

# Tidsubestemt lønnstilskudd

---



---

## Mål

---

- **Øke mulighetene for ordinært arbeid for personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne**
- **Forebygge uførepensjon**
- **Hindre utstøtning fra arbeidslivet**

---

# Hensikt

---

- Tidsubestemt lønnstilskudd er et arbeidsmarkedstiltak som skal vurderes der personen har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne
- Andre tiltak skal være vurdert, slik at Tidsubestemt lønnstilskudd blir et siste tiltak innenfor NAV
- Mål om å øke inkludering i arbeidslivet og redusere trygdeløsninger
- En person med nedsatt arbeidsevne kan fortsette i sitt arbeid eller komme inn i et arbeid, fordi det gis lønnstilskudd for den nedsatte arbeidsevne. Arbeidsgiver betaler lønn for arbeidstakerens faktiske arbeidsinnsats, mens NAV betaler lønn for den nedsatte arbeidsevne

---

## Målgruppe

---

- **Personer i og uten arbeidsforhold, som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne, der et alternativet kan bli overgang til uføreytelse**
- **Personer med nedsatt arbeidsevne på grunn av fysiske, psykiske eller sosiale årsaker som reduserer deres muligheter på det ordinære arbeidsmarkedet.**
- **Med sosiale årsaker menes avvikende adferd eller reaksjonsmønster som gir vesentlige vansker med å fungere i arbeidslivet, hvor dette ikke kan forklares ut ifra medisinsk årsak**
- **Tidsubestemt lønnstilskudd skal være vurdert før søknad om uføreytelse kan behandles**
- **Personer med gradert eller full uføreytelse kan inngå i målgruppen dersom det er nødvendig og hensiktsmessig for å komme tilbake til varig arbeid.**

---

# Krav

---

- NAV skal ha gjennomført og dokumentert en arbeidsevnevurdering før lønnstilskudd kan gis. Arbeidsevnen skal være vesentlig og varig nedsatt
- Andre arbeidsmarkedstiltak og aktive virkemidler skal være forsøkt eller vurdert før innvilgelse av lønnstilskuddet
- Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven skal være oppfylt for personer som har et ansettelsesforhold

---

## **Ansettelsesforhold**

---

- **Tiltaksdeltakeren skal være fast ansatt som arbeidstaker i hel- eller deltidsstilling. Hun/han skal utføre ordinære arbeidsoppgaver og har de samme rettigheter og plikter som andre arbeidstakere**
- **Deltakeren kan ansettes midlertidig i inntil ett år dersom det er behov for å prøve ut hennes/hans arbeidsevne**
- **Det forutsettes vanligvis at deltakeren oppholder seg på arbeidsplassen i den arbeidstid som brukes ved beregning av lønnstilskudd. Unntak kan gjøres når medisinske forhold tilsier at mindre tilstedeværelse bør inngå i tilretteleggingen (dokumentert)**

## Størrelse på lønnstilskudd

- Deltakeren skal ha lønn fra arbeidsgiver i henhold til arbeidsavtalen og de oppgaver hun/han utfører
- Tilskuddet skal fastsettes i forhold til deltakerens yteevne og skal dekke den nedsatte yteevne i det konkrete arbeidsforhold, slik at arbeidsgiver får kompensert lønnsutgiftene for den nedsatte yteevne. Lønnstilskuddet skal fastsettes etter de individuelle forhold på grunnlag av arbeidsevnevurdering og yteevne i arbeidsforholdet
- Lønnstilskuddets maksimalsats er inntil  $\frac{3}{4}$  av lønn og sosiale utgifter første år. Deretter er maksimalsatsen inntil  $\frac{2}{3}$  av lønn og sosiale utgifter. Lønnstilskuddet kan ikke overstige 5 G

## Eksempler på utregning av tilskudd

- Størrelse fastsettes ut fra
  - Vurdering av arbeidstakers arbeidsevne
  - redusert arbeidsevne i arbeidsforholdet
- Lønnsrefusjon inkl. sosiale kostnader kan maksimalt være :
  - Inntil 3/4 lønnsrefusjon første år
  - Inntil 2/3 lønnsrefusjon påfølgende år
  - Maks 5 G pr år: kr. 70 256,- x 5 = kr. 351 280,-

Eks:

En person har 60% avklart arbeidsevne i arbeidsforholdet; nedsatt arbeidsevne 40 %. Ansatt 100% med lønn kr 300 000.

Lønntilskuddet blir 40 % av kr 300 000 = kr 120 000.

