



Hovedavtale og Hovedtariffavtale

1. april 2024 – 31. mars 2026

mellom

PBL

på den ene side

og

**Fagforbundet, Utdanningsforbundet
og Delta**

på den annen side



Hovedavtale	3
1 Avtalens målsetting og virkeområde	3
2 Definisjoner	4
3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter	4
4 Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter	9
5 Opplæring/personalutvikling	9
6 Forhandlingsordningen	11
7 Permittering	13
8 Annet	15
Hovedtariffavtale	15
Kap. 1 Fellesbestemmelser	15
1 Innledende bestemmelser	15
2 Tilsetting	16
3 Oppsigelse, omplassering	16
4 Arbeidstid	17
5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	20
6 Overtid – forskjøvet arbeidstid	22
7 Avtalefestet ferie	24
8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	25
9 Lønn under avtjening av verneplikt	29
10 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser	30
11 Stedfortredertjeneste/konstituering	31
12 Permisjon	32
13 Velferdspemisjon mv.	32
14 Arbeidstøy	33
15 Seniorpolitikk i PBL-barnehager	33
Kap. 2 Pensjonsforhold og personalforsikring	33
16 Tjenestepensjon og personalforsikring	33
Kap. 3 Lønnssystem	35
17 Innledende bestemmelser	35
18 Stillingsoversikt	36
19 Diverse lønnsbestemmelser	40
Kap. 4 Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser	40
Kap. 5 Lærlinger	41
Kap. 6 Varighet regulering 2. Avtaleår	43
Vedlegg 1 – Pensjon og forsikringer	44
Vedlegg 2 – Forslag til velferdspemisjon	58
Velferdspemisjoner	58
Vedlegg 3 – OU-fond	60
Vedlegg 4 – Seniorpolitikk i PBL-barnehager	63
Vedlegg 5 - Om arbeidstid for barnehagelærere/pedagogiske ledere	65

Hovedavtale

1. MAI 2024 til 30. APRIL 2026

1 Avtalens målsetting og virkeområde

1.1 Innledning

Formålet med denne avtale er at partene gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar skal utvikle et godt arbeidsmiljø mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Den erfaring og innsikt som de ansatte har, skal gjennom samarbeid mellom arbeidstaker og arbeidsgiver komme til nytte for både virksomheten og den enkelte arbeidstaker.

Partene er enige om at det er av avgjørende betydning for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom virksomhetens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former. De tillitsvalgte må få forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtale.

Medbestemmelsesretten skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset virksomhetens organisering.

Partene er enige om at samarbeid på arbeidsplassnivå basert på kunnskap for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø, har stor betydning for kvaliteten i barnehagen. Partene sentralt og lokalt har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse. Sentralt kontaktmøte skal vurdere status og sikre nødvendig fremdrift i partsarbeid avtalt i tariffrevisjonen.

Partene er enige om at klima- og miljøtiltak i virksomhetene inngår som en del av partssamarbeidet.

1.2 Medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom tillitsvalgtordningen.

2 Definisjoner

2.1 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av gjeldende lovgivning og denne avtale, eller av avtale om tillitsvalgtordning i virksomheten.

Arbeidstakerorganisasjonen må ha minst to medlemmer i virksomheten for at disse skal kunne velge tillitsvalgt.

2.2 Hovedtillitsvalgt

Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale med PBL. En hovedtillitsvalgtordning kan bidra til bedre partssamarbeid. De lokale parter kan etter drøftinger avtale at det etableres en egen ordning med hovedtillitsvalgte der eier har flere barnehager.

3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Begge parter skal arbeide for at den samlede personalgruppe er kjent med strategien bak barnehagens samlede drift. Begge parter skal arbeide for å finne løsninger som kan bidra positivt til et godt arbeidsmiljø, og derigjennom et lavt sykefravær.

3.1 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en tillitsvalgt. Se imidlertid punkt 2.1.

Hvis virksomhetsstørrelse og oppdeling gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon.

Alle valg av tillitsvalgte skal meddeles skriftlig til virksomheten. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

3.2 Arbeidsgivers plikter overfor tillitsvalgte

3.2.1 Drøftinger om virksomhetens ordinære drift og omlegging av driften

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling

Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift

De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten

Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, inkludert klima og miljøtiltak

Syssettings spørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

3.2.2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

Fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten

Virksomhetens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.

Vurderer virksomheten å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

3.2.3 Nærmere om drøftinger og informasjon

1. Før virksomheten treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes syssetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

I de tilfeller virksomhetens ledelse ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftinger eller forhandlinger skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll som undertegnes av partene.

2. I saker som omhandler forhold omfattet av punkt 3.2.2 og ved permittering av arbeidstakere skal tillitsvalgte informeres om årsakene til virksomhetens disposisjoner, samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

3.2.4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges tillitsvalgte straks det er fastsatt.

Dette gjelder kun dersom virksomheten har regnskapsplikt, og er innsendingspliktig.

Tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

3.2.5 Informasjon om ansettelse

Virksomheten skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

3.3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor virksomheten, eller som virksomheten mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker, jf. dog punkt 3, innledning.

Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

b) Virksomhetens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftinger.

c) De tillitsvalgte og virksomhetens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.

d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.

f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.

3.4 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte

Tillitsvalgt har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver iht. denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeidstid som faller utenfor ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgte for hver av de organisasjoner som er part i denne avtale gis permisjon med lønn for å ivareta kontakten med PBL. Der eier driver flere barnehager kan hovedtillitsvalgt etter avtale med eier gis permisjon med lønn for å ivareta sine oppgaver.

3.5 Lønn

Tillitsvalgte

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.

Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter vanlige regler.

Den hovedtillitsvalgte skal lønnes tilsvarende det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling inklusive eventuelle faste tillegg.

3.6 Rett til permisjon

Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale, lokale og distrikts/fylkesorganer innvilges permisjon. Permisjon med lønn innvilges i inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår jf. vedlagte oversikt.

Utdanningsforbundet:

Lokalplan: Årsmøte i lokallaget.

Fylkesplan: Årsmøte i fylkeslag, fylkesstyre, arbeidsutvalg, ledermøte, fylkesstyrets rådgivende organ.

Landsplan: Landsmøte, representantskap, sentralstyre, arbeidsutvalg, sentralstyrets rådgivende organ.

Fagforbundet:

Landsmøte, landsstyre, forbundsstyre, seksjonskonferanser, seksjonsstyre, fylkesmøte, representantskap, fylkesstyre, seksjonskonferanse i fylkeskretsen, seksjonsstyre i fylkeskretsen, årsmøte i fagforeningen.

Delta:

Valgarena fylke, den yrkesorganisasjon/-sammenslutning/bransje-organisasjon som ansatte i PBL barnehagene velger å knytte seg til. Kun én kan velges. Hovedstyre, representantskap, kongress.

Ved endringer i vedtektene endres listen i henhold til avtale mellom partene.

Arbeidstakere har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av. Søkes det om permisjon fra del av stilling skal denne innvilges dersom dette er praktisk mulig. Permisjonens lengde fastsettes på søknadstidspunktet.

3.7 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

4 Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter

De ansatte er en viktig ressurs i virksomheten, og bør være representert i styret.

Hvis valg av slik(e) representant(er) gjennomføres, skal valget foregå skriftlig, og være hemmelig. Representanten(e) velges av fast ansatte.

De ansattevalgte representantene utøver sitt verv med samme godtgjøring som øvrige styremedlemmer.

5 Opplæring/personalutvikling

5.1 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 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 kompetansehevede 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.

5.2 Permisjon

a) Faglig utvikling

Permisjon med hel eller delvis lønn innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov virksomheten til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling. Hel eller delvis lønn skal innvilges når utdanning er hjemlet i gjeldende opplæringsplan.

Plikttjeneste/bindingstid kan avtales dersom virksomheten yter økonomisk støtte tilsvarende minst 3 månedslønner. Eventuell pliktjeneste kan maksimalt beregnes til 2 år og avtale om dette må være gjort før permisjonen tiltres.

Permisjon med lønn innvilges for alle kurs arrangert av arbeidsgiver.

b) Tillitsvalgtopplæring

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten. Med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon etter HA og HTA. Rett til permisjon etter denne bestemmelse kan avslås dersom søknad legges frem for arbeidsgiver senere enn 10 dager før kursstart.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstakerorganisasjonene med hel eller delvis lønn kan innvilges etter søknad.

5.3 Eksamen/fagprøver

I forbindelse med avlegging av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for vedkommendes arbeid. Melding om eventuelt fravær i forbindelse med eksamen meldes til arbeidsgiver så tidlig som mulig, etter at eksamensdato(er) er fastsatt.

