



Krav, vilkår og informasjon til tiltaksarrangør – Varig lønnstilskudd

1 FORMÅL

Varig lønnstilskudd skal bidra til at tiltaksdeltakerne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd.

Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidsstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet.

2 DELTAKERE

Tilskuddet gis til arbeidsgivere som ansetter personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne på ordinære lønns- og arbeidsvilkår, med sikte på et varig arbeidsforhold. Tilskuddet kan unntaksvis gis til arbeidsgivere som har ansatte med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle helt ut av arbeidslivet etter utløpet av sykepengeperioden.

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.

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 sensitive personopplysninger skal ikke sendes mellom arbeidsgiver og NAV på usikrede og ukrypterte kommunikasjonskanaler, som usikret epost og faks.

Senest innen 12 uker etter at tiltaksgjennomføringen er avsluttet, skal arbeidsgiver/databehandler slette personopplysninger om tiltaksdeltaker fra sine informasjonssystemer.

4 SPESIELLE VILKÅR

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

Tiltaket kan kombineres med nødvendig oppfølgingsbistand fra Arbeids- og velferdsetaten ved behov.

Dersom det er behov for å prøve ut deltakerens arbeidsevne, kan deltakeren ansettes midlertidig i inntil ett år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 bokstav d og forskrift 11.

november 1983 nr. 1608 til lov om statens tjenestemenn m.m. § 5c.

5 TILSKUDD TIL ARBEIDSGIVER

Lønnstilskudd gis i form av en prosentvis lønnsrefusjon. Ved vurderingen av tilskuddets størrelse skal det legges vekt på tiltaksdeltakerens arbeidsevne. Tilskuddet utmåles på grunnlag av faktisk stillingsandel.

Varig lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 75 prosent av refusjonsgrunnlaget det første året, og 67 prosent av refusjonsgrunnlaget de påfølgende årene. Refusjon kan ikke overstige fem ganger grunnbeløpet i folketrygden per år.

Tilskuddet skal vurderes minst hvert halvår av Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med virksomheten. Ved bedring i arbeidsevnen eller når andre tiltak vurderes som mer hensiktsmessige, skal tilskuddet reduseres eller falle bort. d til maksimalt 5 G per år. Ved deltidsstilling fastsettes tilskuddet i forhold til stillingsandel.

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 ansettelse.

Tilskuddet for den enkelte personen skal dekke virksomhetens faktiske dokumenterte utgifter opp til en maksimalsats.

6 FORUTSETNINGER OG RUTINER FOR UT BETALING

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 2 måneder etter tilsagnsperiodens utløp fremme krav om tilskudd på skjema NAV 76-13.20 "Refusjonskrav - Lønnstilskudd".

Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenstepensjon.

Med lønn forstås timelønn eller månedslønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidsbetaling og 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 skjema NAV 76-13.02 "Avtale om oppstart av lønnstilskudd". NAV innhenter tilleggsdokumentasjon ved behov.

NAV og Riksrevisjonen kan iverksette kontroll (f.eks. stikkprøvekontroll) med at midlene nyttes etter forutsetningene, jfr. Bevilgningsreglementet av 19.11.1959 § 17.

Inkluderingsstilskudd kan gis med forenklet refusjonsordning for kostnader inntil lav sats. Ved forenklet refusjon kan arbeidsgiver sende inn refusjonskrav i form av dokumentasjon som viser hvem tilskuddet gjelder for, hva utgiftene gjelder, at utgiftene er betalt og når de er betalt.

Dersom kostnadene overstiger lav sats må tilskuddet forhåndsgodkjennes av NAV Tilsagnet gis under forutsetning av at vilkår og regelverk for tilskuddet følges.

7 ANDRE OPPLYSNINGER

Eventuelt for mye utbetalt tilskudd kan kreves tilbake.

Misbruk av tiltaksmidler kan medføre straffeansvar etter § 270 eller § 271A i straffeloven, eventuelt andre regler.

Dersom arbeidsforholdet avbrytes før tilsagnsperiodens utløp, skal arbeidsgiver straks gi melding til NAV. NAV kan avbryte tiltaket dersom forutsetningene endres.

Ved innberetning av lønn til skattemyndighetene skal bedriften benytte kode 111-A.

NAV gir supplerende informasjon om regler og retningslinjer for tiltaket.

8 YTELSE TIL DELTAKER

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

