



Forskrift om forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd

DATO:	FOR-2012-12-21-1418
DEPARTEMENT:	AD (Arbeidsdepartementet)
PUBLISERT:	I 2012 hefte 15 s 2688
IKRAFTTREDELSE:	2013-01-01
ENDRER:	
GJELDER FOR:	Norge
HJEMMEL:	LOV-2004-12-10-76-§12 , LOV-2004-12-10-76-§13 , LOV-2005-06-17-62-§14-9 , LOV-1997-02-28-19-§25-13
KUNNGJORT:	2013-01-04 kl. 14.20
RETTET:	
JOURNALNR:	2012-1184
KORTTITTEL:	Forskrift om forsøk med arbeidsavklaringspenger

INNHOLD

Forskrift om forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd

I

- § 1. Formål
- § 2. Virkeområde
- § 3. Hvem som kan delta i forsøket
- § 4. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse
- § 5. Oppfølging
- § 6. Varighet
- § 7. Ytelse til deltaker
- § 8. Tilskudd til arbeidsgiver
- § 9. Støtte etter det alminnelige gruppeunntaket
- § 10. Avgjørelsesmyndighet, anvisning mv.
- § 11. Forsøksperiode

II

Forskrift om forsøk med arbeidsavklaringspenger som lønnstilskudd

Hjemmel: Fastsatt av Arbeidsdepartementet 21. desember 2012 med hjemmel i lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 12 og § 13, lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) § 14-9 og lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven) § 25-13.

I

§ 1. Formål

Formålet med forsøket er å bidra til at flere mottakere av arbeidsavklaringspenger (jf. folketrygdloven kapittel 11) skal få arbeid i det ordinære arbeidsmarkedet.

§ 2. Virkeområde

NAV-kontorene i Bergen, Fredrikstad, Kristiansand, Oslo og Sarpsborg deltar i forsøket.

§ 3. Hvem som kan delta i forsøket

Personer som mottar fulle arbeidsavklaringspenger etter folketrygdloven § 11-18 første ledd, og som har behov for et arbeidsrettet tiltak for å komme i arbeid, kan tas inn i forsøket.

§ 4. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse

Deltakeren skal ansettes i virksomheten. Deltakeren kan ansettes midlertidig som arbeidstaker i heltids- eller deltidsstilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 bokstav d, i inntil tre år.

Ansettelsen må

- a) fylle en stilling som har blitt ledig som følge av frivillig avgang, avgang pga. uførhet, eller alder, frivillig reduksjon av arbeidstiden eller lovlig avskjed, eller
- b) føre til en nettoøkning i forhold til det gjennomsnittlige antallet ansatte i virksomheten de tolv foregående månedene.

Deltakeren skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Deltakeren skal, med det unntaket som følger av første ledd, ha de samme rettigheter og plikter som andre arbeidstakere.

§ 5. Oppfølging

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for nødvendig oppfølging av deltaker og arbeidsgiver.

§ 6. Varighet

Varigheten av lønnstilskuddet skal tilpasses deltakerens individuelle behov ut fra vedkommendes muligheter på arbeidsmarkedet, men tilskuddet kan ikke gis lenger enn tre år.

§ 7. Ytelse til deltaker

Deltakeren skal motta lønn fra arbeidsgiver i henhold til de avtaler som gjelder for virksomheten.

§ 8. Tilskudd til arbeidsgiver

Tilskuddet til arbeidsgiver skal utgjøre 40 prosent av arbeidsgivers utgifter til lønnskostnader. Med lønnskostnader menes

- a) lønn
- b) feriepenger
- c) arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og
- d) innskudd til obligatorisk tjenstepensjon.

Med lønn etter bokstav a menes timelønn eller månedslønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidsbetaling og andre variable tillegg regnes ikke som lønn i denne sammenhengen. Arbeidsgiver skal legge fram klar og spesifisert dokumentasjon på sine faktiske kostnader ved å ha deltakeren ansatt.

Arbeids- og velferdsetaten skal minst én gang i året vurdere om deltakerens arbeidsevne er blitt så mye forbedret at tilskuddet til arbeidsgiver utgjør en overkompensasjon og om tiltaket derfor skal avsluttes. Arbeidsgiver skal gi Arbeids- og velferdsetaten opplysninger om forhold som har betydning for å vurdere dette. Eventuelt for mye eller urettmessig utbetalt tilskudd kan kreves tilbake.

Tilskuddet skal ikke kumuleres med:

- a) annen støtte som er unntatt etter det alminnelige gruppeunntaket, jf. § 9
- b) bagatellmessig støtte som oppfyller vilkårene fastsatt i kommisjonsforordning (EF) nr. 1998/2006, eller
- c) annen fellesskapsfinansiering som helt eller delvis gjelder de samme støtteberettigede kostnadene.

Dersom en slik kumulering vil føre til at støtten overstiger den gjeldende høyeste støtteandelen, eller det gjeldende høyeste støttebeløpet for denne type støtte i henhold til det alminnelige gruppeunntaket. Arbeidsgiver skal melde fra til Arbeids- og velferdsetaten dersom virksomheten for samme år mottar slik støtte som er nevnt i første punktum.

Det kan ikke gis tilskudd til vanskeligstilte bedrifter, eller bedrifter som har et utestående tilbakebetalingskrav mot seg etter vedtak om ulovlig støtte.

Den årlige støtten kan maksimalt være på 10 mill. euro per år per virksomhet.

§ 9. Støtte etter det alminnelige gruppeunntaket

Tilskuddet er i tråd med det alminnelige gruppeunntaket, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte, jf. EØS-avtalens vedlegg XV nr. 1j, artikkel 41 i forordning (EF) nr. 800/2008 (EUT L 214, 9.8.2008, side 3).

§ 10. Avgjørelsesmyndighet, anvisning mv.

Hvem som tas inn i forsøket avgjøres av Arbeids- og velferdsetaten på det nivå Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer.

Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer på hvilket nivå i Arbeids- og velferdsetaten anvisning og utbetaling av tilskudd etter denne forskriften skal skje.

§ 11. Forsøksperiode

Forsøksperioden varer fra 1. januar 2013 til 31. desember 2017.

II

Forskriften trer i kraft 1. januar 2013.