6 Forhandlingsordningen

6.1 Partene

Denne hovedavtale gjelder mellom PBL (Private Barnehagers Landsforbund) på den ene side, og Fagforbundet, Delta og Utdanningsforbundet på den annen side.

6.2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.05.2024 til 30.04.2026.

6.3 Interessetvister og sympatiaksjoner

6.3.1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende Hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 16.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 25.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.

c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres arbeidsgiver minst fire dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter.

6.3.2 Arbeidstakere som unntas fra streik

a) Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.

b) Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

6.3.3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

6.3.4 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom virksomheten og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon skal være bestemt i pkt. 6.3.1.

6.4 Tvistebestemmelser (Rettstvister)

a) En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstenging eller annen arbeidskamp, men skal søkes løst ved forhandlinger.

Forhandlingsmøte skal holdes innen 14 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det. Jf. arbeidstvistloven § 45(4).

b) Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45(4).

6.5 Tilpasningsforhandlinger

Partene er enige om at barnehager som i avtaleperioden ønsker å melde seg inn i PBL, og som på det tidspunkt allerede er bundet av tariffavtale med en eller flere av arbeidstakerorganisasjonene som er part i denne avtalen, skal ha rett til overgang i løpet av avtaleperioden.

Partene er enige om at alle arbeidstakere som omfattes av en slik overgang i perioden frem til ordinært utløp fullt ut skal beholde individuelle rettigheter etter den opprinnelige tariffavtale som er bedre enn de som følger av denne avtale, jf. arbeidstvistloven § 7.

7 Permittering

7.1 Vilkårene for permittering

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.

2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

7.2 Plikt til å drøfte før varsel gis

Før varsel gis skal det drøftes med tillitsvalgte i samsvar med punkt 3. Fra drøftelsen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselsfristen i punkt 7.3 nr. 1 og nr. 2 løper først etter at drøftelser er gjennomført. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi virksomheten ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

7.3 Varsel om permittering

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.

2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.

3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.

4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet, eller tariffstridig konflikt i egen virksomhet, eller legitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter dog å gi det varsel som er mulig.

5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel. Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varselsfristen, skal arbeidstakerne betales ordinær lønn til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr 2 betales ordinær lønn.

6. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser, varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

7.4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.

2. Ved betinget permittering etter punkt 7.5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er til stede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.

5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

7.5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen virksomhet skal varslet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

7.6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker som er permittert, gjelder arbeidsmiljøloven § 15-3 (9).

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

7.7 Spesielle bestemmelser

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.

2. Punkt 7.3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.

8 Annet

8.1 Rapportering

PBL skal sørge for at de øvrige partene i denne avtale hvert kvartal mottar oppdaterte medlemslister for PBL. Listene må inneholde en datofestet oversikt over inn- og utmeldte barnehager.

Hovedtariffavtale

for perioden 1. MAI 2024– 30. APRIL 2026

Kap. 1 Fellesbestemmelser

1 Innledende bestemmelser

1.1 Hovedregel

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

2 Tilsetting

2.1 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

2.2 Deltid/midlertidig tilsatt/innleie

Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.

Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver og tillitsvalgte drøfter hvordan det kan tilstrebes redusert bruk av deltidsstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst en gang i året.

Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger, jf. arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige stillinger. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter de regler som gjelder for disse.

3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Oppsigelsesfrister

3.1.1 Oppsigelse av fast ansatte etter utløp av prøvetid

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.1.2 Oppsigelse i prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en oppsigelsestid på 14 dager.

3.1.3 Oppsigelse av midlertidig ansatte etter utløp av prøvetid

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

3.2 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-7 (2).

3.3 Omplussing

Arbeidstakere som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønns plassering på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

4 Arbeidstid

4.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 37,5 t

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12.

4.3 Pauser

Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

4.4 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling, herunder eventuell innføring av fleksibel arbeidstid, fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.5 Helgeaftener o.l

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres i henhold til pkt. 6.4.1. Dette punktet gjelder også for deltidstilsatte.

4.6 Styrer

Styrer tilsettes i hel stilling.

Ved fastsettelse av tid til ledelse skal det som hovedregel avsettes 35 % styrerstilling pr avdeling. Ønsker eieren, som følge av barnehagens organisering, å bruke mindre tid til ledelse, skal dette drøftes mellom partene lokalt. Blir partene lokalt ikke enige, drøftes dette mellom berørte organisasjoner og PBL sentralt. Oppnås ikke enighet, fastsettes tid i samsvar med PBLs siste tilbud.

Det forutsettes at ovenstående ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.

Med partene lokalt forstås styrer og tillitsvalgt i den enkelte barnehage.

Ved drøftinger med styrer/arbeidsgiver i saker omtalt i dette punkt, kan tillitsvalgte be om bistand fra egen organisasjons nærmeste ledd.

4.7 Barnehagelærer/pedagogisk leder

Se vedlegg 6.

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til barnehagen.

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av de 33,5 timene gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidbetaling. I de tilfeller det kompenseres med fritid skal overtidstillegget utbetales.

Ved økt pedagogtetthet ut over lovens bemanningsnorm, skal barnehagen og organisasjonens lokale ledd avtale hvordan hele eller deler av den totale ubundne tiden skal disponeres. Herunder kan det avtales at arbeid i hele eller deler av den ubundne tiden kan legges til barnehagen. Kommer ikke partene til enighet, kan en av partene bringe uenigheten inn for partene sentralt. De sentrale parter behandler tvisten på grunnlag av uenighetsprotokollen, og kan fastsette ny avtale med bindende virkning. Blir de sentrale parter ikke enige videreføres pkt. 4.7 første ledd.

Ved drøftinger med styrer/arbeidsgiver i saker omtalt i dette punkt, kan tillitsvalgte be om bistand fra egen organisasjons nærmeste ledd.

4.8 Planlegging/forberedelser for det øvrige personale

Øvrige tilsatte som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter skal gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging. Slik tilrettelegging/ planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstid.

4.9 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage. Av planleggingstiden etter dette punkt bør minimum 22,5 timer organiseres felles for hele personalet.

4.10 Barnehager som følger skoleåret

Der barnehager er stengt utover ferielengde i henhold til lov- og avtaleverk skal de tilsatte beholde full lønn. De kan i denne tiden pålegges annet arbeid for barnehagen.

For arbeidstakere i barnehager som følger skoleåret, kan partene lokalt avtale at lønnen i stedet reduseres med 11 %. Det kan avtales annen prosentvis lønnsreduksjon der arbeidsårets lengde tilsier dette.

5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter pkt. 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.2 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.3, 5.4 eller 5.5.

5.1.3 Arbeid som daglig leder/styrer

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for daglig leder/styrer. Det avtales kompensasjonsordninger mellom styrer og eier. Kommer ikke disse til enighet, kan styrer overlate slike forhandlinger til organisasjonens nærmeste ledd.

5.2 Kvelds- og nattillegg

5.2.1

Fra 1.1.2023 økes godtgjørelsen for særskilt arbeidstid:

For barnehager med kvelds og/eller nattåpent, og der arbeidstakerne arbeider etter

turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et tillegg per time på minst kr 56 for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 - kl. 21.00.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32.

For ordinært arbeid mellom kl. 21.00 – 06.00 betales et tillegg på minst 25 % pr arbeidet time, minimum kr 70 pr arbeidet time.

5.2.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.2.1, tilstås minst kr 32 per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

5.3 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst 22 % pr arbeidet time, minimum kr 70 pr. arbeidet time.

5.4 Helge- og høytidstillegg

5.4.1

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på helge- og høytidsdager, på påskeaften samt for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 24.00 på onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften, betales et tillegg på 1 1/3 timelønn pr. arbeidet time.

5.4.2

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt og det oppnås enighet, kan det i stedet for godtgjøring etter pkt. 5.4.1 helt eller delvis gis 1 1/3 times fri pr. arbeidet time. Slik fritid skal ikke legges til de tider/dager som er nevnt under pkt. 5.4.1 og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet.

5.5 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales en timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen 1 1/2 time pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold

til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

5.6 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

5.6.1

Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.6.2 Forsømmelse/fravær

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter pkt. 5.6.1 om han uten samtykke av arbeidsgiveren forsømmer sitt arbeid siste virkedag før eller første virkedag etter slik helgedag. Dette gjelder likevel ikke når arbeidstakeren ved egenmelding eller attest fra lege godtgjør at fraværet skyldtes sykdom, ferie, eller annen tvingende grunn.

5.6.3

Tilleggene betales for hele timer.