Arbeidsgivers lønnsutgifter kr 180 000 som utgjør den reelle arbeidsevne på 60 %

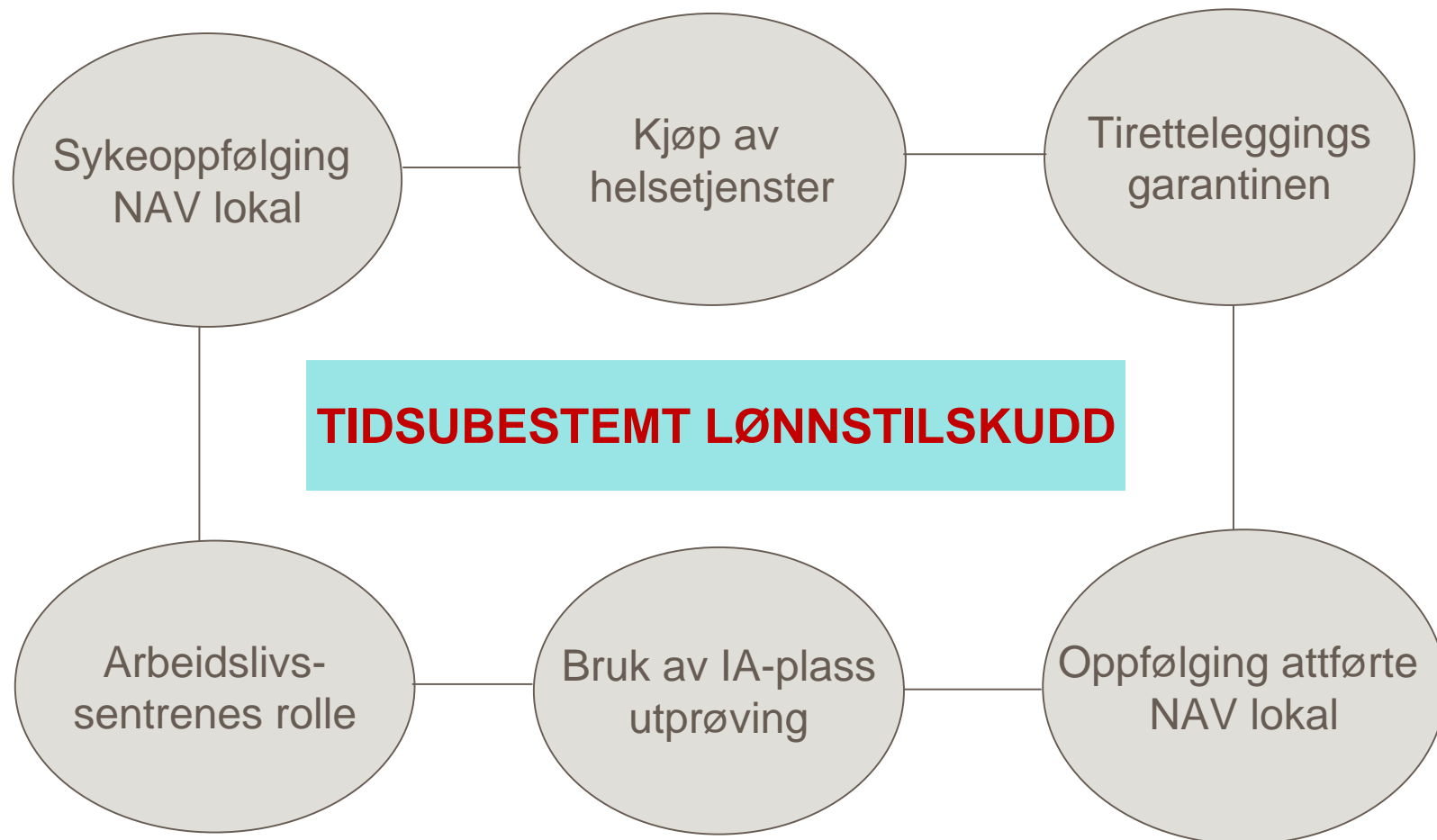
# Igangsetting

- Det foreligger rutine for tilsagn for Tidsubestemt lønnstilskudd i Arena
- Å sette i gang arbeidsmarkedstiltaket tidsubestemt lønnstilskudd skal være et nært samarbeid mellom deltaker, saksbehandler i NAV og arbeidsgiverat alle relevante
- NAV kontorene har ansvar for å involvere alle relevante fagenheter i NAV, feks Hjelpemiddelsentralen ved behov for kartlegging av arbeidsplass og eventuelle hjelpemidler

