

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för -
Lönebidrag för utveckling i anställning

Lönebidrag för utveckling i anställning

Du kan få ekonomisk ersättning om du anställer en person som är arbetssökande och har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning. Anställningen är en vanlig anställning, men den ska vara anpassad efter de förutsättningar och behov den arbetssökande har. Det kan handla om att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är anpassade, men också om anpassade arbetstider. Samtidigt som den anställda arbetar ska han eller hon kunna utveckla sin kompetens och arbetsförmåga för att lättare kunna få jobb eller börja studera i framtiden. Stödet kallas för lönebidrag för utveckling i anställning.

Varför och vad kontrollerar Arbetsförmedlingen?

Arbetsförmedlingen är skyldig att göra kontroller inför beslut om arbetsmarknadspolitiska program eller insatser på en arbetsplats. Syftet med kontrollerna är att säkerställa att arbetsgivaren uppfyller villkoren för stöden. Arbetsförmedlingen kontrollerar också villkoren under stödperioden och efter att stödet har lämnats

En av kontrollerna inför beslut eller insatser som Arbetsförmedlingen gör är att myndigheten begär in en kreditupplysning. När Arbetsförmedlingen begär en kreditupplysning sker ingen notering om detta som kan påverka kreditvärdigheten hos ett företag eller en privatperson.

Om kontrollen avser en enskild firma, ett handelsbolag eller ett kommanditbolag kommer den som är innehavare eller bolagsman att få ett meddelande från kreditupplysningsföretaget om att Arbetsförmedlingen har begärt en kreditupplysning.

I vissa fall kan Arbetsförmedlingen behöva ta in underlag från arbetsgivaren för att kunna utföra kontroller om att villkoren uppfylls.

Vilka villkor gäller för mig som arbetsgivare?

För att du som är en arbetsgivare ska beviljas stöd behöver du uppfylla vissa villkor. Villkoren ska också vara uppfyllda under hela den tid som stödet lämnas.

Du behöver:

- Vara registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket och redovisa skatt och arbetsgivaravgifter till Skatteverket månaden efter att lön betalats ut.
- Vara en juridisk person eller en fysisk person som bedriver näringsverksamhet.

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

- Ha de tillstånd som krävs för att bedriva verksamheten där arbetstagaren ska vara sysselsatt.
- Betala ut hela lönen elektroniskt till arbetstagarens konto under hela stödperioden. Det innebär att ingen del av lönen får betalas genom kontant utbetalning. Du kan läsa mer under rubriken *Vilken lön ska den anställda få?*
- Betala ut lön till den anställda som lägst är i enlighet med gällande kollektivavtal eller lägst är likvärdig med lön enligt kollektivavtal i branschen. Du kan läsa mer under rubriken *Vilken lön ska den anställda få?* och *Vilka försäkringar ska den anställda omfattas av?*
- Följa det som står i Arbetsförmedlingens beslut och det som har uppgetts i beslutsunderlag samt överenskommelsen om stöd och anpassning. Till exempel att arbetsuppgifter utförs i den omfattning och i den verksamhet som angetts till Arbetsförmedlingen.
- Säkerställa att arbetsmiljön uppfyller de krav som ställs enligt arbetsmiljölagen (1977:1160).
- Omgående anmäla förändringar som kan påverka rätten till ersättning eller ersättningens storlek till Arbetsförmedlingen. Till exempel tjänstledighet, ändrad omfattning på anställningen eller om anställningen upphör.
- Ge Arbetsförmedlingen eller den som Arbetsförmedlingen utser tillfälle att granska verksamheten, samt lämna in handlingar och uppgifter och som visar att du har eller haft rätt till ersättning.

Du får inte:

- Vara i konkurs eller likvidation, under tvångsförvaltning, föremål för ackord, genomgå företagsrekonstruktion eller tills vidare har ställt in betalningarna.
- Vara föremål för ansökan om konkurs, tvångslikvidation, tvångsförvaltning, ackord eller företagsrekonstruktion, ha en pågående skuldsanering och ha varit föremål för ett misslyckat utmätningsförsök under de senaste sex månaderna.
- Ha skulder som rör skatter eller socialförsäkringsavgifter som sammanlagt överstiger 10 000 kronor.
- Ha allvarliga brister i arbetsmiljön på den plats eller i den verksamhet där arbetstagaren ska vara sysselsatt. Exempelvis att det finns en överhängande risk att arbetstagaren skadas allvarligt fysiskt eller psykiskt i den verksamhet där arbetstagaren ska vara sysselsatt. Du kan även läsa mer om arbetsmiljö i faktabladet "Arbetsgivarens/anordnarens arbetsmiljöansvar".
- Ha gjort dig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen. Att det väckts åtal, inletts en förundersökning, gjorts en polisanmälan eller att arbetsgivaren har uteslutits från en branschorganisation kan vara sådana situationer.
- Som leverantör till Arbetsförmedlingen under de senaste fem åren fått avtalet hävt på grund av väsentliga brister.
- Samtidigt få annat stöd eller bidrag från det allmänna för samma insats.
- Sakna något tillstånd som krävs för att bedriva verksamheten. Exempelvis krävs särskilt tillstånd för att bedriva hotellverksamhet och taxiverksamhet.

