

Afholdelse af barselsorlov - far

Navn	Cpr.nr.
	Stilling
Mailadresse og telefonnr.	Institution/Hospital/Afdeling

Barnet er født (Ved adoption angives dato for modtagelse af barnet og barnets alder).	Dato	Alder
--	------	-------

Barselsorlov med løn - fædreorlov

Far holder fædreorlov fra:	Dato	til og med:	Dato	Antal uger
2 uger, der afholdes indenfor barnets første 14 uger. De 2 ugers fædreorlov skal nødvendigvis ikke holdes som en samlet periode, men må gerne deles. Endelige tidspunkter aftales med nærmeste leder.				

Barselsorlov med løn – forældreorlov (far)

Far holder forældreorlov fra:	Dato	til og med:	Dato	Antal uger
7 uger (børn født efter 1.4.2015) / 6 uger (børn født før 1.4.2015), der afholdes efter barnets 14. uge (reserveret til far). Skal varsles 4 uger før orlovens forventede start. Disse uger fratrækkes i dagpengeperioden. Orloven er betinget af, at arbejdsgiver får refusion.				

Forældrene - orlov med løn

Forældrene har efter barnets 14. uge ret til barselsorlov med løn i sammenlagt 6 uger
Forældre ansat i en region og omfattet af samme barselsaftale kan vælge, at de 6 uger enten holdes af en forælder, holdes på skift af forældrene eller forældrene kan være fraværende i 3 uger samtidig.
 Orloven er betinget af, at arbejdsgiver får refusion.

Far holder forældreorlov fra:	Dato	til og med:	Dato	Antal uger
-------------------------------	------	-------------	------	------------

Barselsorlov uden løn (Udbetaling Danmark udbetaler dagpenge)

Forældrene har tilsammen ret til 20 uger på dagpenge dog 13 uger, såfremt faderen holder de 7 ugers fædreorlov, der er reserveret til ham. Ugerne på dagpenge kan:

1) holdes af den ene forælder 2) holdes på skift af forældrene 3) forældrene kan være fraværende samtidig

Når far holder nogle af de 20/13 uger på dagpenge angives dette nedenfor.

Far holder forældreorlov fra:	Dato	til og med:	Dato	Antal uger
-------------------------------	------	-------------	------	------------

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Arbejdsgivers underskrift
------	---------------------------

NB! Skemaet indsendes til den HR / Løn- og Personale, der betjener arbejdspladsen.
Side 2+3 skal evt. også udfyldes.

Side 2

Cpr-nr.	
---------	--

Udskydelse af orlov

Retsbaseret

Den ene af forældrene har ret til at udskyde mellem 8 og 13 uger af orloven. Orloven afholdes i én samlet periode. Aftalen gælder overfor en ny arbejdsgiver.

Antal uger	eller	Antal dage	udskydes til afholdelse inden barnet fylder 9 år.
------------	-------	------------	---

Afholdelse af retsbaseret udskudt orlov skal varsles 16 uger før afholdelse.

Aftalebaseret

Forældrene kan aftale med arbejdsgiveren, at udskyde op til 32 uger af orloven (op til 12 uger med løn og 20 uger på dagpenge). Orloven kan aftales afholdt drypvis. Aftalen gælder ikke overfor ny arbejdsgiver - med mindre der indgås aftale herom med den nye arbejdsgiver

Antal uger	eller	Antal dage	udskydes til afholdelse inden barnet fylder 9 år.
------------	-------	------------	---

Afholdelse af aftalebaseret orlov skal varsles med 8 uger før afholdelse - med mindre andet aftales.	HUSK at give HR / Løn og Personale besked, når din udskudte orlov afholdes (din lønudbetaling standses).
	Når den udskudte orlov holdes, skal "Skema vedr. afholdelse af udskudt orlov" udfyldes.

Genoptagelse af arbejdet på deltid

Det er muligt at genoptage arbejdet på deltid på to forskellige måder:

1) Ingen forlængelse af barselsperioden: Det kan aftales at den ene af forældrene genoptager arbejdet i den resterende del af orlovsperioden i op til 29,5 timer om ugen.

2) Forlængelse af barselsperioden: Det kan aftales, at den ene af forældrene genoptager arbejdet på deltid og samtidig forlænger orloven med den tid arbejdet genoptages. Genoptagelse sker med en arbejdstid, der er kortere end forud for orloven.

Eksempel på genoptagelse med forlængelse af barselsperioden:

En medarbejder (ansat 37 timer pr. uge) aftaler at starte på deltid 26 uger efter fødslen. Arbejdet genoptages med 27 timer pr. uge. Region Midtjylland betaler løn for 27 timer og bopælskommunen betaler dagpenge for 10 timer. Den periode hvor medarbejderen kan arbejde på deltid regnes som følgende:
 Restdagpengeperiode (her 20 uger) x 37 timer / timer kommunen betaler dagpenge (her 10 timer) = 74 uger
 Medarbejderen kan i dette eksempel arbejde på deltid i 74 uger.

