



UiO • Universitetet i Oslo

Gruppe for Fravær og Nav-refusjoner (GRUF)



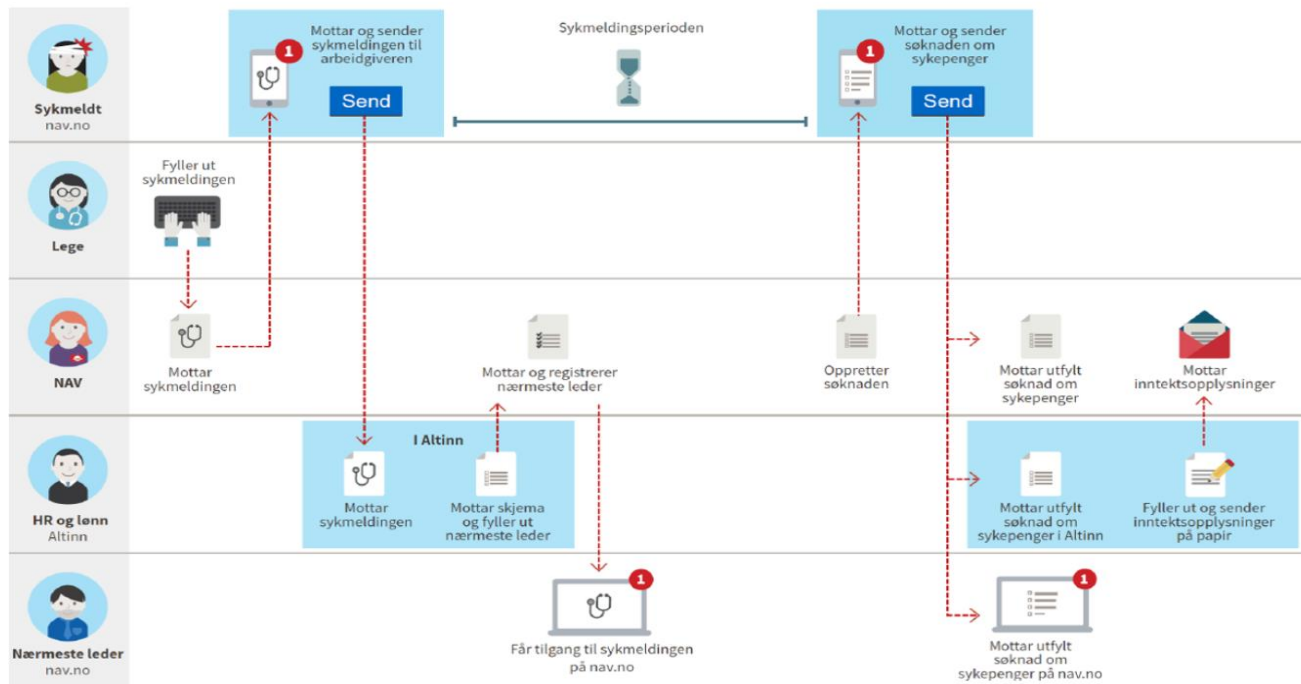
Agenda

- GRUFs arbeidsområder.
- Nav-portalen vs. Altinn.
 - sykmeldinger og søknader om sykepenger
 - innmelding av nærmeste leder
 - GRUFs rolle
- Lønnstilskudd.
- Unntak arbeidsgiveransvaret.
- Oppfølging fra GRUF fra 8 måneders sykefravær.
- Opptjening av nye sykepengerrettigheter ved langtidssykefravær.

Arbeidsområder

	2022	Per 30.09.23
Antall søknader om sykepenger	9500	6000
Forventet refusjonsinntekt sykepenger *	90.000.000,-	72.000.000,-
Antall løste RT-saker (fraværskøen)	1900	1266
Lønnstilskudd	5.400.000,-	4.200.000,-
Antall ansatte i sykepermisjon per 31.12.22 / 30.09.23	127	117
Antall ansatte GRUF var i kontakt med ifm. maksdato	135	111