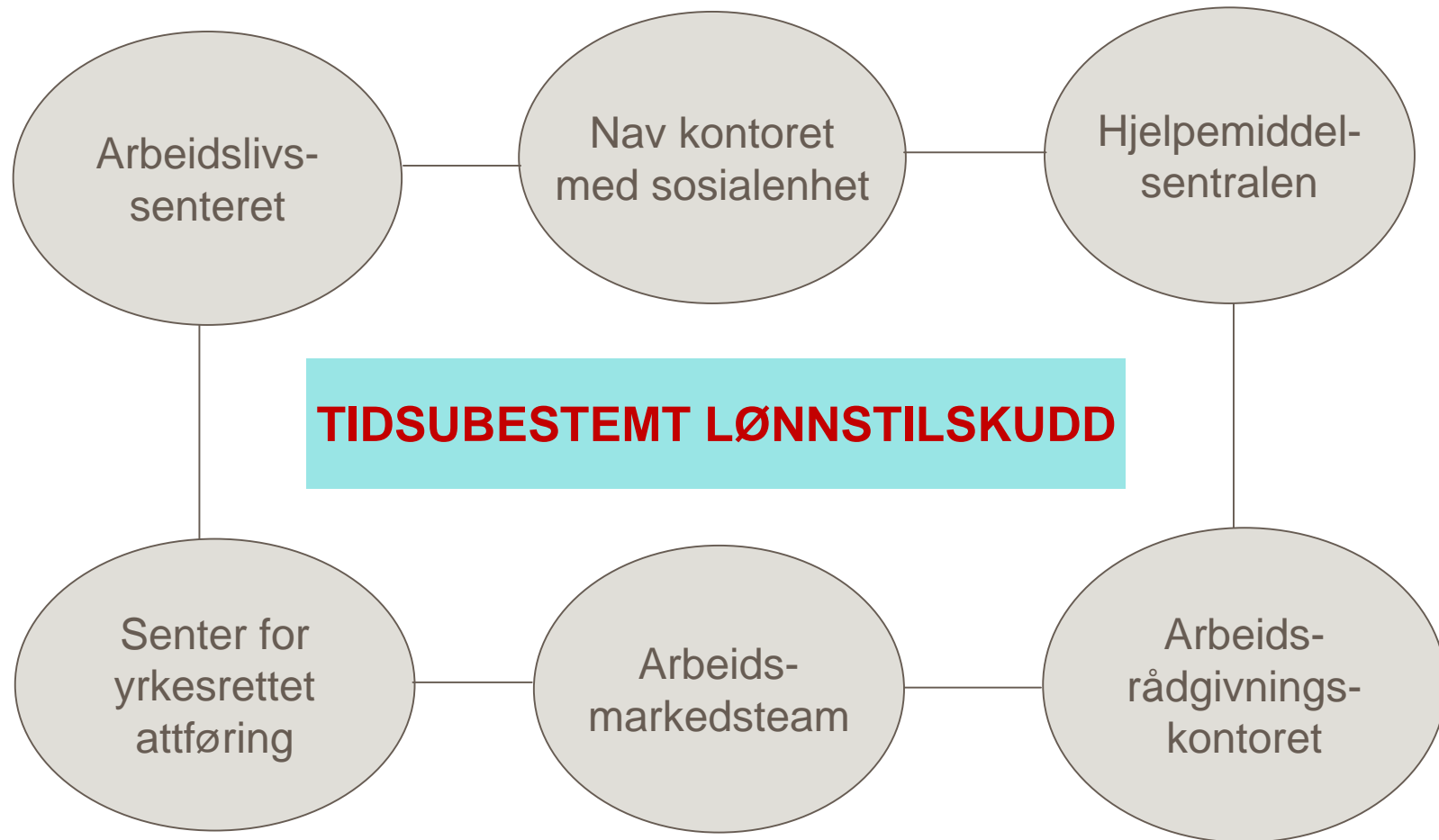
## Oppfølging

- NAV skal sørge for nødvendig oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver, og utarbeide rutiner som ivaretar dette
- Oppfølgingen gjelder både å sikre et godt og bærekraftig arbeidsforhold og å sørge for nødvendige justeringer av lønnstilskuddet
- Nav skal sikre en oppfølging av arbeidsforholdet med sikte på å støtte dette og unngå unødige avbrudd/opphør
- Det kan i tillegg ytes oppfølgingsbistand gjennom arbeidsmarkedstiltak/eksterne leverandører
- Vurdering av om det er inntruffet endringer i deltakerens yteevne og om lønnstilskuddet bør justeres, foretas hvert halvår
- Viktig å finne en god balanse på kommunikasjonen med partene og ha en løpende dialog med arbeidsplassen

