

**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**NORLANDIAS VIRKSOMHETER MED BARNEHAGEDRIFT**

**OG KIDSA BARNEHAGER AS**

**OG**

**FAGFORBUNDET**

**OVERENSKOMSTPERIODEN 2024-2026**

## **INNHOLDSFORTEGNELSE**

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 6. Lokale forhandlinger**

## 1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i Norlandias virksomheter med barnehagedrift og Kidsa Barnehager AS (dette gjelder alle virksomheter med barnehagedrift i eierstrukturen under Norlandia Preschool (org.nr: 986 554 270) samt Kidsa Barnehager AS (org.nr: 996 154 041). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

## 2. SOSIALE BESTEMMELSER

### 2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører.

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften, skal beholde full lønn.

Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren ikke midlertidig kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter og motta foreldrepenger.

Arbeidstaker som har hatt svangerskaps- og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninntret i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

## **2.2 Lønn ved omsorgspermisjon**

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

## **2.3 Barn og barnepassers sykdom**

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

## **2.4 Lønn ved fri til amming**

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (amming) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

## **2.5 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse**

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

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.

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

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

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

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

## **2.6 Stedfortredertjeneste/konstituering**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

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

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering, der arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning, fagarbeidere og barnepleiere 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 daglig leder/styrer lønnes disse tilsvarende minstelønn for daglig leder/styrer med godkjent utdanning.

Ved beordring/konstituering 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.

## **2.7 Omplussing**

Ved omplussing innen samme forretningsområde/divisjon pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn ekskl. faste tillegg på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

## **2.8 Velferdspermisjoner**

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

## **2.9 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring**

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

## **2.10 Arbeidstøy**

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til nødvendig arbeidstøy. Behovet drøftes mellom partene lokalt. Nødvendig arbeidstøy er blant annet regntøy, kjeledress/jakke og bukse.

## **2.11 Livsfase- og Seniorpolitikk**

Det vises til overenskomstens A-del romertall IV, pkt. 6.2.

Arbeidsgiver skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk og bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Livsfaser viser til at arbeidstakere beveger seg gjennom ulike faser i livet. Hver livsfase kan medføre ulike behov, krav, begrensninger og muligheter.

Arbeidsgiver ønsker å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid og kan utvikle virkemidler for dette etter drøftinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan avtale bruk av virkemidler med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver bør legge til rette for at ansatte som har behov for tilrettelegging av arbeidstid eller andre tiltak, får dette innenfor en tidsbestemt periode og innenfor rammebetingelsene til organisasjonen.

### **3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE**

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

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

Det skal som hovedregel tilsettes i fast heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

### **4. ARBEIDSTID**

#### **4.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer**

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

#### **4.2 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.

#### **4.3 Tid til ledelse og administrasjon**

Med utgangspunkt i barnehagelovens (§ 24,25) skal partene lokalt årlig drøfte avsatt tid til Ledelse/administrasjon

#### **4.4 Barnehagelærer/pedagogisk leder**

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, kan 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.

#### **4.5 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.

#### **4.6 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.

#### **4.7 Kompensasjon for møtevirksomhet**

Daglig leder kompenseres for møtevirksomhet med 10 dagers tjenestefri med lønn pr år.

#### **4.8 Overtid**

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidsarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

#### **4.9 Forskjøvet arbeidstid**

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid og endringer av arbeidsplaner begrenses mest mulig.

Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid følger av pkt. 5.5.5.

## **5. LØNN OG LØNNMESSIGE TILLEGG**

### **5.1 Definisjoner**

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønnsystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,5 timers uke: 1747

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

## 5.2 Stillingsgrupper

Det er etablert syv stillingsgrupper:

Stillingsgruppe	Stillinger som inngår i stillingsgruppene:
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Barnehagemedarbeider, Kontormedarbeider, Renholder, Vaktmester m.v
Fagarbeidere og barnepleiere	Barne- og ungdomsarbeider og barnepleier m.v
Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar	Barnehagelærer
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar	Pedagogisk leder
Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning	Spesialpedagog
Styrer med godkjent utdanning	Styrer, Daglig leder

## 5.3 Minstelønnsgarantier

Følgende minstelønnsnivåer gjelder fra 01.04.2022:

### 5.3.1 Stillinger uten særskilt krav til utdanning

Se pkt. 5.3.8

### 5.3.2 Barnehagemedarbeider, Fagarbeidere og Barnepleier m.v

Ansatte som etter avtale med arbeidsgiver tar fagbrev relevant for stillingen, skal avlønnes som fagarbeider.

Barnehagemedarbeider, Fagarbeider og Barnepleier skal stimuleres til å ta videreutdanning, og arbeidsgiver skal legge til rette for utdanning for barnehagelærer og sikre stilling som barnehagelærer/pedagogisk leder i en av kjedens barnehager ved avlagt eksamen.

