Informatie over de bedragen en berekeningswijze LKV en de afzonderlijke voorwaarden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Hoogte loon** | **Vast bedrag per verloond uur** | **Maximale hoogte LKV** | **Maximale duur** |
| LKV oudere werknemer | € 3,05 per uur | € 6.000,- per jaar | 3 jaar |
| LKV arbeidsbeperkte werknemer | € 3,05 per uur | € 6.000,- per jaar | 3 jaar |
| LKV doelgroep banen­afspraak en scholings­belemmerden | € 1,01 per uur | € 2.000,- per jaar | 3 jaar |
| LKV herplaatsen arbeidsbeperkte werknemer | € 3,05 per uur | € 6.000,- per jaar | 1 jaar |

Voorbeeld  
In 2018 1.250 uur tegen een gemiddeld uurloon van € 10,-.   
Berekening LKV oudere werknemer: 1.250 (uren) x € 3,05 (bedrag per uur) = € 3.812,50.

**LKV in dit geval dus € 3.812,50.**

In 2018 2.000 uur tegen een gemiddeld uurloon van €10,-.  
Berekening LKV oudere werknemer: 2.000 (uren) x € 3,05 (bedrag per uur) = € 6.100,-.

Maximale hoogte bedraagt echter € 6.000,-.

**LKV in dit geval dus € 6.000,-.**

Algemene voorwaarden die voor LKV gelden:

* de werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen;
* de werknemer heeft nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
* u biedt geen WSW (Wet sociale werkvoorziening) of beschutte werkomgeving aan;
* u beschikt over een doelgroepverklaring LKV.

Naast de algemene voorwaarden gelden er per doelgroep nog specifieke voorwaarden. Deze voorwaarden gelden steeds naast elkaar.

|  |  |
| --- | --- |
| **Doelgroep oudere werknemers** | |
| 1. | De werknemer is 56 jaar of ouder (maar heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt). |
| 2. | De werknemer heeft in de 6 maanden voor het begin van het dienstverband niet bij een werkgever gewerkt. |
| 3. | De werknemer heeft in de kalendermaand voor het begin van het dienstverband bij u recht op een van deze uitkeringen:   * WW- of IOW-uitkering; * arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil); * arbeidsondersteuning Wet Wajong; * een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de bovenstaande Nederlandse uitkeringen. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Doelgroep arbeidsbeperkte werknemer die nieuw in dienst komt** | |
| 1 | De werknemer heeft in de 6 maanden voor het begin van het dienstverband niet bij u of een andere werkgever gewerkt. |
| 2. | * Eén van de volgende voorwaarden: * Hij had, in de kalendermaand voor u in dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering. * Hij had een WAO- of WAZ-uitkering voor 1 januari 2006 en hij heeft deze uitkering nog steeds of deze is in de laatste 5 jaar beëindigd. * Hij heeft een beslissing van het UWV ontvangen naar aanleiding van een arbeidskundig onderzoek. Hierin is het hiernavolgende vastgesteld. * De werknemer was op de eerste dag na afloop van de (verlengde) wachttijd van de WIA voor minder dan 35% arbeidsongeschikt. * De werknemer was 11 weken voor het einde van de (verlengde) wachttijd van de WIA nog in dienst bij dezelfde werkgever die u had toen u ziek werd. * De werknemer was op de eerste dag na afloop van de (verlengde) wachttijd van de WIA niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek heeft gemeld. * De werknemer komt in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de (verlengde) wachttijd van de WIA is geëindigd. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Doelgroep banenafspraak** | |
| 1. | De werknemer heeft een WSW-indicatie of uw gemeente heeft hem ondersteund bij het vinden van werk, maar werkt niet in WSW-dienstverband (Wet sociale werkvoorziening) of in een beschutte werkomgeving via de gemeente. |
| 2. | De werknemer heeft in de 6 maanden voor het begin van het dienstverband niet bij u of een andere werkgever gewerkt. |
| 3. | Daarnaast voldoet de werknemer aan een van de hiernavolgende voorwaarden die gelden voor de kalendermaand voordat hij bij u in dienst komt.   * De werknemer heeft recht op een Wajong-uitkering of arbeidsondersteuning van de Wet Wajong. * Het UWV moet hebben vastgesteld dat de werknemer niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen en de werknemer wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk begeleid en is op of na 1 januari 2016 bij u in dienst gekomen. * De gemeente heeft bij het beoordelen van de loonkostensubsidie vastgesteld dat de werknemer niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen (de praktijkroute). Daarbij geldt dat de werknemer op of na 1 januari 2016 in dienst is gekomen. * De werknemer is in het doelgroepregister opgenomen met een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs (vso) en schoolverlaters van het praktijkonderwijs. * De werknemer heeft een indicatie voor een WIW-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombaan). * De werknemer kreeg een ziekte of handicap voor de 18e verjaardag of tijdens een studie en hij kan alleen met een voorziening het wettelijk minimumloon verdienen. **Let op.** Deze voorwaarde geldt alleen als u in dienst gaat bij een overheidsinstelling. * De werknemer behoort niet tot de doelgroep banenafspraak, maar heeft door een ziekte of gebrek wel problemen gehad bij het volgen van onderwijs. Daarnaast is hij binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs in dienst gekomen |

|  |  |
| --- | --- |
| **Doelgroep arbeidsbeperkte werknemers die herplaatst worden** | |
| 1. | De werknemer was al bij u in dienst en wordt bij u herplaatst. |
| 2. | Daarnaast voldoet de werknemer aan een van de hiernavolgende voorwaarden.   * De werknemer had, in de kalendermaand voor de herplaatsing, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering. * De werknemer had een WAO- of WAZ-uitkering voor 1 januari 2006 en heeft deze uitkering nog steeds of deze is in de laatste 5 jaar beëindigd. |