



Krav, vilkår og informasjon til tiltaksarrangør - Midlertidig lønnstilskudd

1 FORMÅL

Midlertidig lønnstilskudd skal bidra til at tiltaksdeltakere kan bli fast ansatt i ordinære virksomheter. Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidsstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet i denne perioden.

2 DELTAKERE

Midlertidig lønnstilskudd kan gis til arbeidsgivere som ansetter personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Lønnstilskudd kan også gis til arbeidsgivere som beholder arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter utløpet av sykepengeperioden med et sammenhengende sykefravær på minst ett år. Arbeids- og velferdsetaten må gjennomføre en behovs- eller arbeidsevnevurdering før midlertidig lønnstilskudd kan innvilges.

3 GENERELLE VILKÅR I HENHOLD TIL LOV OG AVTALER

Arbeidsmiljøloven, Ferieloven, Lov om yrkesskadeforsikring og Lov om skadeerstatning 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 gis tilskudd til arbeidsrettede tiltak for egne familiemedlemmer eller andre nærstående, med mindre særlige grunner foreligger.

6 TILSKUDD TIL ARBEIDSGIVER

Lønnskudd gis i form av en fast prosentvis lønnsrefusjon, som utmåles på grunnlag av faktisk stillingsprosent. Lønnskuddet dekker 40 prosent av refusjonsgrunnlaget i inntil seks måneder og deretter 30 prosent av refusjonsgrunnlaget. For personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid, dekker lønnskuddet 60 prosent av refusjonsgrunnlaget i inntil tolv måneder og deretter 50 prosent av refusjonsgrunnlaget.

Tilskudd til et arbeidsrettet tiltak må sees 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:

Inkluderingsstilskuddet 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.

7 FORUTSETNINGER OG RUTINER FOR UTBETALING

Skriftlig tilsagn fra NAV i form av tilsagnsbrev skal være gitt til tiltaksarrangør før tiltak kan starte. Tilsagnet 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 tilsagnsperiodens utløp, fremme krav om tilskudd på skjema NAV 76-13.20 "Refusjonskrav - Lønnskudd".

Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenge, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenstepensjon. Med lønn forstås timelønn eller månedslønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidbetaling og andre variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget.

Det skal legges ved tilfredsstillende dokumentasjon (f.eks. lønnsbilag, utskrift fra lønssystem o.l.) før utbetaling. Dokumentasjonen skal være attestert av tilskuddsmottaker ved økonomiansvarlig/daglig leder. Tilskudd oppgitt i tilsagn gis under forutsetning av at regnskapsførte utgifter samsvarer med budsjetterte. Opplysninger om arbeidsgiver og deltaker skal gis på digitalt søknadsskjema (NAV 76-13.02) "Avtale om oppstart av lønnskudd". NAV innhenter tilleggsdokumentasjon ved behov.

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

Inkluderingsstilskuddet må forhåndsgodkjennes av NAV. Tilsagnet gis under forutsetning av at vilkår og regelverk for tilskuddet 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. Ved innsending av refusjonskrav, må det legges ved tilfredsstillende dokumentasjon (f.eks. lønnsbilag, utskrift fra lønnsystem o.l.).

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.