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

En företrädare med väsentligt inflytande i verksamheten får inte:

- Ha näringsförbud.
- Vara dömd för brott som rör yrkesutövningen under de senaste fem åren. Brotts som kan kopplas till yrkesutövningen är brott som enligt domen innefattar organiserad brottslighet, ekonomisk brottslighet såsom exempelvis bidragsbrott, skattebrott, bokföringsbrott, penningtvätt och bedrägeri, finansiering av terrorism, mutbrott och bestickning, människohandel, människoexploatering, miljöbrott, arbetsmiljöbrott, annat brott som Arbetsförmedlingen bedömer kan kopplas till yrkesutövningen.

Läs mer om väsentligt inflytande under rubriken *Vad menas med väsentligt inflytande?*

Den som anställs får inte:

- Påbörja anställningen innan Arbetsförmedlingen har fattat beslut.
- Vara en person som har väsentligt inflytande i verksamheten. Undantag görs för arbetsintegrerande sociala företag.
- Vara din make, maka, sambo som du har eller har haft gemensamma barn med, eller sambo som du tidigare varit gift med, om du har en skild firma

Fullgörande av åtaganden mot Arbetsförmedlingen eller den enskilde

Om Arbetsförmedlingen har skäl att anta att du som arbetsgivare inte kommer att uppfylla åtaganden mot Arbetsförmedlingen eller den enskilde så får Arbetsförmedlingen neka bidrag, stöd, program eller insats.

Arbetsförmedlingen kommer neka stöd om det framkommer att:

- Ekonomin i verksamheten är sådan att hela lönen inte kommer att kunna betalas ut till arbetstagaren i rätt tid.
- Det inte bedrivs någon egentlig verksamhet.
- Anställningen bedöms vara fingerad (skenanställning). Att arbetsuppgifter inte finns i den omfattning eller på den plats som har uppgetts eller att arbetsuppgifterna inte framstår som meningsfulla kan innebära att det anses vara en skenanställning.
- Det finns en obetald skuld till Arbetsförmedlingen på grund av återkrav av stöd eller bidrag som har förfallit till betalning.
- Arbetsgivaren har under de senaste fem åren orsakat att stöd från Arbetsförmedlingen lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp. Om den handling som förorsakat den felaktiga utbetalningen framstår som ett misstag eller i övrigt framstår som obetydlig, finns det dock inte skäl att neka stöd.
- En företrädare med väsentligt inflytande över verksamheten har eller har haft väsentligt inflytande över en annan arbetsgivare eller anordnare som under de senaste fem åren orsakat att Arbetsförmedlingen beviljat bidrag, stöd,

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

program eller insats på felaktig grund eller med ett för högt belopp. Om den handling som orsakat den felaktiga utbetalningen framstår som ett misstag eller i övrigt framstår som obetydlig finns det dock inte skäl att neka stöd.

Vad menas med väsentligt inflytande?

Arbetsförmedlingen anser att en person har väsentligt inflytande om hen är registrerad som verklig huvudman hos bolagsverket enligt lagen (2017:631) om registrering av verkliga huvudmän.

Arbetsförmedlingen anser även att en person har väsentligt inflytande, om

- personen är verkställande direktör,
- personen är ensam- eller majoritetsägare,
- personen är styrelseordförande,
- personen är ensam styrelseledamot,
- personen är styrelseledamot i en styrelse som består av flera ledamöter och uppdraget inte är begränsat i tid eller ledamotens befogenheter är inskränkta,
- personen har ensam firmateckningsrätt och firmateckningsrätten inte varit en tillfällig lösning eller är inskränkt, och
- personen har annan befattning eller en kombination av befattningar som Arbetsförmedlingen bedömer utgör väsentligt inflytande.

En person som endast är styrelsesuppleant har aldrig väsentligt inflytande

Vad innebär det att vara arbetsgivare?

På [verksam.se](https://www.verksam.se) finns samlad information från olika myndigheter om vad det innebär att vara företagare och vilka krav som ställs på dig som anställer personal.

För att undvika missförstånd och eventuella tvister om anställningsvillkor bör ett skriftligt anställningsavtal skrivas.

Tänk på att du som arbetsgivare ska kontrollera att den person som du anställer har rätt att vara och arbeta i Sverige innan du anställer personen. Du kan läsa mer om det på [migrationsverket.se](https://www.migrationsverket.se)

Vilken lön ska den anställda få?

