

Ammefri - Retningslinje

D53924

Utgave:
1.01

Gjelder fra:
22.11.2024

Side 1 av 4

Hensikt og omfang

Retningslinjen beskriver hvilke forhold som regulerer retten til fri i forbindelse med amming. Videre skal den bidra til en god overgang fra foreldrepermisjon til jobb, samt å tilrettelegge for amming.

Reglene gjelder for alle kvinner som ammer sitt barn, uavhengig av ansettelsesform.

Overenskomstens del A1, sosiale bestemmelser pkt. 3 gir ansatte ved Sykehuset Innlandet bedre rettigheter enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljøloven (aml.) §12-8

- 1) Kvinne som ammer sitt barn kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Fritiden kan for eksempel tas ut i minst en halv time to ganger daglig eller som redusert arbeidstid med inntil én time hver dag.
- 2) Kvinne som har ammefri etter første ledd, har i barnets første leveår rett til lønn inntil én time på arbeidsdager med avtalt arbeidstid sju timer eller mer.

Overenskomst Spekter, del A1, sosiale bestemmelser:

3. Lønn ved fri under amming.

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag

Omfanget av retten til ammefri

- Retten til ammefri er betinget av **barnets behov** for å bli ammet
- Retten til ammefri er ikke en rett til kortere arbeidsdager og er ikke det samme som tilrettelegging av arbeidstid av velferdsgrunner
- For leger: Kvinner som ammer gis mulighet til å ha en daglig arbeidstid som ikke overstiger 9 timer. Eventuelt vaktfritak gir ikke rett til å beholde vaktlønn.
- En kvinne som ammer sitt barn, kan kreve den fri hun av den grunn trenger. Det gis fri med full lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag. Ammefri ut over dette er ulønnet. (Arbeidsdagen kan for enkelte være lengre eller kortere enn en normalarbeidsdag. Da må friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag. Hensynet til barnet og driften må vurderes og 2 timer er ikke nødvendigvis en maksgrense dersom arbeidstiden i strekk er lang.)
- For helseforetak er perioden IKKE begrenset til barnets første leveår
- Ammefri må ikke tas ut sammenhengende. Ammefri kan tas ut på ulike tidspunkt i løpet av arbeidsdagen/vakten.
- Arbeidsgiver kan ikke avslå ønske om ammefri av hensyn til drift
- Det er en forutsetning at tiden faktisk brukes til amming. Pumping sidestilles.
- Friperioden må vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag. Det betyr at tiden for fri med lønn kan være kortere.
- Dersom leder har begrunnet tvil om at tiden ikke benyttes til amming, kan det kreves dokumentasjon. Arbeidsgiver kan ikke innhente dokumentasjon uten arbeidstakers medvirkning.

Ansvar/målgruppe

Ansatte som ammer barn

Handling

Arbeidsgiver har ansvar for å tilrettelegge slik at ammingen kan fortsette også etter at mor kommer tilbake fra foreldrepermisjon, og slik at barnet kan ammes i tråd med anbefalingene fra Helsedirektoratet. Leder og mor har begge et ansvar for å bidra til god dialog om hvordan fri til amming kan organiseres. Leder og arbeidstaker bør være i fortløpende dialog. Dersom leder og ansatt ikke blir enige om hvordan ammeфри skal innrettes, kan de søke råd hos HR rådgiver.

Leder tar kontakt med mor i god tid før hun kommer tilbake fra foreldrepermisjon. Det er anbefalt å gjennomføre en «ammesamtale». Det er utarbeidet en veileder for slik samtale. Denne er ment som et hjelpemiddel i dialogen.

Tiden og hyppigheten mor bruker på amming vil normalt sett variere med barnets alder, det vil derfor være behov for individuelle vurderinger. Ved behov for ammeфри bør det gjennomføres faste oppfølgingsmøter, minimum hver måned. Leder sender medarbeider en e-post og bekrefter perioden det er avtalt ammeфри, hva som er avtalt og neste kontakt. Ved ammeфри benyttes fraværskoden i GAT: 511T, Ammeфри –timer.

Begrensninger

Aml. § 12-6, arbeidstaker som tar ut foreldrepermisjonen som delvis permisjon, i form av redusert arbeidstid hver dag, kan ikke kreve ytterligere nedkorting av arbeidstiden med bakgrunn i behov for «ammeфри».

Retten til ammeфри er knyttet til amming. Ansatte med behov for redusert arbeidstid, kan søke redusert stilling jf. aml. § 10-2, 4. ledd. Reduksjon av arbeidstid etter den bestemmelsen vil være uten lønn. Arbeidsgiver vil i disse tilfelle kunne legge vekt på hensyn til avdelingens drift ved vurdering av søknaden.

Timer til ammeфри kan ikke samles opp, avspaseres eller utbetales. Ikke avviklet ammeфри bortfaller.

Ekstravakter og ammeфри

Ved behov for ekstravakt, skal ansatte som ammer vurderes på samme måte som øvrige ansatte. Det må avklares hvorvidt det er behov for ammeфри på vekten og hvordan ammingen i så fall kan innrettes. Å ta utgangspunkt i inngått avtale mellom leder og ansatt, kan være retningsgivende. Ekstravakt og overtid godtgjøres i sin helhet uten at fri til amming trekkes fra. Dog maks 2 timer per arbeidsdag (se omfang kulepunkt 4).

Referanser

Samtalenotat

Tiltakskort / samtaleskjema ambulansetjenesten

Ammesamtale

Hvordan fri til amming skal praktiseres, må avgjøres etter konkret dialog mellom leder og medarbeider. Her er noen temaer som kan brukes som utgangspunkt for ammesamtalen. Leder og medarbeider vurderer hvilke temaer som er relevante.

Generell informasjon

Divisjon:

Avdeling:

Seksjon:

Ansatt:

Arbeidstider/turnus:

Antall timer per vakt:

Reisetid til arbeid:

Amming

Barnets alder:

Barnets ammebehov:

Tidspunkter for
amming:

Barnehage/dagmamma:

Hvilke muligheter finnes for amming på arbeidsplassen?

Finnes det alternative måter å innrette ammingen på?

Turnus – er det enkelte vakter som er problematiske?

Søk å finne praktiske løsninger for disse.

Annet

Dette er avtalt

Tidspunkt for neste samtale:

Dersom behovet for amming endres, ta kontakt med leder.

Dato:

Leder

Arbeidstaker

Eventuelt revidert sist dato: