

EGENMELDING VED SYKEFRAVÆR

FYLLES UT AV ARBEIDSTAKER	
Fornavn:	Etternavn:
Fødselsnummer:	
Arbeidssted:	Stilling:
	Stillingsprosent:
Undertegnede var borte fra arbeidet fra og med	til og med
Fraværet skyldes:	
EGEN SYKDOM <input type="checkbox"/>	BARNS SYKDOM <input type="checkbox"/>
	BARNEPASSERS SYKDOM <input type="checkbox"/>
EGEN SYKDOM	
Skyldes fraværet helt eller delvis forhold på arbeidsplassen?	
Ja <input type="checkbox"/>	Nei <input type="checkbox"/>
Skyldes fraværet:	Svangerskapsrelatert sykdom? Ja <input type="checkbox"/> Kronisk sykdom? Ja <input type="checkbox"/>
Er det søkt fritak for arbeidsgiverperioden:	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>
BARN/BARNEPASSERS SYKDOM	
Barnets alder:	år
Har du omsorg for 3 eller flere barn?	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>
Har du utvidet rett til arbeidsfri pga kronisk syke eller funksjonshemmede barn?	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>
Er du alene om omsorgen*?	Ja <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/>
*Arbeidstaker med delt samværsrett, og som har avtalt at omsorgspermisjon skal fordeles forholdsmessig i tråd med samværsretten, kan kun avvikle permisjon i overensstemmelse med dette.	
Dato:	Underskrift:

Skjemaet leveres nærmeste leder ved tilbakekomst.

FYLLES UT AV LEDER MED PERSONALANSVAR	
Stedkode:	
Arbeidstakeren ga beskjed om fraværet (dato):	
Egne notater:	
Dato:	Underskrift:

Skjemaet leveres til nærmeste leder for videre oppfølging.

Egenmeldt fravær ved egen sykdom eller sykdom hos barn/barnepasser.

Ved første fraværsdag skal man melde fra til leder, og si hvor lenge fraværet antas å vare.

Egenmelding ved egen sykdom

1. Arbeidstakeren må ha vært ansatt i **2 måneder** før egenmelding kan benyttes.
2. Egenmelding kan kun benyttes for hele sykefraværsdager.
3. For arbeidstakere som jobber deltid, tilsvarer en normal arbeidsdag en egenmeldingsdag.
4. Egenmelding kan benyttes opptil 8 kalenderdager sammenhengende regnet fra og med første hele fraværsdag.
5. Arbeidstaker som har benyttet egenmelding i 8 kalenderdager, kan ikke benytte ny egenmelding før det er gått 16 kalenderdager.
6. Fra den 9. dagen, må arbeidstakeren skaffe sykmelding fra lege ved fortsatt sykdom.
7. Dersom egenmelding benyttes før **og** etter helg/fridag/helligdag, teller disse dagene med i egenmeldingsperioden. (Er man syk fredag **og** mandag, telles lørdag og søndag som egenmeldingsdager). Dette gjelder også for deltidsansatte som ikke jobber hver dag.
8. Egenmelding kan ikke benyttes dersom arbeidstakeren er gradert (delvis) sykmeldt.
9. Egenmelding kan ikke benyttes under ferie.
10. Egenmelding kan ikke benyttes av arbeidstaker som arbeider redusert stilling i kombinasjon med rehabilitering.

Egenmelding ved barn/barnepassers sykdom

1. Arbeidstakeren må ha vært ansatt i **4 uker** før egenmelding kan benyttes.
2. Arbeidstakeren har rett til omsorgspermisjon i inntil 10 arbeidsdager per kalenderår ved sykt barn/barnepasser. Ved 3 barn eller flere, utvides retten til 15 kalenderdager. Retten gjelder ut det året barnet fyller 12 år.
3. Er arbeidstakeren alene om omsorgen, dobles retten til permisjon (20/30 dager).
4. For kronisk syke/funksjonshemmede barn utvides retten til egenmeldt fravær til 20 dager, ut det året barnet fyller 18 år. Dersom arbeidstakeren er alene om omsorgen, utvides retten i til 40 dager.
5. Egenmelding kan kun benyttes for inntil 3 kalenderdager i hvert sykdomstilfelle. Det samme gjelder for de som har rett til utvidede stønadsdager.
6. Arbeidsgiver kan kreve legeerklæring fra 4 omsorgsdag. Legeerklæringen utvider ikke antall omsorgsdager per kalenderår.
7. Dersom barnet er alvorlig sykt/innlagt på sykehus slik at arbeidstakeren har rett til pleiepenger, skal vedkommende ikke benytte egenmelding. Ansvarlig lege/institusjon skal skrive ut legeerklæring, og arbeidsgiver vil få refusjon for utbetalt lønn. (krav om pleiepenger)
8. Tilvenning i barnehage og planleggingsdager, gir **ikke** rett til egenmelding. Arbeidstakeren må i så fall søke om velferdspermisjon.
9. Arbeidstaker med delt samværsrett, og som har avtalt at omsorgspermisjon skal fordeles forholdsmessig i tråd med samværsretten, kan kun avvikle permisjon i overensstemmelse med dette. Vedtak om dette fra NAV skal leveres arbeidsgiver.