5.7 Tjenestereiser

Normalt dekkes reiser i bedriftens tjeneste etter de satsene som gjelder i statens regulativ. I forbindelse med kurs, opplæring, videreutdanning og reiser med barn kan det inngås egne avtaler mellom partene lokalt.

6 Overtid – forskjøvet arbeidstid

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Daglig leder/styrer er unntatt reglene om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12, og skal dermed normalt heller ikke ha overtidsgodtgjørelse. Det avtales kompensasjonsordninger mellom styrer

og eier. Kommer ikke disse til enighet kan styrer overlate slike forhandlinger til organisasjonens nærmeste ledd.

Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller pr. uke. Deltidstilsatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.6.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

6.3 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1 850 timer pr. år.

6.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

6.4.1 133 1/3 %

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.4.2 100 %

1 For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

2 For overtidsarbeid på lørdager og søndager.

3 For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

6.4.3 50 %

For overtidsarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

6.5 Overtid etter tilkalling

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.

6.6 Forskjøvet arbeidstid

6.6.1

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i 6.4.

6.6.2

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 4.4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-3.

6.6.3

Oppnås ikke enighet om forskjøvet arbeidstid, skal arbeidet igangsettes, og tvisten kan forelegges PBL og de berørte organisasjoner sentralt.

7 Avtalefestet ferie

I tillegg til ferieloven – avtalefestet ferie, gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet. For øvrig gjelder vilkårene i ferieloven.

7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferielovens § 11 (3).

7.3 Avtalefestet ferie – 5. ferieuke

7.3.1

Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 (1)) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

7.3.2

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12 % (14,3 % for arbeidstakere som fyller 60 år i ferieåret).

7.3.3

Arbeidsgiveren fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger. Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.3.5

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

7.3.6

Ved skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.3.7

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

7.3.8

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken i hht. Ferieloven, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede 5. ferieuke.

8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av tariffavtalen, punkt 1.1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden tilfaller virksomheten. Retten til lønn etter dette punkt opphører når tilsettingsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom eller foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i punkt 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av punkt 1.1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygden § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom. Fravær i arbeidsgiverperioden skal medtas i vurderingen av om arbeidstaker har vært helt arbeidsfør.

8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med sykemelding fra lege, jf. folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

8.2.3.2 Friskmelding

Arbeidsgiver kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjen-opptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

8.2.3.3 Kontroll

Arbeidsgiver kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte.

8.2.4 Erstatningskrav

Arbeidsgiver har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdlovens kap.14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

Arbeidsgiver skal som følge av punkt 8.1, også utbetale eventuelle lønnsøkninger som får virkning for arbeidstaker mens denne er i foreldrepermisjon.

8.3.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillits-valgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

8.3.3 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn inntil barnet er 1 år. Arbeidstaker har rett til fri med lønn for å amme sitt barn ut over ett år dersom det foreligger bekreftelse fra lege på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden.

8.3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren/medmoren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.5 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som fremgår av folketrygdloven §§ 14-10 og 14-12.

8.3.6 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles, jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

8.3.7 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i 8.3, må ha gjeninntådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

8.4 Barn og barnepassers sykdom

Rett til permisjon jf. arbeidsmiljøloven § 12-9

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri for nødvendig tilsyn ved barn-/barnepassers sykdom. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

Rett til full lønn

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag, jf. folketrygdlovens § 9-2.

9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste hos samme arbeidsgiver, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 7 b i vedlegget om personalforsikringer.

Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

10 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

10.1 Hovedregel

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetting. Lønnsansienniteten vil deretter reguleres hvert år med virkning fra 1. mai. Første regulering skal skje til gunst for arbeidstaker uavhengig av tilsettingstidspunkt.

All tidligere offentlig og privat tjeneste godskrives i lønnsansienniteten. Ved tilsetting i stilling uten særskilt krav til utdanning medregnes også arbeid i hjemmet i inntil 6 år.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre eller syke.

Ved omgjøring av stilling fra assistent til fagarbeider som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

10.2 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

10.3 Foreldrepermisjon

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon medregnes med inntil 3 år i lønnsansienniteten.

10.4 Lærlinger – fagarbeidere

Fagarbeidere med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

10.5 Lønn for deltidstillinger

Lønn for deltidstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

10.6 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men

hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. punkt 5.

10.7 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

11 Stedfortredertjeneste/konstituering

11.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

11.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag, jf. neste avsnitt.

Ved pålagt stedfortredertjeneste, der arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning og fagarbeidere beordres til stilling som forutsetter høyskoleutdanning, skal det etter en ukes sammenhengende tjeneste fra første dag betales lønn som tilsvarer minstelønn for høyskoleutdannede uten lederansvar. Som styrer lønnes disse tilsvarende minstelønn for styrer med godkjent utdanning, fratrukket 3 %.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

11.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

11.4 Konstituering

Ved konstituering (midlertidig tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning og fagarbeidere som konstitueres i stilling eller ansettes på dispensasjon i stilling som forutsetter høyskoleutdanning, lønnes fra første dag med minstelønn som om de var høyskoleutdannede uten lederansvar.

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning og fagarbeidere som konstitueres i stilling eller ansettes på dispensasjon som styrer, lønnes fra første dag tilsvarende minstelønn for styrer med godkjent utdanning, fratrukket 3 %. Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

12 Permisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

13 Velferdspermisjon mv.

Det bør utarbeides permisjonsreglement for barnehagene i samsvar med partenes anbefaling, jf. vedlegg 1.

14 Arbeidstøy

Partene bør lokalt gjøre avtale om at arbeidsgiver skal dekke kostnader til arbeidstøy, herunder om slik godtgjørelse skal utbetales som tillegg til ordinær lønn, eller om arbeidsgiver skal dekke kostnader etter regning.

15 Seniorpolitikk i PBL-barnehager

Seniorpolitiske tiltak er viktig for å beholde eldre arbeidstakers arbeidskraft og erfaring i barnehagene, og sikre et langt og helsefremmende arbeidsliv. Vedlegg 5.

Kap. 2 Pensjonsforhold og personalforsikring

16 Tjenestepensjon og personalforsikring

Med tjenestepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale.

Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal dette drøftes med organisasjonene. Før overføring til annet selskap/pensjonskasse finner sted, skal det nye selskapet bekrefte at pensjonsordningen tilfredsstillende krav som er fastsatt i denne hovedtariffavtale.

Nedenfor følger oversikt over tjenestepensjons- og forsikringsordningene samt avtalefestet pensjon (AFP). For detaljert informasjon vises til vedlegg 1.

16.1 For de som er født i 1968 eller senere eller ansatt etter 1. januar 2020

Disse vil være en del av ordningen «Barnehagepensjon». Dette er en hybridpensjon med investeringsvalg hvor det til alderspensjonssparingen innbetales en prosentvis andel av den ansattes lønn. For tiden er sparesatsen 7 % av pensjonsgrunnlaget.

Denne tjenestepensjonen vil gi en livsvarig pensjonsutbetaling, hvor ansatte etter eget ønske kan påvirke avkastning og nivå på utbetaling ved å endre risikoprofilen på sine oppsparte midler.

Disse ansatte har også en utvidet gruppelivsforsikring som erstatter tradisjonell ektefelle-/samboerpensjon. Denne dekningen er et tillegg til gruppelivsforsikringen som nevnt i pkt. 16.3.4.

16.2 For de som er født før 1968, samt ansatt før 01.01.2020

Disse ansatte fortsetter opptjeningen i en lukket ytelsesordning. Ytelsespensjonsordningen vil sammen med Folketrygden sikre ansatte med full opptjening 66 % av sluttlønn når de går av med alderspensjon ved fylte 67 år.

Disse ansatte har også en ektefelle-/samboerpensjon, som utbetales med 60 % av alderspensjonen ved ansattes død, og deretter utbetales livsvarig.

16.3 Felles for alle ansatte

16.3.1 Uførepensjon

Inntektsevnen må være redusert med 20 % for å ha rett til uførepensjon.

En uførepensjon som, i tillegg til utbetalingene fra folketrygden, utbetales med

- 3 % av lønn inntil 12 G pluss kronetillegg på 25 % av G, maksimalt 6 % av lønn
- pluss 66 % av lønn mellom 6 G og 12 G
- med tillegg på 4 % av lønn inntil 6G for hvert barn under 18 år for inntil 3 barn

16.3.2 Barnepensjon

Barnepensjon utbetales i tilfeller hvor et barn mister en eller begge foreldrene.

Barnepensjon utbetales høyst til barnet er 21 år og utbetales med 50 % av alderspensjon for yngste barn og halvparten for de øvrige.

16.3.3 Gruppelivsforsikring

Gruppelivsforsikringen utbetales med inntil 10G ved død.

