

Saksbehandling svangerskapspermisjon

Hva gjøres:	Når:	Ansvar:
<i>Risikovurdering av arbeidsplass</i>	<i>Fortløpende</i>	<i>Arbeidsgiver</i>
<i>Beskjed om graviditet</i>	<i>Bør gjøres så tidlig som mulig</i>	<i>Ansatt</i>
<i>Samtale om tilrettelegging</i>	<i>Når behovet oppstår</i>	<i>Ansatt/ arbeidsgiver Eventuelt i samråd med lege/jordmor</i>
<i>Dersom tilrettelegging/omplussing skriftliggjøres avtalen og legges i personalmappe (Elements)kopi til den ansatte</i>	<i>Når behovet oppstår</i>	<i>Leder</i>
<i>Dersom behov for å ikke jobbe / jobbe delvis. Opplyses om forskjell mellom sykepenger / svangerskapsenger</i>	<i>Når behovet oppstår</i>	<i>Leder</i>
<i>Søke om svangerskapsenger</i>	<i>Kan søkes om inntil 3 uker før fødselen</i>	<i>Ansatt</i>
<i>Del 2 av søknad tas med til arbeidsgiver for utfylling</i>		<i>Ansatt</i>
<i>Innsending av inntektsmelding digitalt til arbeidstilsynet for beregning av svangerskapsenger</i>	<i>Så fort som mulig og senest 4 uker før den ansatte skal utbetales</i>	<i>Leder /økonomiavdeling (med beskjed fra leder)</i>
<i>Dersom arbeidstaker vil søke om foreldrepenger fra folketrygden, avtales med arbeidsgiver om når jobbe og stillingsprosent.</i>	<i>Tidligst 12 uker før fødselen og senest 3 uker før fødselen</i>	<i>ansatt</i>
<i>Innsending av inntektsmelding digitalt for beregning av foreldrepenger</i>	<i>Når ansatte setter i gang søknadsprosess</i>	<i>Leder /økonomiavdeling (med beskjed fra leder)</i>
<i>Skriftlig avtale om stillingsprosent og annen viktige opplysninger ift. fødselspermisjon - skjema for avvikling av fødselspermisjon</i>	<i>4 uker i forveien dersom permisjonen skal vare i over 12 uker 12 uker i forveien dersom permisjonen skal vare i over ett år</i>	<i>Ansatt (leder bør være behjelpelig med å opplyse om dette)</i>
<i>Svar på mottatt varslings om avvikling av fødselspermisjon – legges i Elements (personalmappe) med oppfølging til Økonomi – sendes til den ansatte</i>	<i>Når skjema for avvikling av fødselspermisjon er mottatt</i>	<i>leder</i>

Melde inn foreldrepermisjon til Altinn. (Foreldre søke NAV om foreldrepenger og NAV får en bekreftelse om arbeidsforholdene gjennom melding fra Altinn.	Meldes inn hver måned ved permisjon slik vi gjør med sykemeldinger o.l	Økonomi avdeling

Fedre:

Hva gjøres:	Når:	Ansvar:
Søke om å ta ut fedrekvoten Tidligst 7 uker etter fødselen (gjelder ikke far med aleneomsorg eller sykdom hos mor)	4 uker i forveien dersom permisjonen skal vare i over 12 uker 12 uker i forveien dersom permisjonen skal vare i over ett år	ansatt
Dersom arbeidstaker vil søke om foreldrepenger fra folketrygden, avtales med arbeidsgiver om når jobbe og stillingsprosent.	Far kan tidligst søke om foreldrepenger den dagen barnet blir født, og søknaden må sendes senest den siste dagen av mors permisjonstid	ansatt
Innsending av inntektsmelding digitalt for beregning av foreldrepenger	Når ansatte setter i gang søknadsprosess	Leder /økonomiavdeling (med beskjed fra leder)
Skriftlig avtale om stillingsprosent og annen viktige opplysninger ift. fødselspermisjon - skjema for avvikling av fødselspermisjon	4 uker i forveien dersom permisjonen skal vare i over 12 uker 12 uker i forveien dersom permisjonen skal vare i over ett år	Ansatt (leder bør være behjelpelig med å opplyse om dette)
Svar på mottatt varslings om avvikling av fødselspermisjon – legges i Elements (personalmappe) med oppfølging til Økonomi. Sendes til ansatte	Når skjema for avvikling av fødselspermisjon er mottatt	leder
Melde inn foreldrepermisjon til Altinn. (Foreldre søke NAV om foreldrepenger og NAV får en bekreftelse om arbeidsforholdene gjennom melding fra Altinn.	Meldes inn hver måned ved permisjon slik vi gjør med sykemeldinger o.l	Økonomi avdeling

Huske på:

Dokumentasjon på søknader, vedtak og avtaler om viktige datoer, samt eventuelle endringer underveis bør journalføres i personalmappe til den ansatte på Elements.