Om du har ett kollektivavtal ska du ge den anställda en lön som lägst är enligt det kollektivavtalet. Om du inte har kollektivavtal ska den anställda som lägst ha lön som är likvärdig med kollektivavtalet i branschen. Likvärdig innebär att lönen om du inte har kollektivavtal inte får vara lägre än den lägsta angivna lönen i branschens kollektivavtal.

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

Du behöver också ge den anställda de tillägg på lönen som anställda har rätt till enligt lag, det kollektivavtal som du tecknat eller kollektivavtal som finns i branschen. Det innebär att den anställda ska få till exempel semesterlön, semestertillägg, ersättning för obekväm arbetstid (ob-tillägg) och andra kollektivavtalade tillägg.

Du behöver betala ut hela lönen elektroniskt till arbetstagarens konto under hela stödperioden. Det innebär att ingen del av lönen får betalas genom kontant utbetalning. Avdrag på lönen ska vara elektroniskt spårbara, vara i enlighet med föreskrifter eller kollektivavtal. Avdrag kan komma behöva redovisas. Arbetsförmedlingen godtar till exempel inte att du som arbetsgivare i stället för att betala ut lön har använt verksamhetens eller en företrädares betalkort vid inköp av privata varor eller tjänster till den anställda.

Vem kan jag få ersättning för?

Du kan få lönebidrag för utveckling i anställning när du anställer en person som:

- Är arbetslös och anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.
- Du förlänger en anställning för en person som har skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare.
- Du anställer en person som har skyddat arbete hos en annan arbetsgivare.
- Lämnar en anställning med lönebidrag för utveckling i anställning hos en annan arbetsgivare.

Observera!

- Du kan inte få ersättning för en person som har stort inflytande i verksamheten, till exempel en person som ingår i styrelsen eller är bolagsman, firmateknare, vd eller liknande. Undantag görs för arbetsintegrerade sociala företag.
- Du kan inte få ersättning om du har en enskild firma och anställer din make eller maka. Med make, maka menas även sambo som du har eller har haft gemensamma barn med, eller sambo som du tidigare varit gift med.

Hur mycket får jag i ersättning?

Arbetsförmedlingen beslutar om hur stor ersättning du kan få. Beloppet påverkas av två faktorer:

- Lönekostnaden för den anställda, det vill säga bruttolön, sjuklön, semesterlön, arbetsgivaravgifter och premier för avtalsenliga arbetsmarknadsförsäkringar. Du kan få bidrag för den del av lönekostnaden som inte är högre än en bruttolön på 20 000 kronor per månad för heltidsarbete. Men den anställda ska naturligtvis ändå ha en lön som följer branschens kollektivavtal.

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

- Den anställdes arbetsförmåga. För att komma fram till hur mycket funktionsnedsättningen påverkar arbetsförmågan gör Arbetsförmedlingen en utredning tillsammans med dig och den anställda.

Du kan få ett utvecklingsbidrag för kostnader upp till 5 000 kronor per kalendermånad. Utvecklingsbidrag är för insatser som bidrar till att personens arbetsförmåga prövas eller utvecklas eller för åtgärder som bidrar till att förbättra personens förutsättningar att ta del av utbildning.

Hur länge kan jag få ersättning?

Du kan få ersättningen upp till två år. Det första beslutet om lönebidrag för utveckling i anställning omfattar högst ett år. Om den anställda har fortsatt behov av anpassning gör Arbetsförmedlingen en bedömning om det är fortsatt motiverat att bevilja bidrag för ny stödperiod.

Vilka försäkringar ska den anställda omfattas av?

Den anställda ska ha anställningsförmåner enligt det kollektivavtal som du tecknat. Om du inte har något kollektivavtal ska den anställda ändå ha förmåner som i väsentliga delar är likvärdiga med kollektivavtalet

Detta innebär att du ska teckna försäkringar för den anställda. Du behöver däremot inte teckna någon tilläggsjukförsäkring, premiefrielse eller omställningsförsäkring.

För privatanställda arbetare tecknar du alla försäkringar hos Fora. Det finns i dag inga godkända alternativ till Foras försäkringar.

För privatanställda tjänstemän ska du teckna följande försäkringar:

- Arbetsskadeförsäkring TFA
- Grupplivförsäkring TGL
- Tjänstepensionsförsäkring

Arbetsskadeförsäkringen tecknar du hos Fora. Grupplivförsäkringen och tjänstepensionsförsäkringen kan du teckna hos flera olika försäkringsbolag. Vi på Arbetsförmedlingen berättar gärna mer om vilka försäkringar och försäkringsbolag som är aktuella.