16.3.4 Yrkesskedeforsikring (inkl. psykologisk førstehjelp)

Yrkesskedeforsikringen omfatter det som gjelder i henhold til lov om yrkesskedeforsikring, tariffbestemt yrkesskedeforsikring etter hovedtariffavtalen i KS-området § 11 og psykologisk førstehjelp – *jf. kapittel 1 pkt. 10.*

16.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

Viser til protokoller av 30. mai 2024 og 16. november 2022 hva angår innføring i

AFP i Fellesordningen samt videreføring av førtidspensjonsordningen.

PSU-AFP må forberede organisering og ivaretagelse av årskullene født i 1968 og 1969 ved overgangen til ny AFP.

16.4.1 Førtidspensjonsordning til og med 1967-kullet

PBL forplikter seg til å skaffe og administrere en utjevningsordning for førtidspensjon (AFP). Ansatte i PBL-barnehager som fyller de kollektive og individuelle vilkår for førtidspensjon i LO/NHO-ordningen så langt disse passer, har fra tidligst 62 år rett til en AFP som tilsvarer det vedkommende ville ha fått i førtidspensjon som medlem av Statens Pensjonskasse.

AFP-tillegget i denne ordning utgjør brutto kr 1 700,- pr måned.

I tillegg skal AFP-ordningen kompensere for manglende opptjening av pensjonspoeng i folketrygden pga. førtidspensjonsordningen. Eventuelt tap i folketrygden beregnes og fastsettes på det tidspunkt den førtidspensjonerte har rett til pensjon fra folketrygden. For fremtidig årlig tap i pensjon fra folketrygden beregnes en engangspremie som belastes AFP.

Dersom en PBL-barnehage trer ut av AFP ordningen som følge av opphørt medlemskap i PBL, refunderes ingen andel av de innbetalte midler.

Kap. 3 Lønssystem

17 Innledende bestemmelser

Det gis generelle tillegg iht. tabellen under.

Minstelønnssatsene heves iht tabell for stillingsgrupper.

Generelle tillegg og heving av minstelønnssatsene gis med virkning fra 01.05.2024.

17.1 Generelt

Lønssystemet er et minstelønnssystem.

Det kan inngås avtale om høyere avlønning ved den enkelte barnehage.

Lønssystemet er et bruttolønnssystem.

Fra bruttolønnen trekkes arbeidstaker 2 %, maksimalt 50 % av egen premie, til innskudd i pensjonsordningen.

17.2 Opplysnings- og utviklingsfond.

Se vedlegg 3.

17.3 Lønnsdefinisjoner

Med årslønn menes bruttolønn.

Med månedslønn menes årslønn dividert med 12.

Med daglønn menes årslønn dividert med 260.

Med timelønn menes årslønn dividert med 1.950.

Med 50 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1.850 og multiplisert med 50 %.

Med 100 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1.850 og multiplisert med 100 %.

Med 133 1/3 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1.850 og multiplisert med 133 1/3 %.

18 Stillingsoversikt

18.1 Stillingsoversikten med lønnplasseringer

Kategori	Stillingstype	Lønnsstige/ minstelønn
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Assistent Kontormedarbeider Renholder Vaktmester	Se punkt 18.1.1
Fagarbeidere	Barne- og ungdomsarbeider	Se punkt 18.1.2
Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar	Barnehagelærer	Se punkt 18.1.3

Kategori	Stillingstype	Lønnsstige/ minstelønn
----------	---------------	---------------------------

Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar	Pedagogisk leder	Se punkt 18.1.4
----------------------------------------------------------	------------------	-----------------

Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning	Spesialpedagog	Se punkt 18.1.5
----------------------------------------------------------------------------------	----------------	-----------------

Stillinger med krav om mastergrad

Styrer med godkjent utdanning	Styrer Daglig leder	Se punkt 18.1.6
-------------------------------	------------------------	-----------------

18.1.1 Lønnsstige arbeidstakere uten særskilt krav til utdanning

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
0	18 000	385 200
4	18 000	392 000
8	18 000	404 100
10	18 800	444 800
16	18 800	478 900

18.1.2 Lønnsstige fagarbeidere

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
0	19 700	439 400
4	19 700	449 500
8	19 700	461 100
10	20 600	501 400
16	21 700	515 700

18.1.3 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
0	20 700	513 400
4	20 700	517 600
8	21 700	531 600
10	22 700	585 600
16	28 800	600 100

18.1.4 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
0	22 200	544 900
4	22 200	549 100
8	23 200	563 100
10	24 200	617 100
16	30 300	631 600

18.1.5 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
0	22 200	545 000
4	22 200	553 100
8	23 200	563 100
10	24 200	617 100
16	30 300	632 800

18.1.6 Lønnsstige styrer med godkjent utdanning

Årsverk	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
0-9,9		30 400 682 800
10-13,9		31 400 705 700
14-16,9		32 000 717 800
17-20,9		32 600 729 700
21-26,9		33 000 740 300
27+		34 900 782 400

19 Diverse lønnsbestemmelser

19.1 Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80 % av begynnerlønn
Fra 16 til 18 år	90 % av begynnerlønn

19.2 Avlønning av arbeidstakere med fagbrev

Ansatte som, etter avtale med arbeidsgiver, i løpet av tilsettingsforholdet har tatt relevant fagbrev skal lønnsinnplasseres som fagarbeidere, jfr. 20.1.2 Lønnsstige for fagarbeidere.

19.3 Tilleggs-/videreutdanning

Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning, herunder styrer med godkjent utdanning og som har relevant

tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vektall), eller fagskole av et halvt/ett års varighet, skal ha minst kr 13 000,-/26 000,- pr. år i tillegg til minstelønn.

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

Kap. 4 Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser

Partene sentralt kan i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om avlønning av enkeltstillinger eller grupper av stillinger dersom:

Stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt endret.

Det er oppstått problemer med å rekruttere og/eller beholde arbeidstakere.

Dersom partene ved tariffrevisjonen, herunder 2. avtaleårs forhandlinger, ellers er blitt enige om å føre slike forhandlinger, ev. innenfor en avsatt økonomisk ramme.

Slike forhandlinger skal føres dersom en av partene krever det.

Oppnås ikke enighet under forhandlingene, kan hver av partene bringe tvisten inn for en nemnd bestående av en representant for virksomheten, en representant for vedkommende organisasjon samt en nøytral oppmann som partene søker å bli enige om.

Blir partene ikke enige, oppnevnes oppmannen av Riksmekleren.

Kap. 5 Lærlinger

20

Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

Lærling: Har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 1-3.

Lærekandidat: Har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. Opplæringsloven § 4-1.

Praksiskandidat: Har meldt seg til fag-/svenneprøve etter opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

20.1

Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønn for fagarbeider eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 5.1.5

20.2

Fag som følger hovedmodellen, har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår	30 %
2. halvår	40 %
3. halvår	50 %
4. halvår	80 %

20.3

Fag som ikke følger hovedmodellen lønnes i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelser i KS-området.

20.4

Lærlinger uten VG1 (tidligere grunnkurs - GK) og VG2 (tidligere videregående kurs - VK1) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlingelønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

20.5

Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

20.6

For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemminger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplærings-kontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

20.7 Avsetting av tid

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

20.8 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

20.9 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

20.10 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 punkt 5.

20.11 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidarbeid.

20.12 Annet arbeid

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

20.13 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1 punkt 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

20.14 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen, kap 1 punkt 10, jf. vedlegg 2, med rettigheter som tilsvarer 50 % av det beløp som fremgår av punkt 3.

20.15 Bruttolønn

Lærlingen og lærekandidaten omfattes i utgangspunktet ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning, og lønn skal derfor utbetales som bruttolønn.

Lærlinger omfattes av pensjonsordningen så lenge de har fylt 20 år og oppfyller de øvrige medlemskapsvilkårene i pensjonsordningen. Disse vil få utbetalt lønn fratrukket pensjonstrekk.

Kap. 6 Varighet regulering 2. Avtaleår

21.1 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom PBL og organisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2025.

21.2 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2026.

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.

Vedlegg 1 – Pensjon og forsikringer

PENSJONSFORHOLD OG PERSONALFORSIKRING

Tariffavtalen inneholder følgende pensjons- og forsikringsordninger:

- [Hybrid pensjon i Storebrand](#) for alle ansatte født i 1968 eller senere eller ansatt etter 1. januar 2020 uavhengig av alder.
- Lukket [ytelsespensjon i Storebrand](#) for ansatte født før 1968, samt ansatt før 1. januar 2020
- Gruppelivsforsikring, forsikringsnr. 14311657 og Gruppeliv Hybrid, forsikringnr. 14311658 i KLP.
- Yrkesskadeforsikring, forsikringsnr. 14474758 i KLP.