Rutinebeskrivelse saksbehandling svangerskapspermisjon

- Gjennomføre risikovurdering av arbeidsmiljøet for å redusere risikoen for fosterskader **(leders ansvar)**
 - *Bør foretas fortløpende, uavhengig om noen er gravide eller ikke*
- Beskjed om graviditet **(ansattes ansvar)**
 - *I et løpende ansettelsesforhold vil en gravid normalt ha plikt til å varsle arbeidsgiver om graviditet. Varslingen har sin bakgrunn i lojalitetsplikt som eksisterer mellom partene i et arbeidsforhold, slik at arbeidsgiver kan planlegge den fremtidige gjennomføringen av arbeidsplassen.*
 - *Varslingen bør finne sted så tidlig som mulig etter at man har fått en rimelig trygghet rundt graviditeten med mindre særlige omstendigheter tilsier noe annet.*
- Initiere til samtale om eventuelt tilrettelegging for den gravid ansatte **(leder / ansattes ansvar)** Vurder mulighet for omplassering eller tilrettelegging for å unngå fravær
 - *Arbeidsgiver og arbeidstaker har et felles ansvar for at tilrettelegging av arbeidsoppgaver eller eventuell omplassering lar seg gjøre, dersom arbeidet er for risikabelt for den gravide.*
 - *I enkelte tilfeller kan det være hensiktsmessig å ha trepartsamtaler med lege/jordmor inkludert.*
- Opplyser om forskjell på sykepenger og svangerskapspenger **(leders ansvar)**
 - *Når det gjelder risiko for fosterskade, er det feil av legen å bruke sykepenger. Her skal det brukes svangerskapspenger. Fosteret er ikke medlem av folketrygden, dessuten bør en ikke bruke opp mors sykepengerrettigheter. De kan komme godt med senere om hun for eksempel skulle få plager med rygg eller bekken.*
 - *I tillegg får arbeidsgiver tilbakebetaling fra dag 1, kontra sykemelding som er etter 16 dager.*
 - *Svangerskapspenger er en rettighet gravide kvinner har.*
 - *Hvis du kan jobbe delvis, kan du få delvis svangerskapspenger*
- Dersom arbeidstaker skal søke om svangerskapspenger
 - *For å kunne søke om svangerskapspenger må en lege/jordmor vurdere risikoen for det ufødte barnet. **(ansattes ansvar)** – vanligvis er det 3 krav som må fylles.*
 - 1) *jobben kan skade det ufødte barnet*
 - 2) *har tjent minst 59310 kr*
 - 3) *har jobbet i minst 4 uker.*
 - *Skjema for å søke finner man på Arbeidstilsynets side. Del 1 fylles av lege eller jordmor, del 2 tas med til arbeidsgiver. Forventet saksbehandlingstid etter innsendt søknad er som regel 4 uker.*

