werknemer die een MIT of duaal HBO-opleiding volgt.

■ OntwikkelingsStimuleringsRegeling (de OSR).

Volgt uw werknemer een cursus of een training en neemt u daarvan de kosten voor uw rekening? Dan komt u wellicht in aanmerking voor deze regeling.

■ Ervaringscertificaat (EVC).

Met een Ervaringscertificaat kunnen werknemers zonder specifiek vakdiploma toch laten zien dat zij over de juiste competenties beschikken. OTIB biedt werkgevers een tegemoetkoming een EVC.

■ Project Spiegelbeeld

Heeft u vrouwen met een technische opleiding in dienst die zich als rolmodel inzetten voor het project dan verstrekt OTIB u een onkostenvergoeding voor hun afwezigheid.

■ Het sectorplan

Het sectorplan bevat dertien maatregelen om werkgelegenheid te stimuleren en behoud van vakmanschap te waarborgen. Met de maatregelen kunnen werkgevers investeren in hun vaktalenten.

UWV - Proefplaatsing

Een proefplaatsing is bedoeld voor werknemers met een: WAO-uitkering, WIA-uitkering, WAZ-uitkering, Wajong-uitkering, Ziektewet-uitkering, WW-uitkering.

In aanmerking komen werknemers die moeilijk aan werk komen en waarbij de werkgever twijfelt of hij geschikt is voor de functie. Na toestemming van UWV werkt de werknemer 2 maanden met behoud van zijn uitkering. De werkgever hoeft dan geen loon te betalen. Deze periode is net zolang als de maximale proeftijd aan het begin van een dienstverband. Vaak is dit genoeg om te bekijken of de werknemer geschikt is. Na een proefplaatsing mag de werkgever geen proeftijd meer afspreken met de werknemer.

Interne Jobcoach

De interne jobcoach is bedoeld voor werknemers met een langdurige ziekte of handicap die begeleiding nodig heeft. De jobcoach begeleidt deze werknemer op zijn werkplek.

De werkgever zorgt ervoor dat zijn werknemer een persoonlijk trainings- of inwerkprogramma krijgt en begeleiding op de werkvloer. Aan het eind van een geslaagd programma kan de werknemer zijn werk zelfstandig uitvoeren. De jobcoach blijft bereikbaar wanneer er problemen zijn.

Loonkostensubsidie (Participatiewet)

De loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen.

De werkgever vraagt de loonkostensubsidie aan voor de werknemer als deze minder dan het minimumloon kan verdienen. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil

Factsheet Subsidieregelingen opleidingen & trainingen

tussen loonwaarde en minimumloon. Het is bedoeld voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. U vraagt de loonkostensubsidie aan bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven.

Mobiliteitsbonus bij ziekte of handicap

Een werkgever kan een mobiliteitsbonus krijgen als hij een werknemer met een ziekte of handicap in dienst neemt. Een mobiliteitsbonus is een korting op de premies voor werknemersverzekeringen, of een vrijstelling van deze premies. De werkgever heeft dan geen doelgroepverklaring van zijn werknemer nodig.

Looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis)

Een no-riskpolis is bedoeld voor werknemers met een arbeidshandicap of ziekte. Dit houdt in dat de werkgever voor deze werknemer een Ziektewet-uitkering van UWV kan krijgen als hij ziek wordt.

Minder loon Wajonger (loondispensatie)

Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aan kan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. UWV vult het loon van de Wajonger dan aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij de werkgever ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers.

Voor meer regelingen en uitgebreidere voorwaarden en informatie: www.uwv.nl

Belastingdienst

Loonkostenvoordelen (LKV's) zijn een nieuwe jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Onderstaande tabel geeft de veranderingen in de tegemoetkomingen weer:

Tabel loonkostenvoordeel		
Werknemers waarvoor tegemoetkomingen gelden	Premiekorting (korting op premie werkgeversverzekeringen WIA/WAO en WW)	Loonkostenvoordeel
Ouderen (56+)	€ 7.000	€ 6.000
Arbeidsgehandicapten	€ 7.000	€ 6.000
Herplaatsten	€ 7.000	€ 6.000
Werknemers onder banenafpraak	€ 2.000	€ 2.000

De loonkostenvoordelen over 2018 worden in 2019 door de Belastingdienst aan u uitbetaald