I For de som er født i 1968 og senere eller ansatt etter 1. januar 2020

1 Pensjonsordning – hybrid

Pensjonsordningen beskrevet nedenfor gjelder for de som er født i 1968 eller senere eller ansatt etter 1. januar 2020 uavhengig av alder – i det følgende kalt «Barnehagepensjon».

Med tjenstepensjon menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale.

1.1 Pensjonsordningens omfang

«Barnehagepensjonen» omfatter alle ansatte, uavhengig av alder, ansettelsesforholdets varighet eller stillingsprosent.

Lovbestemt permisjon

Medlem som har lovbestemt permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av tjenstepensjonsordningen i permisjonstiden, jf. lov om tjenstepensjon § 3-6 (1). Dersom medlemmet kommer inn i annen pensjonsordning, skal vedkommende meldes ut av pensjonsordningen.

Permittering

Medlemmer som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger mv, skal være medlemmer av pensjonsordningen, jf. lov om tjenstepensjon § 3-5 (3).

1.2 Alder ved uttak av alderspensjon

En arbeidstaker kan tidligst ta ut alderspensjon ved fylte 62 år, jf. lov om tjenstepensjon § 4-9.

1.3 Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget skal inneholde hovedlønn og faste tillegg.

Årlig tilskudd for medlemmene skal være høyere for kvinner enn for menn. Tillegget til årlig tilskudd skal settes slik at den årlige pensjonen som innskuddene forventes å gi, er uavhengig av medlemmets kjønn, jf. lov om tjenstepensjon § 4-2 (3).

Det gis ikke pensjonsytelser for lønn utover 12 ganger folketrygdens grunnbeløp, jf. lov om tjenstepensjon § 4-2 (2).

2 Alderspensjon

«Barnehagepensjon» skal ha et årlig innskudd på til sammen 7 % av pensjonsgrunnlaget fra første krone, hvorav 4,5 % dekkes av arbeidsgiver og 2,5 % av arbeidstaker. Fra 1. januar 2025 skal fordelingen være 2 % som dekkes av arbeidstaker og 5 % som dekkes av arbeidsgiver.

2.1 Investeringsvalg for pensjonsbeholdning

Det skal være individuelt investeringsvalg for pensjonsbeholdningen, hvor standard spareprofil er basert på alder, jf. lov om tjenestepensjon § 4-5 (4). De som ønsker annen risiko/mulighet for avkastning, kan justere profilen for å endre forholdet mellom aksjer og rentepapirer.

I utbetalingstiden og for pensjonsbevis reguleres beholdningen med avkastning, jf. lov om tjenestepensjon § 4-14 (2).

2.2 Fleksibelt uttak av alderspensjon

Arbeidstakeren kan etter nærmere regler ha rett til å ta ut hele eller deler av den årlige alderspensjonen fra et annet tidspunkt enn opptjeningsalderen. Nærmere bestemmelser om dette, herunder regler for forsikringsteknisk omregning av alderspensjonen, er gitt i forsikringsvilkårene.

3 Uførepensjon

Det er et vilkår for rett til uførepensjon at medlemmets evne til å utføre inntektsgivende arbeid er varig nedsatt og oppfyller minstekrav til nedsatt inntektsevne beskrevet under. Det kan ytes midlertidig uførepensjon når det ikke er avklart om inntektsevnen er varig nedsatt.

For å få utbetalt midlertidig uførepensjon må medlemmet ha fremsatt krav om arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden.

Inntektsevnen må være redusert med 20 prosent for å ha rett til uførepensjon.

Delvis arbeidsudyktighet gir rett til uførepensjon i forhold til graden av arbeidsudyktigheten til enhver tid.

Uførepensjonen utbetales høyst til fylte 67 år.

3.1 Innskuddsfritak ved uførhet

Retten til innskuddsfritak inntreer når den forsikredes arbeidsuførhet på grunn av sykdom eller ulykkestilfelle i forsikringstiden har vært nedsatt med 20 prosent eller mer i et sammenhengende tidsrom av 12 måneder, jf. lov om tjenstepensjon § 2-1(2).

3.2 Beregning av uførepensjon

Årlig uførepensjon fra pensjonsordningen utgjør summen av:

- 3 prosent av lønnsgrunnlag inntil 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.
- Tillegg på 25 prosent av folketrygdens grunnbeløp, maksimalt 6 prosent av lønnsgrunnlaget.
- 66 prosent av lønnsgrunnlaget mellom 6 og 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Barnetillegg på 4 prosent av lønn inntil 6 G per barn, maksimalt 12 prosent av lønn opp til 6 G.

3.3 Fradrag for arbeidsinntekt

Medlemmet skal opplyse pensjonsinnretningen om forventet inntekt og om endringer i inntekten.

Dersom medlemmet har fått utbetalt for lite eller for mye uførepensjon, kan det foretas et etteroppgjør.

Dersom det er utbetalt for lite, skal differansen etterbetales som et engangsbeløp. For mye utbetalt uførepensjon kan inndrives uten hensyn til skyld og kan avregnes ved å trekke i fremtidige utbetalinger av uførepensjon og alderspensjon fra pensjonsinnretningen. Krav om tilbakebetaling av for mye utbetalt uførepensjon er tvangsgrunnlag for utlegg.

Det vises til reglene i lov om tjenstepensjon § 8-9 i sin helhet.

3.4 Utbetaling av uførepensjon

Uførepensjon utbetales til et medlem tidligst ett år etter det tidspunkt medlemmets inntektsevne ble nedsatt, jf. lov om tjenstepensjon § 8-8 (1).

For midlertidig uførepensjon vises til reglene i lov om tjenstepensjon § 8-8 annet ledd.

3.5 Regulering av uførepensjon under utbetaling

For oppregulering av uførepensjoner under utbetaling vises til lov om tjenstepensjon § 8-10.

3.6 Pensjon fra pensjonsordningen ved samtidig ytelse fra annet hold

Det skal ikke gjøres fradrag i uførepensjonen for erstatning for tap av arbeidsevne fra yrkesskadeforsikring.

4 Etterlatterettigheter

Gjenlevende ektefelle/samboer/registrert partner etter medlem som er omfattet av ny med alderspensjon etter hybridordningen omfattes av en utvidet gruppelevsforikring på 20 G. Utbetalingsprofil som avtalt i HTA kap. kapittel 2, pkt. 16.3.4. Tilleggsforsikringen skal ikke samordnes med utbetalinger etter yrkesskadebestemmelsene i HTA kap. kapittel 2, pkt. 16.3.3.

Likestilt med ektefelle er registrert partner i henhold til lov om partnerskap av 30. april 1993.

Samboer er en person medlemmet: Har felles bolig og barn med, eller lever sammen i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.

Barnepensjonen for de som ikke omfattes av den lukkede ytelsesordningen videreføres i første omgang uendret.

5 Avtalefestet pensjon (AFP)

Jf. kapittel 2 Pensjonsforhold og personalforsikring

6 Opphør av medlemskap

Et medlem som slutter i foretaket uten rett til straks begynnende pensjon, opphører ved fratreden å være medlem av pensjonsordningen.

Medlemmet beholder sin rett til opptjent pensjonsbeholdning ved fratredelsen. Når et medlem slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon, skal pensjonsinretningen sørge for at det utstedes pensjonsbevis som sikrer medlemmet rett til pensjonsbeholdningen, jf. lov om tjenstepensjon § 6-2.

Pensjonsbeholdningen kan ikke utbetales til medlemmet annet enn som pensjonsytelser, i samsvar med reglene i lov om tjenstepensjon kapittel 4.

II For de som er født før 1968, samt ansatt før 1. januar 2020

1 Ytelsesordning – lukket pensjonsordning

Pensjonsordningen beskrevet nedenfor gjelder for ansatte født før 1968 – lukket ytelsesordning.

1.1 Pensjonsordningens omfang

Med arbeidstakere mener en i denne avtale alle ansatte i foretaket med minst 20 prosent arbeidstid, og som er pliktig medlem i folketrygden med medlemskap som omfatter opptjening av pensjonsrettigheter.

Pensjonsordningen omfatter ved opprettelsen alle arbeidstakere som er fylt 20 år.

Arbeidstakere som mottar Avtalefestet Pensjon (AFP) eller annen førtidspensjon skal meldes ut av pensjonsordningen i samsvar med bestemmelsene i pkt. 12 i denne avtale, med mindre vedkommende enten

- a. fortsatt står i arbeid i foretaket, med en arbeidstidsprosent som overstiger minstekravet etter dette punkt, eller
- b. mottar alderspensjon fra pensjonsordningen

Arbeidstaker som har lovbestemt permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

Arbeidstaker som er permittert som følge av driftsinnskrenkninger mv. skal være medlem av pensjonsordningen under permitteringen.