Lagen om anställningsskydd (LAS) gäller däremot delvis inte för den anställda som har ett lönebidrag för utveckling i anställning.

Uppföljning

Arbetsförmedlingen följer regelbundet upp att du som arbetsgivare följer villkoren för stödet. Uppföljningen kan ske genom till exempel automatiserade kontroller,

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

inhämtande av handlingar och uppgifter från dig, myndigheter och andra aktörer, telefonsamtal eller vid besök på arbetsplatsen.

Vem gör vad?

Inför beslut om lönebidrag för utveckling i anställning gör Arbetsförmedlingen en bedömning om arbetsplatsen och arbetsuppgifterna passar bra för den arbetssökande. Vi beslutar också hur mycket du får i ersättning och hur länge du kan få ersättning. Du måste ha fått beslut från Arbetsförmedlingen innan anställningen kan börja.

Vi gör sedan en överenskommelse tillsammans med dig, den anställda och fackliga representanter. I överenskommelsen ska det stå vilka arbetsuppgifter och utvecklingsinsatser som är aktuella. Den kan också innehålla information om arbetstider och behov av hjälpmedel eller annan anpassning av arbetet. Det inte är möjligt att inom ramen för den beslutade anställningens omfattning att successivt utöka arbetstiden vid en anvisning till lönebidrag för utveckling i anställning. Om du inte har ett kollektivavtal behöver vi en kopia på försäkringsbrevet som talar om att den anställda har ett godkänt försäkringsskydd, innan vi kan fatta ett beslut om lönebidrag för utveckling i anställning.

Arbetsförmedlingen följer regelbundet upp anställningen med lönebidrag och är ett stöd för både dig och den anställda. Du måste se till att arbetsmiljön är god och att arbetet är anpassat efter den anställdas förutsättningar. Det är viktigt att den anställda får möjlighet att utveckla sin kompetens samtidigt som han eller hon arbetar. Utvecklingsinsatserna kan exempelvis vara handledning, arbetshjälpmedel eller kompetensutveckling.

Du och arbetstagaren har ett vanligt anställningsförhållande och är således avtalsparter vad gäller anställningsavtal och dess efterlevnad under anställningstiden. Du som arbetsgivare förbinder dig att erbjuda kollektivavtalade anställningsförmåner. Därför ska du som arbetsgivare hålla dig uppdaterad om vilka förmåner som ska erbjudas och i vilken omfattning.

Hur betalas ersättningen ut?

När du har fått ett beslut om att anställa någon med stöd från oss behöver du varje månad lämna in arbetsgivardeklarationen till Skatteverket. Vi hämtar därefter uppgifterna direkt från Skatteverket. Från och med 1 januari 2023 sker utbetalning en gång i månaden när kreditering görs via skattekontot. För beslut som fattas 31 december 2022 eller tidigare betalas bidraget ut via plusgiro, bankgiro eller bankkonto.

Från 1 januari 2024 kommer alla utbetalningar att gå till skattekontot.

Lämnar du in arbetsgivardeklarationen till Skatteverket senast den 7:e beräknas utbetalningen ske till ditt skattekonto den 12:e samma månad. Infaller den 12:e på en

Datum

2022-12-01

Svenska

Faktablad för arbetsgivare -
Lönebidrag för utveckling i anställning

lördag eller söndag flyttas utbetalningen till närmaste arbetsdag. Lämna du in arbetsgivardeklarationen till Skatteverket efter den 7:e beräknas utbetalningen ske till ditt skattekonto den 12:e nästkommande månad.

Ersättningen beräknas på de uppgifter som du lämnat i arbetsgivardeklarationen. Tänk på att hela lönen ska betalas ut elektroniskt till den anställde för hela perioden insatsen beviljas. Arbetsförmedlingen hämtar uppgifter för beräkning av ditt stödbelopp i 180 dagar efter arbetsmånadens slut. Lämna inte redovisningen inom denna tid förlorar du som arbetsgivare rätten till stödbeloppet. Tänk på att alltid följa Skatteverkets regler för din arbetsgivardeklaration.

Vad händer om jag inte kan följa min del av överenskommelsen?

Om du inte kan följa det som står i överenskommelsen kan du bli tvungen att betala tillbaka den ersättning du har fått. Kontakta oss därför så fort som möjligt om det har hänt något som gör att du inte kan följa överenskommelsen. Arbetsförmedlingen kan under bidragsperioden genomföra kontroller för att se till att stödet används enligt överenskommelsen.

Regler

Förordning (SFS 2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

Förordning (SFS 2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten

Lag (SFS 1982:80) om anställningsskydd

Vill du veta mer?

Ring oss på 0771-508 508 om du är intresserad och vill veta mer. Du kan också besöka Arbetsförmedlingen eller gå in på vår webbplats arbetsformedlingen.se.