

Subsidieregeling Human Resource mkb Drenthe

Besluit van Gedeputeerde Staten van Drenthe van 18 december 2018, kenmerk 4.6/2018002918, team Economie, tot bekendmaking van hun besluit tot vaststelling van de Subsidieregeling Human Resource mkb Drenthe

Gedeputeerde Staten van Drenthe;

gelet op de Algemene wet bestuursrecht (Awb), artikel 145 van de Provinciewet, artikel 1.3 van de Algemene subsidieverordening Drenthe 2017 (ASV 2017), verordening (EU) Nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van Europese Unie op de-minimisqueun;

BESLUITEN:

de Subsidieregeling Human Resource mkb Drenthe vast te stellen.

Dit besluit treedt in werking op 4 februari 2019 en vervalt op 31 december 2019.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

mevrouw drs. J. Klijsma, voorzitter
W.F. Brenkman MSc, secretaris

Uitgegeven 20 december 2018

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- midden- en klein bedrijf (mkb) onderneming: een onderneming zoals is opgenomen in bijlage I van de verordening (EU) Nr. 651/2014 van de commissie van 17 juni 2014, waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard;
- Human Resource(HR)-taken : taken die gericht zijn op de werving en selectie, belonen, beoordelen, opleiden en duurzame inzetbaarheid van werknemers binnen een organisatie;
- deskundige: iemand die op grond van opleiding of ervaring gekwalificeerd moet worden geacht om een opdracht uit te voeren in het kader van een op grond van deze regeling gesubsidieerde activiteit. De deskundige is onafhankelijk en ingeschreven in het handelsregister;
- de-minimisverordening: Verordening (EU) Nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimisqueun (pbEU, L352);
- SNN: Samenwerkingsverband Noord-Nederland.

Artikel 2. Doel van de regeling

De subsidieregeling heeft als doel om mkb-ondernemers aan te moedigen een toekomstgericht professioneel personeelsbeleid te voeren en te investeren in de 'inzetbaarheid' van hun medewerkers.

Artikel 3. Subsidiabele activiteiten

Subsidie wordt verstrekt voor activiteiten die zien op:

- het opstellen en/of de implementatie van een strategisch HR-beleidsplan;
- het voorbereiden op en verwerven van erkenningscertificaten op personeelsgebied, waarbij het personeelsbeleid voor de gehele onderneming in kaart wordt gebracht;

- c. het deelnemen aan een (incompany) opleiding, training, seminar of cursus gericht op deskundigheidsbevordering bij medewerkers met HR-taken en/of medewerkers die HR-taken gaan uitvoeren, niet zijnde professionele HR-functionarissen;
- d. het door de deskundige in kaart laten brengen wat de inzetbaarheid van een medewerker is;
- e. het opstellen van een plan om de inzetbaarheid van de medewerker te verhogen en het begeleiden bij de uitvoering van dit plan.

Artikel 4. Doelgroep

Subsidie wordt verstrekt aan een mkb-onderneming die op het moment van aanvragen volgens het handelsregister een (neven)vestiging heeft in de provincie Drenthe en daar ondernemingsactiviteiten uitvoert.

Artikel 5. Subsidieplafond

Gedeputeerde Staten stellen het subsidieplafond vast op € 500.000,--.

Artikel 6. Aanvraagperiode

De aanvraag voor een subsidie kan het hele jaar door worden ingediend.

Artikel 7. Weigeringsgronden

De subsidie wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 2.7 van de ASV 2017, in ieder geval geweigerd indien:

- a. het project niet in overeenstemming is met het doel van deze regeling;
- b. de te subsidiëren activiteit reeds in uitvoering is voordat de aanvraag is ingediend;
- c. één mkb-onderneming reeds subsidie heeft gekregen op grond van deze regeling, waarbij voor de toepassing van dit artikel onderdeel één onderneming alle rechtspersonen omvat die de volgende band met elkaar onderhouden:
 1. de meerderheid van de stemrechten van de aandeelhouders; of
 2. de meerderheid van vennoten van een andere onderneming;
- d. niet wordt voldaan aan de voorwaarden van de de-minimisverordening.