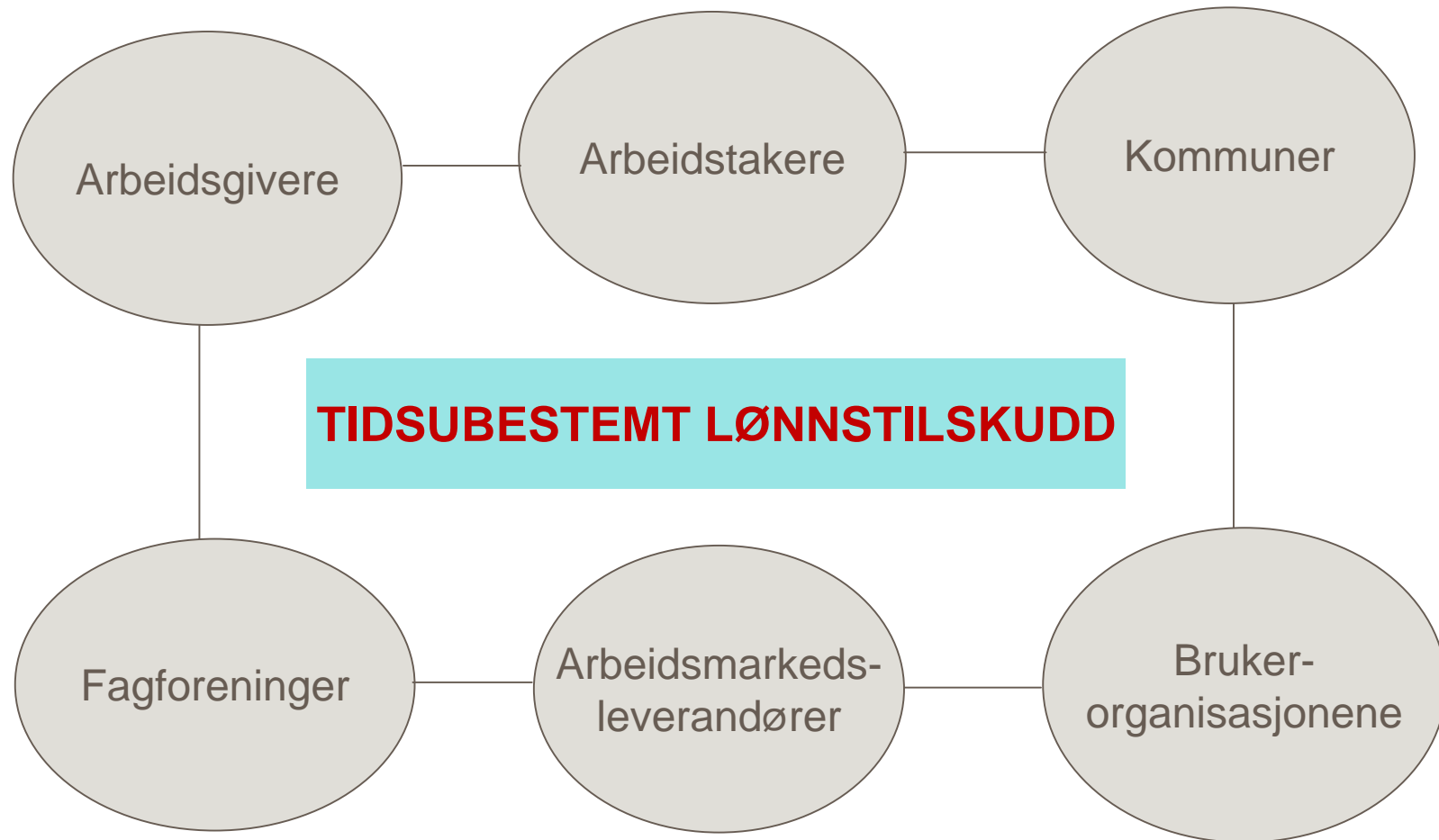
## Tilstøtende arenaer der TULT kan være aktuelt :



## Interne aktører i TULT arbeid :



## Eksterne samarbeidspartnere:



## Mer info

- Intranett: <http://navet/ansatt/805373891.cms>
- [www.nav.no](http://www.nav.no): [// NAV](#) [// Jobb og arbeidsliv](#) [// Arbeidssøker](#)