



Samarbeidsavtale mellom bedrift og NAV for tiltaksplass – Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet

Denne avtalen skal regulere samarbeidet mellom
og
da det i virksomheten er opprettet tiltaksplass som Varig tilrettelagt arbeid for:

Navn:.....
F.nr. :
Adresse:

er godkjent som tiltaksarrangør for VTA i ordinær virksomhet for
ovennevnte person.

1) Ansettelsesforhold/tiltredelse:

er ansatt i

fra og med (dato):

Tiltaksdeltaker er arbeidstaker i virksomheten i henhold til Arbeidsmiljøloven, og det skal
ligge en arbeidskontrakt/arbeidsavtale til grunn for ansettelsesforholdet, jfr forskrift om
arbeidsmarkedstiltak §14- 7, samt utfyllende regler .

2) Arbeidsoppgaver/arbeidstid/bonuslønn:

Arbeidsgiver tilbyr
tilpassede oppgaver etter vedkommendes ønsker, behov og forutsetninger.

skal få den oppfølging som er nødvendig.

Arbeidstid skal tilpasses den enkeltes forutsetninger. Avtalt arbeidstid skal fremgå av
arbeidsavtalen.

Arbeidsgiver står fritt til å yte bonuslønn til den ansatte (inntil 1G). Dette skal avtales i
arbeidsavtalen.

3) Fadder:

Arbeidsgiver har ansvar for at det oppnevnes en fadder i bedriften.

er fadder for
i

4) Kontaktperson:

er kontaktperson fra
og ivaretar kommunikasjon og samarbeid med NAV.

ivaretar også rapportering til NAV.

5) Rapportering:

Arbeidsgiver skal rapportere til NAV (avtales individuelt – minimumskrav til rapportering er en gang i året). Rapporten skal inneholde dokumentasjon om deltakerens utvikling i arbeidsforholdet og hvilke tilpasninger som er gjort for å øke deltakerens mestringsnivå.

Dersom den ansatte over en lengre periode har vist positiv utvikling i helse, mestring og arbeidsinnsats, bør fast, ordinær ansettelse i virksomheten vurderes. Slik vurdering skal foregå i samråd med arbeidstaker.

Arbeidsgiver kontakter NAV lokal ved behov dersom det oppstår situasjoner der et ytterligere samarbeid er nødvendig.

6) Oppsigelse/avslutning av arbeidsforhold:

Ansettelsesforholdet kan bringes til opphør etter oppsigelsesfristene i arbeidsmiljøloven

NAV skal alltid ha forhåndsmelding dersom det er aktuelt å endre eller avslutte arbeidsforholdet.

Dersom arbeidsforholdet avsluttes skal det utarbeides en sluttrapport som må være velegnet i forhold til avklaring og oppfølging av arbeidstakerens videre livssituasjon. Her menes eksempelvis de behov som kan oppstå ved overgang til andre tiltak, annet arbeid, skolegang, dagsenter mv.

Sted/dato

.....

.....

For NAV

.....

For bedrift