Artikel 8. Subsidiabele kosten

1. Als subsidiabele kosten, voor zover die betrekking hebben op de activiteiten als genoemd in artikel 3, sub a, c, d en e komen in aanmerking kosten voor het inschakelen van een deskundige.
2. Als subsidiabele kosten, voor zover die betrekking hebben op de activiteiten als genoemd in artikel 3, sub b, komen in aanmerking kosten voor het deelnemen aan (incompany) opleiding, training, seminar of cursus.

Artikel 9. Niet-subsidiabele kosten

In aanvulling op artikel 1.13 van de ASV 2017 zijn kosten die worden gefinancierd met andere subsidies dan op grond van deze regeling niet subsidiabel. Loonkosten van de desbetreffende medewerker(s) die de (incompany) opleiding, training, seminar of cursus zijn uitgesloten.

Artikel 10. Minimale subsidiabele kosten, subsidiepercentage en maximale subsidie

1. Het bedrag aan subsidiabele kosten per project bedraagt minimaal € 1.000,--.
2. De subsidie bedraagt 50% van de subsidiabele kosten.
3. De subsidie per project bedraagt maximaal € 10.000,--.
4. Indien voor dezelfde kosten van het project één of meer andere subsidies zijn of worden verleend, kunnen deze subsidies bij de verlening of - indien deze na de verlening zijn toegekend - bij de vaststelling, op het bedrag van de subsidie in mindering worden gebracht.

Artikel 11. Verdeelsystematiek

1. Subsidie wordt verdeeld op volgorde van datum van binnenkomst van de volledige subsidieaanvragen.
2. Voor zover door verstrekking van subsidie voor aanvragen, die op dezelfde dag zijn ontvangen, het subsidieplafond wordt overschreden, wordt de onderlinge rangschikking van die aanvragen vastgesteld door middel van loting.

Artikel 12. Verplichtingen van de subsidieontvanger

1. Bij de subsidieverlening wordt in elk geval de verplichting opgelegd dat het project binnen een termijn van zes maanden vanaf de datum van de subsidieverlening wordt gerealiseerd.
2. De subsidieontvanger dient feiten en omstandigheden die moeten worden gemeld of medegedeeld op grond van artikel 2.13 van de ASV 2017 te melden aan het SNN.
3. Kosten komen slechts voor subsidie in aanmerking voor zover deze worden gemaakt en betaald na ontvangst van de volledige subsidieaanvraag door het SNN en binnen de termijn zoals gesteld in het eerste lid van dit artikel.

Artikel 13. Staatssteun

Subsidie wordt slechts verstrekt met toepassing van Verordening (EU) Nr. 1407/2013 van de commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun.

Artikel 14. Vaststelling

In afwijking van artikel 3.5 van de ASV Drenthe 2017 wordt de subsidie zes maanden na subsidieverlening ambtshalve vastgesteld.

Artikel 15. Wijzigings- of intrekkinggronden

De subsidie kan onverminderd het bepaalde in de artikelen 4:48 van de Awb worden ingetrokken of ten nadele van de subsidieontvanger worden gewijzigd, indien:

- a. het project niet wordt uitgevoerd in overeenstemming met het doel of de voorschriften van deze regeling;
- b. de aanvrager niet de minimale subsidiabele kosten per project heeft gemaakt en betaald, die zijn vastgesteld conform artikel 9, lid 1.

Artikel 16. Inwerkingtreding en horizonbepaling

Deze subsidieregeling treedt in werking op 4 februari 2019 en vervalt op 31 december 2019.

Artikel 17. Citeertitel

Deze subsidieregeling wordt aangehaald als Subsidieregeling Human Resource mkb Drenthe.