Arbeidstaker som har permisjon etter avtale, skal ikke være medlem av pensjonsordningen i permisjonstiden.

Pensjonsordningen omfatter likevel ikke arbeidstakere som pr. ansettelsen hadde nådd opptjeningsalderen.

1.2 Opptak av arbeidstakere

Opptak av arbeidstakere skal skje den dag de ansettes, likevel tidligst den dag de fyller 20 år.

Arbeidstaker som ved ansettelsen i foretaket har nådd opptjeningsalderen, jf. pkt. 3 nedenfor, skal likevel ikke tas opp i pensjonsordningen. Disse arbeidstakere blir i stedet meldt inn i egen innskuddsbasert pensjonsordning for denne gruppen.

1.3 Generelle bestemmelser

Ved opptak i pensjonsordningen og senere ved utvidelser gjelder det som er bestemt i § 3 punkt 2 i forsikringsvilkårene om hel arbeidsdyktighet og eventuelt om tilfredsstillende helse.

Foretaket plikter å sende selskapet melding om hvilke arbeidstakere som skal omfattes av pensjonsordningen. Melding må sendes selskapet senest samtidig med at melding om arbeidsforholdet blir sendt til Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret. Blir meldingen sendt senere, vil selskapets ansvar ikke omfatte disse arbeidstakere før den dag melding er sendt.

Arbeidstakere kan ikke selv velge om de vil være med i pensjonsordningen.

Arbeidstakeren kan ikke overdra eller pantsette sine rettigheter i selskapet.

Selskapet fører fortegnelse over alle arbeidstakere i pensjonsordningen.

Forsikringsbevis vil bli sendt hver enkelt arbeidstaker ved opptak i pensjonsordningen og senere ved hver endring av pensjonsytelsene.

Sentrale bestemmelser fra forsikringsvilkårene er gjengitt i forsikringsbeviset eller i vedlegg til dette. Fullstendige forsikringsvilkår finnes på internett, på adressen <http://www.storebrand.no/forsikringsvilkår>, ”Vilkår for ytelsespensjon”. Arbeidstakere kan også få tilsendt utskrift av vilkårene ved henvendelse til selskapet.

Foretaket plikter å informere selskapet om forhold som har betydning for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, herunder sammenlåing, deling, utskilling eller avvikling av virksomhet, driftsinnskrenkninger, endring av navn eller adresser mv.

For pensjonsordning som har 15 eller flere medlemmer (jfr. lov om foretakspensjon § 1-2), plikter foretaket å sørge for at det blir opprettet en styringsgruppe (jfr. lov om foretakspensjon § 2-4) for pensjonsordningen. Styringsgruppen skal bestå av minst tre personer, hvorav minst en skal velges av og blant medlemmene. Styringsgruppen skal uttale seg om saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen, og behandle regelverket før det vedtas eller endres.

2 Opptjeningsalder

Opptjeningsalderen er 67 år.

Dersom arbeidstakeren, etter særskilt avtale med foretaket, fortsetter i arbeid utover den opptjeningsalder som er fastsatt for arbeidstakeren, gjelder bestemmelsene i § 4-5 i lov om foretakspensjon.

3 Pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget er den lønn arbeidstakeren mottar fra foretaket. Med lønn menes skattepliktig lønnsinntekt, beregnet personinntekt (kun aktuelt for selvstendig næringsdrivende), og godtgjørelse til deltaker for arbeidsinnsats i deltakerlignet selskap.

Det skal sees bort fra lønn ut over 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Det skal likeledes sees bort fra overtidsgodtgjørelse, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser, og andre varierende eller midlertidige tillegg.

Ved skifte av stilling som medfører reduksjon i lønn skal pensjonsytelsene fastsettes etter det pensjonsgrunnlag som gjelder i den nye stillingen. Det skal utstedes fripolise som sikrer arbeidstakerens rett til den del av opptjent pensjon på endringstidspunktet som overstiger den pensjon som da ville være opptjent om pensjonsgrunnlaget i den nye stillingen legges til grunn ved beregningen.

For arbeidstakere som har beholdt sitt medlemskap i perioder hvor det ikke utbetales lønn fra foretaket, jf. punkt 2.1, fastsettes pensjonsgrunnlaget til det beløp som gjaldt da den aktuelle perioden tok til.

4 Pensjonsgivende tjenestetid – tidligere rettigheter

4.1 Pensjonsgivende tjenestetid

For å få rett til uavkortede pensjoner fra pensjonsordningen, kreves det minst 30 års tjenestetid i foretaket. Tjenestetiden regnes fra opptak i pensjonsordningen til opptjeningsalderen, og avrundes til nærmeste antall hele år.

Ved kortere tjenestetid enn 30 år, reduseres pensjonene forholdsmessig.

En pensjon som kommer til utbetaling fra pensjonsordningen før nådd opptjeningsalder, fastsettes på grunnlag av den tjenestetid arbeidstakeren ville ha fått om vedkommende var blitt stående i tjenesten til opptjeningsalderen.

For arbeidstakere som meldes ut av pensjonsordningen før nådd opptjeningsalder, fastsettes pensjonene i henhold til bestemmelsene i punkt 12.

4.2 Tidligere rettigheter

I pensjonsordningen tas det ikke hensyn til om arbeidstakeren tidligere har vært med i privat eller offentlig tjenestepensjonsordning.

5 Forsikringsytelser

De uavkortede pensjoner fra pensjonsordningen er fastsatt nedenfor under punktene 6.1. – 6.4. Pensjonene skal likevel minst utgjøre de beløp som er dekket ved opptjent premiereserve.

For arbeidstakere som har eller har hatt varierende eller fast deltidarbeid, skal det ved beregning av pensjonene benyttes en beregnet arbeidstidsfaktor. Denne faktor er gjennomsnittlig arbeidstid i de inntil 30 opptjeningsår før opptjeningsalder med høyest arbeidstidsprosent. I denne forbindelse forutsettes det at den faktiske arbeidstid på beregningstidspunktet varer resten av tjenestetiden.

For arbeidstakere som arbeidet deltid på tidspunktet for tilpasning til lov om foretakspensjon fastsettes arbeidstidsprosenten før dette tidspunkt slik at opptjent pensjon pr. samme dato så vidt mulig forblir uendret.

Ved fastsettelse av pensjonene ved opptak i pensjonsordningen og senere reguleringer, skal det tas hensyn til folketrygdens gjeldende grunnbeløp på det aktuelle tidspunkt.

5.1 Alderspensjon

Årlig alderspensjon fra pensjonsordningen utgjør differansen mellom 66 prosent av pensjonsgrunnlaget og en antatt alderspensjon fra folketrygden.

Antatt alderspensjon fra folketrygden regnes som:

75 prosent av folketrygdens grunnbeløp tillagt tilleggspensjon fra folketrygden fastsatt etter den beregningsmodell som er vedtatt av Finansnæringens Hovedorganisasjon i forbindelse med de endrede pensjonsregler i folketrygden fra 1. januar 1992.

Antatt tilleggspensjon fra folketrygden skal likevel minst tilsvare folketrygdens særtilllegg for enslige.

Alderspensjonen utbetales livsvarig.

5.2 Pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer

Likestilt med ektefelle er registrert partner i henhold til lov om registrert partnerskap av 30. april 1993. Pensjonsordningen omfatter også pensjon til gjenlevende samboer i henhold til lov om foretakspensjon av 24. mars 2000, § 1-2, 2. ledd, bokstav f).

Årlig pensjon fra pensjonsordningen til gjenlevende ektefelle utgjør 60 prosent av den alderspensjon som etter reglene i punkt 6.1. er fastsatt for arbeidstakeren.

Pensjon til gjenlevende ektefelle utbetales livsvarig.

5.3 Barnepensjon

Årlig barnepensjon skal beregnes i forhold til den årlige alderspensjon som etter reglene i punkt 6.1 er fastsatt for arbeidstakeren fra fylte 67 år.

For arbeidstakere som er født før 1967, skal den årlige alderspensjon i punkt 6.1 som barnepensjonen skal beregnes i forhold til, fastsettes som om arbeidstakeren var født i 1967.

Barnepensjonen utbetales høyst til barnet er 21 år eller tidligere død.

Barnepensjonen utgjør for yngste barn:
50 prosent av nevnte alderspensjon.

For hvert av de øvrige barn:
25 prosent av nevnte alderspensjon.

Barnepensjonen skal deles likt på alle barn med rett til pensjon.

