



## **Krav, vilkår og informasjon til tiltaksarrangør – Tilskudd til sommerjobb**

### **1 FORMÅL**

Arbeidsmarkedstiltaket sommerjobb skal bidra til at unge arbeidssøkere med behov for arbeidsrettet bistand kan få arbeidserfaring i form av en inntil fire ukers sommerjobb. Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i midlertidig stilling på ordinære lønns- og arbeidsvilkår, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Tilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet i denne perioden.

### **2 DELTAKERE**

Tilskudd til sommerjobb kan benyttes for personer under 30 år (16-29 år) som har utfordringer med å få jobb i det ordinære arbeidsmarkedet uten bistand, og har liten eller ingen arbeidserfaring. Arbeids- og velferdsetaten må gjennomføre en behovs- eller arbeidsevnevurdering før tilskudd til sommerjobb kan innvilges.

### **3 GENERELLE VILKÅR I HENHOLD TIL LOV OG AVTALER**

Arbeidsmiljøloven, Ferieloven, Lov og yrkesskadeforsikring og Lov om skadeserstatning gjelder for arbeidsforholdet. Ved sykdom og yrkesskade gjelder folketrygdens regler.

### **4 PERSONVERN**

I henhold til personopplysningsloven med tilhørende forskrift, må arbeidsgiver sikre at personopplysninger ikke brukes urettmessig eller kommer uberettigede i hende, og at all behandling av personopplysninger utføres etter krav til personvern, taushetsplikt og informasjonssikkerhet.

Taushetsbelagte og særlige kategorier av personopplysninger skal ikke sendes mellom arbeidsgiver og NAV på usikrede og ukrypterte kommunikasjonskanaler, som usikret epost og faks.

Personopplysninger som arbeidsgiver ikke har selvstendig behandlingsansvar for etter arbeidsmiljøloven og arbeidsavtalen, må slettes senest 12 uker etter at tiltaksgjennomføringen er avsluttet.

### **5 SPESIELLE VILKÅR**

Arbeidsgiver kan ikke tilrettelegge tiltak eller gi tilskudd til arbeidsrettede tiltak for egne familiemedlemmer eller andre nærstående, med mindre særlige grunner foreligger.

### **6 TILSKUDD TIL ARBEIDSGIVER**

Tilskudd til sommerjobb gis i form av en fast prosentvis lønnsrefusjon, som utmåles på grunnlag av faktisk stillingsprosent. Tilskuddet dekker 50 prosent av refusjonsgrunnlaget for inntil fire uker. For

personer med nedsatt arbeidsevne dekker tilskuddet 75 prosent av refusjonsgrunnlaget for inntil fire uker.

Det gis ikke tilskudd til sommerjobb til virksomheter som har permitterte arbeidstakere i perioden tiltaket gjennomføres. Virksomhet i denne sammenheng er en enhet i et foretak.

Tilskudd til et arbeidsrettet tiltak må ses i sammenheng og eventuelt samordnes med annen offentlig støtte. Derfor må arbeidsgiver opplyse om eventuell annen offentlig støtte til samme tiltaksplass før tildeling av tilskudd fra NAV.

#### Inkluderingsstilskudd:

Inkluderingsstilskudd skal kompensere for tilleggskostnader virksomheter i ordinært arbeidsliv har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten. Tilskuddet dekker bare utgifter som kommer i tillegg til de utgifter som virksomheten normalt vil ha i forbindelse med ansettelser. Tilskuddet for den enkelte personen skal dekke virksomhetens faktiske dokumenterte utgifter opp til en maksimalsats.

#### Mentor:

Mentor er en ordning for frikjøp av en arbeidskollega eller medstudent/medelev for tiltaksdeltakere eller arbeidstakere med behov for nødvendig faglig, sosial og praktisk støtte på arbeidsplassen eller opplæringsstedet. Mentor kan også benyttes til likemannsarbeid slik at personer i samme livssituasjon, med egen erfaring og kompetanse om tilsvarende type funksjonsnedsettelse bistår med hjelp, støtte og veiledning. Tilskudd til mentor skal utbetales til mentors arbeidsgiver. Mentor vil som regel være en person som allerede er ansatt i virksomheten hvor det aktuelle arbeidsmarkedstiltaket gjennomføres eller hvor personen med behov for mentor blir ansatt. Tilskudd til mentor tilsvarer mentors ordinære timelønn for de antall timer som er avtalt for mentoroppgaven.

## 7 FORUTSETNINGER OG RUTINER FOR UTBETALING

Avtalt tilskuddsbeløp fremkommer i avtalen som inngås mellom NAV, arbeidsgiver og deltaker. Tilskuddet gis under forutsetning av at vilkår og regelverk for tiltaket følges.

Arbeidsgiver må snarest mulig etter at tiltaket er gjennomført og senest to måneder etter tilskuddsperiodens utløp, fremme krav om tilskudd.

Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepengene, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon. Med lønn forstås timelønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidsbetaling og andre variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget. Provisjon faller utenfor denne definisjonen, noe som betyr at provisjon ikke gir grunnlag for lønnsrefusjon.

NAV og Riksrevisjonen kan iverksette kontroll (for eksempel stikkprøvekontroll) med at midlene nyttes etter forutsetningene, jfr. Bevilgningsreglementet av 26.05.2005 § 10, 2. ledd.

Inkluderingsstilskuddet og tilskudd til mentor må forhåndsgodkjennes av NAV. Tilsagn gis under forutsetning av at vilkår og regelverk for tilskuddene følges.

## 8 ANDRE OPPLYSNINGER

For mye utbetalt tilskudd kan kreves tilbake. Misbruk av tiltaksmidler kan medføre straffeansvar etter straffeloven, for eksempel ulike former av bedrageri etter straffeloven paragrafene 371 og etterfølgende. Dersom arbeidsforholdet avbrytes før tilsagnsperiodens utløp, skal arbeidsgiver straks gi melding til NAV. NAV kan avbryte tiltaket dersom forutsetningene endres. Lønnsinnberetning skal skje til A-ordningen. NAV gir supplerende informasjon om regler og retningslinjer for tiltaket.

## 9 YTELSE TIL DELTAKER

Deltakeren skal ha lønn i henhold til de avtaler som gjelder for virksomheten.