Toelichting Human Resource mkb-regeling Drenthe

Met de regeling wordt beoogd het kennisniveau op het gebied van strategisch HR van het mkb in de provincie Drenthe te stimuleren waardoor op de korte en lange termijn een bijdrage wordt geleverd aan de versterking van de economische structuur binnen de provincie Drenthe.

Artikel 1, sub a mkb onderneming

Op grond van de regeling kunnen alleen ondernemers uit het mkb in aanmerking komen voor een subsidie op grond van deze subsidieregeling. Dit artikel geeft een definitie van wat onder het mkb valt. Hierbij is aangesloten bij de definitie die wordt gehanteerd in verordening (EG) Nr. 651/2014 (gewijzigd bij verordening van 14 juni 2017 (EG) nr. 1084/2017), waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de gemeenschappelijke markt verenigbaar worden verklaard, de zogenaemde 'Algemene groepsvrijstellingsverordening'.

In bijlage 1 van de Algemene groepsvrijstellingsverordening is een definitie gegeven van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (mkb-ondernemingen). Conform deze definitie behoren tot de categorie kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ondernemingen waar minder dan 250 fte werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet € 50 miljoen of het jaarlijkse balanstotaal € 43 miljoen niet overschrijdt.

Gevolg van deze Europese regelgeving is dat voor het bepalen of de aanvragende onderneming een mkb-onderneming is, gekeken wordt naar het gehele verband van ondernemingen waartoe de aanvragende onderneming behoort. Denk bijvoorbeeld aan moedermaatschappijen, zusterondernemingen en dochterondernemingen.

Indien de aanvragende onderneming direct of indirect voor 25% of meer, maar niet meer dan 50%, qua aandelenkapitaal en/of zeggenschap relaties heeft met andere ondernemingen, wordt voor het bepalen of de aanvragende onderneming een mkb-onderneming is, het aantal werkzame personen, de jaaromzet en het balanstotaal van die ondernemingen naar rato meegenomen. Dit geldt ook indien een andere onderneming 25% of meer aandelen in de aanvragende onderneming heeft.

Indien de aanvragende onderneming op een andere onderneming of een andere onderneming op de aanvragende onderneming overheersende invloed kan uitoefenen of een andere invloed heeft als genoemd in de definitie van een mkb-onderneming, dienen voor het bepalen of de aanvragende onderneming een mkb-onderneming is, het aantal fte, de jaaromzet en het balanstotaal van die ondernemingen volledig meegenomen te worden. Indien één of meer overheidsinstanties of openbare lichamen gezamenlijk direct of indirect zeggenschap hebben over 25 % of meer van het kapitaal of de stemrechten van de aanvragende onderneming, dan kan de aanvragende onderneming (behoudens de uitzonderingen die in de definitie zijn genoemd) niet als een mkb-onderneming worden aangemerkt.

Een stichting wordt als een onderneming beschouwd als deze economische activiteiten uitvoert. Bij economische activiteiten moet er onder meer sprake zijn van een 'transactie'. Hierbij kan gedacht worden aan het halen van omzet of, wanneer het om een startende onderneming gaat, een aannemelijk perspectief daarop. De stichting moet een goed of dienst aanbieden en een winsttoegmerk hebben.

Artikel 1, sub c Deskundige

De deskundige dient op grond van opleiding en ervaring gekwalificeerd te zijn de opdracht uit te voeren of de (incompany) opleiding, training, seminar of cursus te geven.

Voor de beoordeling kan worden gekeken naar de ondernemingsactiviteiten van het bedrijf dat wordt ingehuurd en/of de aantoonbare kennis en ervaring van de persoon die de opdracht uitvoert of de (incompany) opleiding, training, seminar of cursus geeft.

De deskundige die ingehuurd wordt moet ingeschreven zijn bij het Handelsregister van de Kamer van Koophandel, of vergelijkbare handelsregisters in andere staten. Particulieren kunnen daarmee niet optreden als onafhankelijke deskundige.

Een kennisinstelling kan overigens wel optreden als onafhankelijke deskundige.