*Inkluderer pleie- og opplæringspenger



Illustrasjon fra Nav

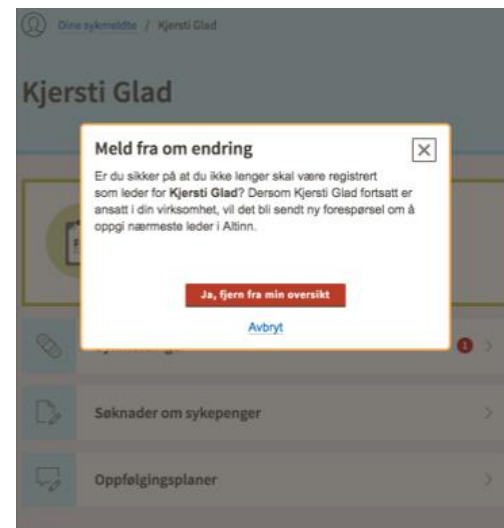
Nærmeste leder

- Innmelding av nærmeste leder:
 - Skjer automatisk i henhold til organisasjonsstrukturen i SAP.
- Endring av nærmeste leder:
 - Hvis Nav tidligere har registrert navn på leder, ber de om bekreftelse hver gang den ansatte leverer sykmelding. Ansatt kan også til enhver tid logge seg på nav.no og melde endring.
 - Tidligere leder kan via «Dine sykmeldte» på nav.no melde fra om at han/hun ikke lenger er nærmeste leder. Skal kun melde endring ved pågående fravær.

Obs!

Hverken ansatt eller tidligere leder kan melde navnet på ny leder.

Det er alltid en forutsetning at organisasjonsstrukturen i SAP er oppdatert.



Lønnstilskudd

- Støtteordning der Nav dekker deler av lønnen til en ansatt i en periode.
- Skal kompensere for at den ansatte ikke produserer like mye som andre ansatte, og hva som er forventet i gitt stilling.

Nav kan innvilge lønnstilskudd dersom UiO:

- ansetter personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære vilkår, eller
- har en arbeidstaker med nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter å ha mottatt sykepenger til maksdato for sykepenger.
 - [Midlertidig lønnstilskudd](#), kan innvilges i inntil ett eller to år. Vurderes hver 3. måned.
 - [Varig lønnstilskudd](#), kan innvilges så lenge den ansatte er kvalifisert for ordningen. Vurderes hver 6. måned.

Lønnstilskudd

1. Inngå avtale

- Avtalen må godkjennes av alle parter: deltakeren, arbeidsgiver og Nav.
- Nav må godkjenne avtalen til slutt, og før tiltaket starter.

Leder må ha tilgang til aktuell enkeltrettighet i Altinn for å fylle ut og signere avtalen: «avtale om midlertidig lønnstilskudd» eller «avtale om varig lønnstilskudd».

Tilgang bestilles via nettskjema: [Innmelding og lukking av brukere](#) (UiO.no)

Obs! Krever Altinn-tilgang, men leder forholder seg kun til nav: [Tiltaksgjennomføring](#)

Leder har ansvar for å avslutte enkeltrettigheten i Altinn når det ikke lenger er bruk for den.

2. GRUF sender refusjonskrav via Nav sin refusjonsløsning.

Avtalen må være inngått på samme virksomhetsnummer som det rapporteres lønn på til A-meldingen.

Unntak arbeidsgiveransvaret

- refusjon fra Nav i perioder arbeidsgiver normalt må dekke sykepenger

- **Kronisk eller langvarig sykdom** som gir økt risiko for særlig høyt fravær eller hyppig fravær i en begrenset periode.
 - Et vedtak vil gjelde for alt egenmeldt og sykemeldt fravær, uansett diagnose.
 - **Svangerskapsrelatert sykdom** som henger direkte sammen med graviditeten.
 - Sykefraværet må dokumenteres med sykmelding fra lege/behandler.
 - UiO må kunne dokumentere at det ikke er mulig å tilpasse arbeidsplassen eller midlertidig flytte den ansatte til annet arbeid.
1. Nærmeste leder søker digitalt i samråd med den ansatte. Husk riktig virksomhetsnummer.
 2. GRUF mottar automatisk kvittering på søknaden i Altinn og sender refusjonskrav til Nav.
 3. Vedtak fra Nav sendes til lokal enhet. Lokal enhet må sende vedtaket på flyt til 5GR i ePhorte.

Unntak arbeidsgiveransvaret

- Oppdatert nettside er under utarbeidelse.
- [Søknad om unntak fra arbeidsgiveransvar for sykepenger til en arbeidstaker som lider av en langvarig eller kronisk sykdom - nav.no](#)
- [Søknad om unntak fra arbeidsgiveransvar for sykepenger til en arbeidstaker som har sykefravær på grunn av svangerskap - nav.no](#)
- [Oversikt over virksomhetsnummer ved UiO](#)
- ePhorte-rutiner:
 - [Vedtak om fritak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig/kronisk sykdom - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)
 - [Vedtak om fritak fra arbeidsgiverperiode ved svangerskapsrelatert sykefravær - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](#)