For hvert barn mellom 18 og 21 år utbetales i tillegg 50 prosent av ovennevnte barnepensjon beregnet for yngste barn. Tillegget dobles for yngste barn hvis det ikke samtidig er barn under 18 år. Dette tillegget skal deles likt på barn mellom 18 og 21 år.

5.4 Uførepensjon

Jf. vedlegg 1 del I, pkt. 3 Uførepensjon

6 Regulering av forsikringsytelser

Regulering av ytelser for arbeidstakere skal skje pr. den dag en endring av pensjonsgrunnlaget har funnet sted
Foretaket plikter å sende selskapet melding om endring av pensjonsgrunnlaget.

Ytelsene kan bare reguleres for arbeidstakere som er helt arbeidsdyktige.

For arbeidstakere som er sykmeldt på reguleringstidspunktet, skal melding om endring av pensjonsgrunnlaget sendes selskapet straks friskmelding foreligger, sammen med angivelse av friskmeldingsdato.

For arbeidstakere i permisjon skal pensjonsgrunnlaget ikke reguleres. For arbeidstakere som har beholdt tidligere pensjonsgrunnlag ved skifte av stilling mv. som har medført reduksjon i lønn, skal pensjonsgrunnlaget reguleres hvert år i takt med utviklingen i folketrygdens grunnbeløp.

7 Regulering av pensjoner under utbetaling

7.1 Minste regulering

Pensjoner under utbetaling – inklusive tidligere reguleringstillegg – skal hvert år pr. 1. mai

reguleres etter minimumsbestemmelsene i lov om foretakspensjon, ved at overskudd knyttet til pensjonistenes premiereserve brukes til forhøyelse av pensjonene.

Forhøyelsen skal likevel ikke

overstige den prosentsetsats som grunnbeløpet i folketrygden steg med siden forrige års 1. mai. Regulering vil ikke kunne finne sted før folketrygdens grunnbeløp pr. 1. mai er kjent. Reguleringstillegg etter dette punkt dekkes forsikringsmessig ved engangspremie fra pensjonistenes overskuddsfond

For å være berettiget til uavkortet regulering etter dette punkt, er det en forutsetning at pensjonisten var berettiget til pensjon pr. 1. januar året før regulering finner sted. Hvis pensjonisten var berettiget til pensjon fra et senere tidspunkt i året, avkortes reguleringstillegget forholdsmessig.

Dersom en som var pensjonist pr. 31. desember dør før regulering finner sted, overføres retten til regulering til eventuelle etterlattepensjoner..

Dersom en uførepensjon endres på grunn av endret uføregrad, skal den endrede uførepensjon gis det samme prosentvise reguleringstillegg som gjaldt før endringen.

7.2 Avtalt tilleggsregulering

Dette punkt gjelder ikke for pensjonsordningen.

8 Pensjon fra pensjonsordningen ved samtidig ytelse fra annet hold

Det skal ikke gjøres fradrag i uførepensjonen for erstatning for tap av arbeidsevne fra yrkesskadeforsikring.

9 Premie

9.1 Premietariff

Endring av premietariffen, herunder innbefattet omkostninger, kan gjennomføres etter fire måneders skriftlig varsel.

9.2 Betaling av premie/arbeidstakers tilskudd

Hovedforfallsdag er hvert års 1. mai.

Årlig premie beregnes forskuddsvis og utgjør summen av:

- Sparing til opparbeidelse av pensjonsrettigheter

- Pris for forsikringsmessig risiko (risikopremie)
- Pris for økonomisk risiko knyttet til avkastningsgaranti
- Omkostninger til forvaltning av pensjonsordningens midler
- Omkostninger til administrasjon av pensjonsordningen

Det skal betales premie for hver arbeidstaker for tiden fra arbeidstakeren blir tatt opp i pensjonsordningen og så lenge medlemskapet opprettholdes eller ytelser utbetales til etterlatte fra pensjonsordningen.

Dersom den årlige premien betales i terminer, beregnes et termintillegg i prosent av premien.

Arbeidstakeren skal betale et tilskudd som utgjør 2.0 prosent av pensjonsgrunnlaget (jfr. punkt 4), likevel høyst 50 prosent av den årlige premie som gjelder for arbeidstakeren.

Arbeidstakeren skal betale tilskudd i tiden fra arbeidstakeren blir tatt opp i pensjonsordningen og så lenge det betales premie for vedkommende for opptjening av pensjon etter pensjonsplanen. Foretaket trekker tilskuddet etterskuddsvis med en forholdsmessig del ved hver lønnsutbetaling. Hvis arbeidstakeren dør før opptjeningsalderen, skal arbeidstakerens tilskudd bare betales for tiden inntil dødsdagen. Betalingen av tilskudd opphører helt eller delvis fra det tidspunkt retten til premiefritak inntreffer. Arbeidstakeren får ikke fritak for tilskudd i den tiden arbeidstakeren har sykepenges i folketrygden.

For plikt til å betale renter av premier, gjelder lov om renter ved forsinket betaling, m.m. av 17. desember 1976, nr. 100.

9.3 Kapitalforvaltning

Midler knyttet til kontrakten, herunder premiefond og tilleggsavsetninger, inngår i selskapets kollektivportefølje med investeringsprofil Storebrand Ekstra Forsiktig.

10 Regnskap

Selskapet vil for hvert kalenderår utarbeide en regnskapsoppstilling som viser pensjonsordningens inntekter og utgifter i dette år.

Årsresultatet beregnes ut fra de til enhver tid gjeldende regnskapsregler, forsikringsvirksomhetsloven med tilhørende forskrifter, foretakspensjonsloven med tilhørende forskrifter, og for øvrig i henhold til selskapets vedtekter.

Eventuelt overskudd beregnes pr. 31. desember og overføres til pensjonsordningens premiefond, eventuelt til pensjonistenes overskuddsfond i samsvar med bestemmelsene i lov om foretakspensjon § 8-5.

Foretaket bestemmer hvordan midlene i pensjonsordningens premiefond skal anvendes, innenfor rammen av de regler som til enhver tid er fastsatt av myndighetene.

11 Utmelding av arbeidstakere

Når den forsikrede ikke lenger inngår i den gruppe arbeidstakere som skal være omfattet av pensjonsordningen i henhold til punkt 2.1. i denne avtale, skal vedkommende meldes ut av pensjonsordningen. Foretaket sender melding om dette til selskapet senest samtidig med at melding om forholdet blir sendt til Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret. Blir melding sendt senere, belastes foretaket full premie for medlemmet frem til det tidspunkt melding er sendt.

For arbeidstakere som har hatt deltidsarbeid i foretaket, fastsettes den lineære fripolise ut fra den gjennomsnittlige arbeidstidsprosent arbeidstakeren har hatt i de inntil 30 tjenesteår med høyest arbeidstidsprosent.

Er medlemstiden i pensjonsordningen mindre enn 12 måneder, har arbeidstakeren likevel ikke eiendomsrett til den del av fripolisen som er opparbeidet i foretaket. I så fall blir denne del av fripolisen overført til pensjonsordningens premiefond.

12 Endring eller opphør av pensjonsordningen

Foretaket kan si opp forsikringen eller avtale endringer i pensjonsordningen.

Dersom det er opprettet styringsgruppe for pensjonsordningen, skal endring eller opphør ikke finne sted før styringsgruppen har uttalt seg.

For øvrig forbeholder selskapet seg retten til å foreta endringer i avtalen i den grad myndigheter eller lovgivning gir pålegg om eller adgang til dette.

13 Behandling av personopplysninger – rollen som databehandler

13.1 Anvendelsesområde

Behandling av opplysninger om foretakets arbeidstakere (medlemmene), som er nødvendig for å oppfylle avtalen, skal skje i henhold til gjeldende regelverk om behandling av personopplysninger.

I forbindelse med forsikringsselskapets forvaltning og administrasjon av pensjonsordningen skal forsikringsselskapet og foretaket utlevere de nødvendige personopplysninger, som er angitt i dette punkt og i denne avtalen, til hverandre.

Ved utlevering og mottak av personopplysninger i forbindelse med forvaltning og administrasjon av pensjonsordningen etter denne avtalen, behandler forsikringsselskapet og foretaket personopplysningene til ulike formål og som selvstendige behandlingsansvarlige.

Forsikringselskapet kan i tillegg bli behandlingsansvarlig for flere av personopplysningene i egenskap av å være leverandør av øvrige tjenester til medlemmene. Foretaket er allerede behandlingsansvarlig for flere av personopplysningene i egenskap av å være arbeidsgiver eller tidligere arbeidsgiver for medlemmene. Forsikringselskapet og foretaket er hver for seg ansvarlig for at behandling av personopplysninger om medlemmene som ikke er hjemlet i forvaltning og administrasjon av pensjonsordningen etter denne avtalen, skjer innenfor rammene av gjeldende regelverk om personopplysninger.