Een deskundige dient tevens onafhankelijk te zijn. Dit houdt in dat de deskundige onafhankelijk de gegeven opdracht dient uit te kunnen voeren of de (incompany) opleiding, training, seminar of cursus te kunnen geven. Waarbij er geen sprake mag zijn van enige vorm van belangenverstrengeling. Het gaat er ook om dat de schijn van belangenverstrengeling moet worden vermeden. In dit kader wordt onder andere in de volgende situaties geoordeeld dat er geen sprake is van onafhankelijkheid:

- de deskundige heeft een (financieel) belang in de onderneming van de aanvrager;
- de aanvrager heeft een (financieel) belang in de onderneming van de deskundige;
- een bestuurder of directeur van de onderneming van de aanvrager is ook bestuurder of directeur van de onderneming van de deskundige;
- de onderneming van de aanvrager heeft met de deskundige samen een ander bedrijf, zijn vennoten in dat bedrijf, zijn collega's in een ander bedrijf, zijn getrouwd/levenspartners en/of zijn tegelijkertijd in een andere setting gelijkwaardige zakenpartners;
- in het geval er sprake is van familierelaties in de eerste en tweede graad (ouder/kind/broer/zuster) of een gezinsrelatie aanwezig is.

Deze opsomming is niet limitatief.

Artikel 3, sub a Strategisch HR beleidsplan

Het strategisch HR-beleidsplan is toegespitst op de strategische ontwikkelingen binnen het bedrijf, die gericht zijn op de lange termijn. Daarbij is er bijvoorbeeld aandacht voor de benodigde kennis en vaardigheden bij (toekomstige) werknemers gekoppeld aan scholing en ontwikkeling. Daarnaast kan het gaan over functievorming, belonen en beoordelen van personeel en werving/selectie

Onder strategisch HR wordt verstaan ontwikkelingen gericht op (middel)lange termijn. Daarbij is er bijvoorbeeld aandacht voor de benodigde kennis en vaardigheden bij (toekomstige) werknemers gekoppeld aan scholing en ontwikkeling. Daarnaast kan het gaan over functievorming, belonen en beoordelen van personeel en werving/selectie.

Artikel 3, sub c Deskundigheidsbevordering HR

Deelname aan een (incompany) opleiding, training, seminar of cursus mag geschieden voor één (of meer) medewerkers van de onderneming van de aanvrager. In geval van deelname door meer medewerkers kunnen de totale kosten van de deelname subsidiabel worden gesteld.

Zowel medewerkers die al HR-taken uitvoeren als medewerkers die HR-taken gaan uitvoeren kunnen deelnemen aan een (incompany) opleiding, training, seminar of cursus.

Professionele HR-functionarissen vallen buiten de doelgroep van deskundigheidsbevordering HR. HR-functionarissen worden geacht te beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden.

De (incompany) opleiding, training, seminar of cursus moet aantoonbaar gericht zijn op HR. HR taken zijn die taken gericht op de werving en selectie, belonen, beoordelen en opleiden van werknemers binnen een organisatie. Dit betreffen ook activiteiten die zorgen voor een professionelere functionerings- en beoordelingscyclus, zoals trainingen aan leidinggevenden om beter functioneringsgesprekken te voeren. Een (incompany) opleiding, training, seminar of cursus gericht op personeels-/salarisadministratie zijn hierop uitgezonderd.

Artikel 12, lid 3 Verplichtingen van de subsidieontvanger

Een aanvraag is volledig wanneer bij de aanvraag in ieder geval de volgende documenten zijn meegestuurd:

- a. een offerte van de in te schakelen onafhankelijke deskundige;
- b. een de-minimis verklaring, waaruit blijkt dat het aangevraagde bedrag geheel of gedeeltelijk kan worden verleend zonder dat sprake zal zijn van overtreding van de geldende voorschriften van de Europese Unie ter zake van de verstrekking van overheidssteun;
- c. model mkb-toets;
- d. kopie bankafschrift ter verificatie van uw rekeningnummer.