Oppfølging fra GRUF fra 8 måneders sykefravær

	Per 31.12.22	Per 30.09.23
Antall ansatte i sykepermisjon	127	117
Antall ansatte GRUF var i kontakt med ifm. maksdato	135	111

[Leders ansvar ved sykefravær – Fra 8 måneder: Oppfølging av langtidssykmeldte](#)

Agenda veiledningsmøte

- Presentasjon av GRUF og vår rolle.
- Hva er maksdato?
- Stønad hos NAV.
- Stønad hos SPK.
- **Sykepermisjon fra UiO.**
- Oppsummering.
- **Sykepengerrettigheter i tiden fremover.**

Midlertidig sykepermisjon fra UiO

Det kan innvilges midlertidig permisjon uten lønn grunnet ivaretagelse av egen helse dersom hensikten med å innvilge permisjon er tilstede. Hensikten er tilbakeføring til helt eller delvis arbeid.

- Fra dagen etter maksdato eller fra den første i påfølgende måned.
- **Permisjon i inntil ett år, unntaksvis lengre.**
- Permisjonsavtalene bør inngås for kortere perioder av gangen.
- **Vurdering fra lege/sykmelder.**
- Oppfølging og kontakt.

Dette kan du ha rett til når du er syk utover maksdato

<p>Under 20% SYKMELDT/UFØR</p>	<p>20 – 50% SYKMELDT/UFØR</p>	<p>Fra 50% SYKMELDT/UFØR</p>
<p>Ytelser fra NAV og SPK: ❌ Uførepensjon fra SPK ❌ Uføretrygd / AAP fra Nav</p> <p>Hvis du er under 20 prosent sykmeldt eller ufør, har du ikke rett til uførepensjon fra SPK eller uføretrygd / AAP fra Nav.</p>	<p>Du kan ha rett til: ➡ Uførepensjon fra SPK ❌ Uføretrygd / AAP fra Nav</p> <p>Hvis du er mellom 20 og 50 prosent sykmeldt/ufør, kan du søke om uførepensjon fra SPK. Dette gjelder selv om du ikke mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra Nav.</p>	<p>Du kan ha rett til: ➡ Uførepensjon fra SPK ➡ Uføretrygd / AAP fra Nav</p> <p>Hvis du er 50 prosent ufør eller mer, kan du søke om uførepensjon fra SPK. Uførepensjonen utbetales i tillegg til arbeidsavklaringspenger (AAP) eller uføretrygd fra Nav.</p>

Hentet fra www.spk.no

Sykepengerrettigheter i tiden framover

<p>Under 20% SYKMELDT/UFØR</p> <p>Ingen ytelser fra Nav eller SPK</p>	<p>20 – 50% SYKMELDT/UFØR</p> <p>Uførepensjon fra SPK</p>	<p>Fra 50% SYKMELDT/UFØR</p> <p>AAP fra Nav og eventuelt uførepensjon fra SPK</p>
<p>Ny rett til å dokumentere sykefravær med egenmelding/sykmelding i arbeidsgiverperioden etter 16 kalenderdager tilbake i jobb.</p> <p>Nye fulle sykepengerrettigheter fra Nav etter 26 uker tilbake i jobb. Forutsetter at det ikke er fravær ut over arbeidsgiverperioden i disse 26 ukene.</p>	<p>Ny rett til å dokumentere sykefravær med egenmelding/sykmelding i arbeidsgiverperioden etter 16 kalenderdager tilbake i jobb.</p> <p>Nye fulle sykepengerrettigheter fra Nav etter 26 uker tilbake i jobb. Forutsetter at det ikke er fravær ut over arbeidsgiverperioden i disse 26 ukene.</p>	<p>Ved delvis arbeid kan sykefravær i den arbeidende delen ikke dokumenteres med egenmelding. Det må foreligge dokumentasjon fra sykmelder, og lønnsutbetalingen fra UiO skal reduseres. Uttak av AAP skal økes tilsvarende.</p> <p>Ingen opptjening av nye sykepengerrettigheter hos Nav eller UiO så lenge du mottar AAP.</p>

Arbeidsgiverperioden = De første 16 kalenderdagene av et fravær. Er det mindre enn 16 dager mellom fraværene teller de med i samme arbeidsgiverperiode.

Erfaringer

- flere kortere permisjonsperioder gir bedre oppfølging
- permisjonslengden er nå i større grad tilpasset den enkeltes situasjon
- de fleste permisjoner varer langt ut over ett år
- lengden på permisjon knyttes feilaktig opp mot innvilget ytelse
- nyttig med veiledningsmøter ved maksdato