13.2 Foretakets utlevering av personopplysninger til forsikringselskapet

Formålet med utleveringen er å gjøre forsikringselskapet i stand til å oppfylle sine forpliktelser som leverandør av pensjonsordningen til foretaket og dets arbeidstakere etter denne avtalen. Ved utleveringen blir forsikringselskapet behandlingsansvarlig for de aktuelle personopplysningene.

Foretaket skal utlevere følgende opplysninger om medlemmer i pensjonsordningen til forsikringselskapet:

- Fødselsnummer
- Navn
- Kontaktopplysninger
- Lønnsopplysninger
- Stillingsprosent
- Ansettelses- og sluttdato
- Andre endringer i ansettelsesforholdet
- Arbeidsdyktighetserklæring
- Utveksling av opplysninger pålagt ved lov og som er nødvendig for forvaltning og administrasjon av pensjonsavtalen

13.3 Forsikringselskapets utlevering av personopplysninger til foretaket

Formålet med utleveringen er å gjøre foretaket i stand til å oppfylle sine pensjonsforpliktelser som arbeidsgiver. Ved utleveringen blir foretaket behandlingsansvarlig for de aktuelle personopplysningene.

Forsikringselskapet skal utlevere følgende opplysninger om medlemmer i pensjonsordningen til foretaket:

- Fødselsnummer
- Navn
- Kontaktopplysninger
- Lønnsopplysninger
- Stillingsprosent
- Ansettelses- og sluttdato

- Andre endringer i ansettelsesforholdet
- Spare- og premiebeløp
- Utveksling av opplysninger pålagt ved lov og som er nødvendig for forvaltning og administrasjon av pensjonsavtalen.

Vedlegg 2 – Forslag til velferdspermisjon

Velferdspermisjoner

Velferdspermisjon med lønn kan innvilges for inntil 12 arbeidsdager i kalenderåret. Fri utover 12 dager kan innvilges som ulønnet permisjon. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

Følgende norm kan nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.

Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn.

Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.

Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut/kiropraktor etter anvisning av lege.

Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.

Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.

Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller innleggelse på sykehus.

Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.

Permisjon ved deltakelse ved barns første skoledag og første dag i barnehagen.

Med samboer menes person som i et ekteskapslignende forhold har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år.

Vedlegg 3 – OU-fond
Opplærings- og utviklingsfond
Avtale mellom

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)

og

Fagforbundet
Delta
Utdanningsforbundet

01.05.2008

Vedtekter

§ 1 Formål

OU-fondet har til formål å gjennomføre eller gi støtte til opplæring og videreutvikling av ansatte og tillitsvalgte i medlemsbarnehagene.

§ 2 Fondsstyre

Fondsstyret består av 1 representant fra hver av arbeidstaker-organisasjonene. Disse har 1 stemme hver. PBL har 3 representanter med hver sin stemme.

Fondsstyrets oppgaver:

fordele midler på bakgrunn av retningslinjer og rammer.

vurdere utvikling og gjennomføring av fellestiltak.

Det avvikles 2 møter pr. år. Møtene avholdes i forbindelse med fordelingen.

§ 3 Administrasjon

PBL er administrasjon for OU-fondet. Organisasjonssjefen i PBL er daglig leder for fondet og innkaller til og leder fondsstyrets møter. Fondet dekker selv sine utgifter, inklusiv funksjon som daglig leder.

Utgifter til drift og administrasjon dekkes av fondet, og opprettholdes på dagens kostnadsnivå. Administrasjonen skal sette opp regnskap for fondet.

Revisor for PBL er også revisor for fondet.

§ 4 Retningslinjer og fordeling av midler

30 % av midlene skal fordeles av fondsstyret til faglig utvikling av ansatte i barnehagene. Resten fordeles med 50 % til PBL og 50 % til arbeidstakerorganisasjonene. Midlene fordeles forholdsmessig etter organisasjonenes registrerte yrkesaktive medlemmer på PBL-området per 1. januar hvert år.

Fordeling av de midler fondsstyret disponerer, foretas etter søknad fra barnehagene 1. februar og 15. september hvert år.

Organisasjonene og PBL utarbeider en oversikt over hvordan midlene er anvendt. Oversikten sendes fondsstyret.

§ 5 Økonomi

OU-fondet bygges opp med innskudd fra medlemsbarnehagene i PBL og alle ansatte i barnehagene.

Barnehagene faktureres 1 gang per år. Det sendes ikke etter-regning for innmeldinger etter 1. mai. Disse tas med ved neste års fakturering.

Innbetalingen pr. år skal være:

Innbetaling fra:

75-100 % stilling	40-75 % stilling	Under 40 % stilling
-------------------	------------------	---------------------

Arbeidsgiver	kr 140	kr 100	kr 60
--------------	--------	--------	-------

Ansatte	kr 140	kr 100	kr 60
---------	--------	--------	-------

De ansatte trekkes i lønn.

§ 6 Oppløsning

Dersom partene blir enige om å oppløse OU-fondet, tilbakeføres midlene til partene med 50 % til PBL og 50 % til arbeidstaker-organisasjonene.

§ 7 Tvisteløsning

Hvis det oppstår tvist om forståelsen av denne avtale, avgjøres uenigheten gjennom forhandlinger, jf. hovedavtalen 6.4.

§ 8 Varighet

Avtalen løper til en av partene sier den opp. Oppsigelsen må gjøres med 6 måneders varsel, og gjelder med virkning fra 01.01.

§ 9 I krafttreden

Avtalen gjelder fra 01.05.2008.

Fagforbundet

Delta

Vedlegg 4 – Seniorpolitikk i PBL-barnehager

Partene er enige om at et godt arbeidsmiljø er en viktig forutsetning for å oppnå et langt og helsefremmende arbeidsliv. Det er en viktig lederoppgave å forhindre utstøting av seniorer.

Gode seniorpolitiske tiltak kan bidra til at seniorene i barnehagene vil arbeide lengst mulig.

Som et kollektivt tiltak kan arbeidstakere som har oppfylt kravene til AFP velge å jobbe 80 % stilling med 100 % lønn istedenfor uttak av AFP. Kostnader for arbeidsgiver vil dekkes av AFP fondet.

Partene vil oppfordre den enkelte barnehage til å innføre konkrete seniortiltak. Forslag til tiltak er:

Vurdering av støtteordninger som ekstra fridager fra fylte 58 år.

Tilbud om endret stilling og jobbinnhold, f.eks spesialisering, fra lederstilling til fagstilling/rådgiver

Mulighet for å jobbe utover ordinær pensjonsalder

Kurs om alderspensjon og seniorpolitikk i regi av NAV

Utvidet permisjonsreglement reglement v/omsorg (foreldre/ektefelle, barn/barnebarn).

Benytte seniors kompetanse som mentor for nyutdannede/nytilsatte

Ekstra ferieuke fra fylte x år

Konkrete oppfølgingssamtaler

Vedlegg 5 - Om arbeidstid for barnehagelærere/pedagogiske ledere

Sentrale parter drøfter følgende punkter i vedlegg 6 om arbeidstid for barnehagelærere/pedagogiske ledere:

1. Partene er enige om at i tariffperioden bør partene på virksomhetsnivå drøfte bruken av den samlede ukentlige arbeidstiden på 37,5 timer, herunder den ubundne tiden.
2. Partene skal bl.a drøfte hva den samlede arbeidstiden skal brukes til og hvor arbeidet skal utføres.
3. Målsettingen med slike drøftinger skal være å befeste og utvikle barnehagen som pedagogisk virksomhet for å oppnå stadig høyere kvalitet ved å gi førskolelærere/pedagogiske leder et profesjonelt handlingsrom, både individuelt og kollektivt.
4. Dersom partene blir enige om en disponering av arbeidstiden som er annerledes enn det som fremgår av den sentrale avtalen pkt. 4.7, så skal dette nedfelles i en avtale mellom partene på virksomhetsnivå. Før avtalen kan iverksettes skal den oversendes de sentrale parter til orientering.
5. Alle barnehager der partene velger å avtale avvik fra den sentrale avtalen, forplikter seg til å delta i evaluering av ordningene før utløp av tariffperioden. Både arbeidsgiver og arbeidstakersiden skal hver for seg gjennomføre evalueringen. Evalueringen danner grunnlag for diskusjon om eventuelle endringer i dagens HTA punkt 4.7.



FAGFORBUNDET

Omtanke • Solidaritet • Samhold



Skann qr-koden for
å laste ned digital versjon