

Reforhandling av standard tariffavtale II for barnehager for perioden 01.09.2024 - 31.08.2026

Fagforbundet oversender herved revidert Standard tariffavtale for barnehager som inneholder hovedavtale og tariffbestemmelser.

Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta har i samarbeid utarbeidet en toårig avtale. Denne skal gjelde for private barnehager uten medlemskap i noen arbeidsgiverorganisasjon. Tariffavtalen bygger på avtaler inngått mellom forbundene på den ene side og KS og Private Barnehagers Landsforbund (PBL) på den annen side, se omtale under det enkelte kapittel nedenfor.

Partene ble i år enige om å fremforhandle nye minstelønnsatser gjeldene fra 01.05.2024.

I tariffavtalens bestemmelser er forhandlingsresultatet fra kommunal sektor og PBL innarbeidet, og følgende endringer er gjort:

Del 1. Hovedavtalen

7.1 Kompetanseutvikling

Partene vil understreke nødvendigheten og viktigheten av at arbeidstakerne gjennom ulike tiltak kan øke sine kunnskaper. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at barnehagene vektlegger målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine ansatte gjennom interne og/eller eksterne tilbud, herunder arbeidsplassbasert opplæring.

Den enkelte virksomhet har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse. I samarbeid med de tillitsvalgte analyseres virksomhetens og den enkelte ansattes kompetansebehov, og det utarbeides en kompetanseutviklingsplan. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin utdanning og kompetanse. På dette grunnlag gjennomføres kompetansehevende tiltak.

Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil virksomheten dekke kostnader forbundet med iverksetting av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11. I den utstrekning det etter virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å

utføre pålagte arbeidsoppgaver/ arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

Kap. 3 Lønns- og stillingsregulativ

3.5 De ulike stillingers minimumsavlønning

Generelle tillegg er inkludert i ny minstelønn.

Minstelønssatser per 1.5.2024

3.5.1 Lønnsstige arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning

Ansiennitet	Minstelønn 1.5.2024
0	385 200
4	392 000
8	404 100
10	444 800
16	478 900

3.5.2 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere

Ansiennitet	Minstelønn 1.5.2024
0	439 400
4	449 500
8	461 100
10	501 400
16	515 700

3.5.3 Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar

Ansiennitet	Minstelønn 1.5.2024
0	513 400
4	517 600
8	531 600
10	585 600
16	600 100

3.5.4 Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar

Ansiennitet	Minstelønn 1.5.2024
0	544 900
4	549 100
8	563 100
10	617 100
16	631 600

3.5.5 Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning

Ansiennitet	Minstelønn 1.5.2024
0	545 000
4	553 100
8	563 100
10	617 100
16	632 800

3.5.6 Styrer med godkjent utdanning

Årsverk	Minstelønn 1.5.2024
0,0 - 9,9	682 800
10,0-13,9	705 700
14,0-16,9	717 800
17,0-20,9	729 700
21,0-26,9	740 300
27+	782 400

3.5.9 Tilleggs-/videreutdanning

Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning, herunder styrever med godkjent utdanning og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall) eller fagskole av et halvt/ett års varighet skal ha minst 13 000/26 000 pr. år i tillegg til minstelønn.

Ansatte med utdanning på mastergradsnivå skal lønnes høyere enn ansatte med tilleggsutdanning.

Kap. 7 Varighet – regulering og 2. avtaleår

7.2 Varighet

Tariffavtalen gjøres gjeldende for perioden *1.september 2024 – 31. august 2026*.

Hvis hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

Godkjenning av partene

For å lette arbeidet med reforhandling av tariffavtalen, er den ferdig undertegnet av Fagforbundet. Skulle det være spørsmål til innholdet eller forhold som ønskes drøftet nærmere før undertegning, kan dette løses ved å ta kontakt med Kompetansesenteret i

_____, v/rådgiver _____ tlf. _____

Dersom forslag til ny overenskomst kan aksepteres av Deres virksomhet, ber vi om at 1 - ett - eksemplar i undertegnet stand på side 49.

Vi ber også om at overenskomsten er utfylt og undertegnet på sidene: side 30 (gruppelivsforsikring), side 32 (erstatning ved yrkesskadesykdom) og side 36 (pensjonsordning).

Fagforbundet gjør oppmerksom på at forsikringsdokumenter og pensjonsdokumenter må sendes inn i sin helhet.

Overnevnte returneres til:

Med hilsen

Fagforbundet

Kompetansesenteret i _____

Adresse _____

Administrasjonssekretær

Kopi: Fagforbundets tillitsvalgt/medlem i bedrift
Lokal fagforening

Vedlegg: 2. stk. tariffavtaler