- **Arbeidsgiver skal sende inntektsmelding digitalt så fort som mulig for beregning (dette gjelder både søknad om svangerskapspengene og foreldrepenger)** Arbeidsgiveren skal oppgi samme månedsinntekt, uavhengig av om søker har valgt 100/80% dekningsgrad. – **(leders ansvar)**
- Arbeidstaker kan avhengig av tidspunkt for permisjon, ta ut foreldrepenger fra folketrygden, men tidligst 12 uker før, og senest 3 uker før fødselen. Svangerskapspengene ytes fra det tidspunktet arbeidstakeren slutter i jobb, og frem til 3 uker før fødselen. Fra da av skal den ansatte ha foreldrepenger.
 - Du kan kombinere foreldrepengene med arbeid, med å jobbe heltid og forskyve hele foreldrepengerperioden eller, å jobbe delvis og forlenge foreldrepengerperioden. Jobber du 100% kan du ha opphold i foreldrepengerperioden og ta ut dagene senere innen 3 år. Jobber du delvis blir foreldrepengene redusert etter hvor mye du jobber samtidig som de blir forlenget tilsvarende hvor mye du jobber.
 - Du kan kun forlenge foreldrepengene i ett av arbeidsforholdene dersom du jobber i flere arbeidsforhold.
 - Avtal med arbeidsgiveren når du skal jobbe og stillingsprosenten du skal jobbe. **(ansattes ansvar)**
 - Må ha skriftlig avtale med arbeidsgiveren om at du skal jobbe i den stillingsprosenten du oppgir i søknaden (**skjema for avvikling av fødselspermisjon**)
- Når det skal søkes om fødselspermisjon:
 - Arbeidstaker fyller nå ut et skjema om varsling til arbeidsgiver om **avvikling av fødselspermisjon** der opplysninger om avvikling av ferie, fars permisjon, permisjons start dato, og når arbeidstaker forventes tilbake i full jobb **(ansatte i samråd med leder)**
 - Skjema mottas og legges i den ansattes personalmappe i Elements, med **oppfølging til økonomi** og eventuelt de det måtte gjelde. Henviser til relevante dokumenter og saksnummer. **(leders ansvar)**
 - Leder sender **svaret på mottatt varsling om avvikling av fødselspermisjon** til den ansatte via Elements, med presisering av viktige datoer som start og sluttdato for permisjon, termin dato, eventuell videre ulønnet permisjon, om det skal avvikles ferie, dato for tilbakekomst. Samt opplyser om at vedtak fra Nav og eventuelle endringer på vedtak må videresendes oss. Vedtak som ettersendes skal også legges inn i Elements i personalmappe.
 - Arbeidsgiver har ingen lønnsplikt ved uttak av svangerskapspermisjon, men skal melde inn foreldrepermisjon til Aa-registret. **(leders ansvar)**
 - Arbeidsgiver skal varsles om foreldrepermisjon senest: **(ansattes ansvar)**
 - 1) 1 uke i forveien, dersom permisjonen skal vare i over 2 uker (gjelder ofte fedre)
 - 2) 4 uker i forveien, dersom permisjonen skal vare i over 12 uker
 - 3) 12 uker i forveien, dersom permisjonen skal vare i over ett år. (gjelder de fleste fødselspermisjoner)

Uforutsette ting som fødsel skjer tidligere enn planlagt skal ikke hindre foreldre i å kunne ta ut foreldrepermisjon fra annen dato en meldt inn.

- **Permisjoner:**
 - Gravide arbeidstakere har rett til fri med lønn fra arbeidsgiver for å gå til svangerskapskontroll, dersom slike undersøkelser ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.
 - Gravide arbeidstakere har rett til inntil 12 uker permisjon i løpet av svangerskapet. Permisjon er frivillig og uten lønn, og den ansatte velger selv hvor lang permisjon hun eventuelt skal ta innenfor rammen til 12 uker.
 - Mor har også rett på 6 uker permisjon etter fødselen.
 - Hver av foreldrene har rett til å ta en tilleggspermisjon på inntil 12 måneder. Ved uttak vil derimot ikke foreldre ha rett på foreldrepenger og kalles ulønnet permisjon.
 - Som arbeidsgiver melder vi inn arbeidsforhold hver måned ved permisjon slik vi gjør med sykemeldinger og lignende. **(leders ansvar)**
 - Foreldre må selv søke foreldrepenger fra NAV, men Nav får en bekreftelse om arbeidsforhold gjennom arbeidsgiver via at vi melder inn om permisjon.
 - Omsorgspermisjon gir rett til ulønnet fri i 2 uker, som må tas i forbindelse med fødsel.

- **Foreldrepermisjon:**
 - Foreldre har til sammen rett på 49 uker foreldrepermisjon med full lønnskompensasjon.
 - 15 av de 49 ukene er forbeholdt far (fedrekvote). Fedrekvoten går tapt om den ikke brukes av far.
 - 15 av de 49 ukene er forbeholdt mor ([mødrekvote](#)). I tillegg har mor rett til tre ukers lønnet permisjon før fødselen. Mødrekvoten går tapt om den ikke brukes av mor.
 - Foreldrene kan som hovedregel selv bestemme hvordan de resterende 16 ukene skal fordeles (fellesperioden).

- **Fedrekvoten:**
 - Fedrekvoten er den delen av foreldrepermisjonen som er forbeholdt far. Den er på 15 uker ved 100% uttak av foreldrepenger, og 19 uker ved uttak av 80% uttak av foreldrepenger. Fedrekvoten må tas i løpet av den totale stønadsperioden. Den må tas ut i løpet av 3 år etter fødselen.
 - Far kan bare starte sitt uttak fra og med sjuende uke etter fødsel. Det er kun i de tilfeller hvor mor på grunn av sykdom er ute av stand til å ta seg av barnet alene, eller far har aleneomsorg for barnet, at fars permisjon kan starte før sjuende uke etter fødsel.
 - Foreldrene kan fordele en stor del av den totale stønadsperioden med foreldrepenger mellom seg. Far kan altså med andre ord ta ut mer foreldrepermisjon enn ukene med fedrekvote hvis foreldrene blir enige om det og vilkårene er oppfylt.
 - far har bare rett til å ta ut hele eller deler av fellesperioden hvis mor er i arbeid eller annen aktivitet (aktivitetskravet)
 - Det er ikke nødvendig å ta ut ukene sammenhengende.

- *Utgangspunkt er at fars ønske om når fedrekvoten skal tas ut, skal imøtekommes. Det betyr dog ikke at han selv har rett til å bestemme tidspunktet uten å konferere med arbeidsgiver i det hele tatt. (dersom permisjon ikke kan innvilges på grunn av at det fører til vesentlige ulemper for arbeidsgiver er det arbeidsgiver som har bevisbyrde og må bevise dette)*
- *Frist for å varsle arbeidsgiver om foreldrepermisjon er*
 - 1) *1 uke i forveien, dersom permisjonen skal vare i over 2 uker (gjelder ofte fedre)*
 - 2) *4 uker i forveien, dersom permisjonen skal vare i over 12 uker*
 - 3) *12 uker i forveien, dersom permisjonen skal vare i over ett år. (gjelder de fleste fødselspermisjoner)*
- *Dersom flere arbeidsgivere, gjeld retten til delvis permisjon bare overfor hovedarbeidsgiver*
- *Når det gjelder foreldrepenger gjelder de samme reglene, men andre frister. Far kan tidligst søke om foreldrepenger den dagen barnet blir født, og søknaden må sendes senest den siste dagen av mors permisjonstid. Blir søknaden levert senere enn dette, fører forsinkelsen til at man mister permisjonstid.*

Det gjelder samme regler for likekjønnede foreldre.

Mødre som er alene om omsorgen for barnet, får hele stønadperioden og det samme gjelder for fedre, dog med unntak av de tre ukene før fødselen som er reservert mor.

- *Ferie:*
 - *Etter ferieloven kan arbeidsgiver ikke uten arbeidstakerens samtykke legge ferien til permisjonstid hvor det ytes fødselspenger fra folketrygden.*
 - *Arbeidstakere har rett, men ikke plikt, til å avvikle lovbestemt ferie i løpet av permisjonstiden. Permisjonstiden er den perioden de mottar fødselspenger.*
 - *Hvis arbeidstakeren velger å avvikle ferie i løpet av permisjonstiden forlenges permisjonen like lenge som ferien varte*
 - *Arbeidstaker bestemmer selv når ferien skal avvikles i permisjonstiden. Detter endt permisjon er det arbeidsgiver som har siste ord med hensyn til når arbeidstaker kan ta ferie.*
 - *Arbeidsgiver kan likevel ikke legge ferien til omsorgspermisjonen som partneren til arbeidstakeren eller en annen omsorgsperson til barnet, skal ha. Arbeidstakeren kan kreve at ferie som viser seg å falle i en slik omsorgspermisjon, blir utsatt.*
 - *Hvis ikke hele ferien blir avviklet innenfor ferieåret, overføres restferien til neste år.*
 - *Arbeidstakere som er i foreldrepermisjon frem til 30. september, kan kreve å få hovedferien (3 uker) utsatt til neste år.*

Se ferieloven § 7 (1) siste punktum