Efter aftale med arbejdsgiveren genoptages arbejdet delvist med:		Timer	timer pr. uge i perioden.			
Fra:	Dato	Til:	Dato	(inkl.) og evt. samtidig forlænges orloven til	Dato	Antal uger

Forlængelse af orlov med dagpenge

Den ene af forældrene har ret til at forlænge orlov med 8 eller 14 uger - der udbetales nedsatte dagpenge fra Udbetaling Danmark. **Orloven kan ikke både udskydes og forlænges samtidig.**

Orlov med dagpenge forlænges fra:	Dato	til og med:	Dato	Antal uger
-----------------------------------	------	-------------	------	------------

Der optjenes løn- og jubilæumsanciennitet i hele barselsperioden.

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Arbejdsgivers underskrift
------	---------------------------

Ferie og Bruttolønsordning

Cpr-nr.	
---------	--

Hvis det ikke har været muligt at afholde ferie pga. barselsorlov, kan ferien udbetales eller overføres til det efterfølgende ferieår. Det samme gælder 6. ferieuge.

Jeg aftaler herved, at mine ferietimer overføres/udbetales på grund af feriehindring.

Følges der en vagtplan	Nej <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>
------------------------	------------------------------	-----------------------------

Ferie				
Antal timer	Feretimer ønskes overført	Sæt X	Feretimer ønskes udbetalt	Sæt X
Antal timer	Feretimer 6. uge ønskes overført	Sæt X	Feretimer 6. uge ønskes udbetalt	Sæt X
Det kan aftales, at afbryde orloven for at holde ferie (reglerne for aftalebaseret orlov anvendes). En medarbejder kan efter barselsorlov med løn (26 uger) afvikle sin ferie. Barselsorloven uden løn afholdes efter afholdt ferie. Ved 8 eller 14 ugers forlængelse af barselsorloven kan der ikke holdes ferie før hele barselsorloven er afviklet				
Orlov afbrydes/udskydes fra	Dato	til og med	Dato	hvor ferien afholdes

Bruttolønsordninger

I forbindelse med din orlov bedes du oplyse, om du fortsat vil beholde dine Bruttolønsordninger:

Orlov	
Jeg har orlov fra min stilling uden løn i perioden	Dato
Jeg ønsker min bruttolønsordning (personalegode(r) fortsætter	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Arbejdsgivers underskrift
------	---------------------------

NB! Skal udfyldes og afleveres sammen med selve barselsskemaet til den HR / Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen.

Vejledning:

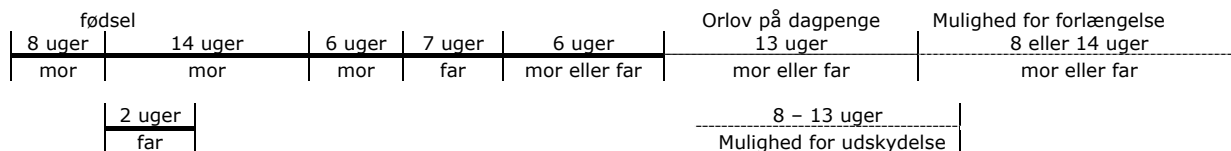
Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

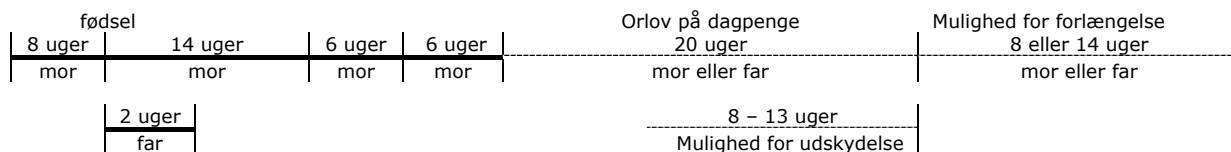
- Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:* 8 uger før forventet fødsel.
Orlov efter fødslen for moderen: De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
- Orlov for faderen:* 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet eller drypvis på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 7 uger med sædvanlig løn. Faderen har ret til at anvende af moderens ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14. uge, jf. også pkt. 4.
- Orlov for moderen eller faderen:* Moderen eller faderen har udover pkt. 2 og 3 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre regionsansat og omfattet af samme barselsaftale, kan der højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældre kan vælge at dele de 6 uger.
- Forlængelse af orloven:* Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældre har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpenge forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
- Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:* Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
- Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:* Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
- Genoptagelse af arbejdet i orloven:* Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Oversigter vedr. perioder med løn og med dagpenge

Eks. 1 - Hvis mor og far begge er regionsansat og omfattet af samme barselsaftale



Eks. 2 - Hvis mor er regionsansat og far er privat ansat



————— = løn
----- = dagpenge

Derudover skal leder og medarbejder være opmærksom på at få aftalt, hvordan evt. restferie, 6. ferieuge og omsorgsdage skal afholdes.

Ferie

Barselorlov er en feriehindring. Derfor er der mulighed for at udskyde eller overføre ferien, samt at få den udbetalt. Det gøres på følgende måde:

Hovedferien på 3 uger mellem 1. maj og 30. september kan udbetales efter den 30. september eller udskydes/overføres. Perioden skal være afholdt inden udløbet af det efterfølgende ferieår.

De resterende 2 uger kan udbetales ved ferieårets slutning eller overføres til afholdelse på et senere tidspunkt.