Se pkt. 5.3.8

### 5.3.3 Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar



Se pkt. 5.3.8

### 5.3.4 Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar

Se pkt. 5.3.8

### 5.3.6 Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning

Se pkt. 5.3.8

### 5.3.7 Daglig leder/styrer

Se pkt. 5.3.8

### 5.3.8 TABELL (se også TQM id.nr 34860 Lønnsstige Spekter)

2024 Lønnstabell		1	2	3	4	5	6	7	8
Ansiennitetstrinn		0	4	6	8	10	16	20	
SPE2	Ufaglært	388 980	394 840	401 410	415 800	460 140	466 290	489 920	
SPE3	Fagarbeider	436 890	441 850	442 780	451 720	508 180	510 600	513 640	
Ansiennitetstrinn		0	4	8	10	16			
SPE4	Barnehagelærer	513 570	518 220	531 420	574 860	580 620			
SPE5	Ped.leder	542 530	549 250	564 350	615 970	626 040			
SPE6	Master	549 020	565 260	594 160	617 690	633 900			
Gruppe		0,0 - 3,9 ÅV	4,0 - 6,9 ÅV	7,0 - 9,9 ÅV	10,0 - 13,9 ÅV	14,0 - 16,9 ÅV	17,0 - 20,9 ÅV	21,0 - 26,9 ÅV	27,0 - →
SPE7	Styrer	644 460	659 250	679 010	704 700	719 560	733 290	741 950	765 240

### 5.3.9 Videreutdanning

Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning, og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng, eller fagskole av halvt/ett års varighet, skal ha minst kr 10.500,-/20.500,- pr år i tillegg til minstelønn.

Daglig leder/styrer med avtalt og relevant tilleggs-/videreutdanning (30 studiepoeng) får et tillegg på kr.10.500,- utover ordinær lønn. Tillegget gis ikke til de som har gjennomført nasjonal «lederutdanning for styrer».

Daglig leder/styrer som har etter avtale gjennomført «lederutdanning for styrer» får et tillegg på kr. 16 500,- utover ordinær lønn.

Daglig leder/styrer med avtalt og relevant tilleggs-/videreutdanning (30 studiepoeng) inkludert styrerutdanning får et samlet tillegg på kr. 24 500,- utover ordinær lønn.

Daglig leder/styrer med avtalt master (90 studiepoeng) inkludert styrerutdanning får et samlet tillegg på kr. 40 000 utover ordinær lønn.

Barnehagelærer/pedagogisk leder med avtalt master (90 studiepoeng) inkludert styrerutdanning får 20 000 utover ordinær lønn

Barnehagelærer/pedagogisk leder med avtalt master i barnehagekunnskap (120 studiepoeng) får kr 30 000 utover ordinær lønn.

Dokumentasjon på gjennomført og bestått opplæring/kurs må fremlegges. Gjelder fra måneden etter at godkjente papirer er forelagt.

#### **5.4 Lønnsansiennitet**

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

Merknad: Nye godskrivningsregler gjøres gjeldende for de som ansettes etter dato for overenskomstens vedtakelse.

#### **5.5 Lønnsmessige tillegg**

Godtgjøring etter pkt. 5.5.1 til 5.5.3 betales ikke under overtidsarbeid.

##### 5.5.1 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på kr. 55,- pr. time.

##### 5.5.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeidstakere som arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller fra uke til uke) betales et tillegg på kr. 57,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 21,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

##### 5.5.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på 133 1/3 % per arbeidet time i følgende tidsrom:

Helligdager og høytidsdager:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener:	kl. 12.00 – 24.00

Som høytidsaftener i denne sammenheng regnes julaften, nyttårsaften, påskeaften og pinseaften.

#### 5.5.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- a) For overtidsarbeid fra 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- b) For overtidsarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00, samt lørdager og søndager: 100 % tillegg.
- c) For overtidsarbeid på helligdager, høytidsdager samt på dager før disse: 133 1/3 % tillegg.

#### 5.5.5 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

Det vises til pkt. 4.8.

I de tilfeller der endringer er pålagt og varslet senere enn tre dager før forskyvning finner sted, betales et tillegg på 50 %, for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

## **6. LOKALE FORHANDLINGER – PROSESS**

Lokale forhandlinger om generelt lønnsnivå og lønnsutvikling skal føres med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter, herunder lønsmessig markedstilpassing, jf. overenskomsten del A, II, pkt. 2. Før forhandlingene skal bedriften legge frem relevant informasjon/lønnsdata, jf. overenskomsten del A, II pkt. 2. På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over Fagforbundet sine medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Forhandlingstema i de årlige lokale forhandlingene er endret minstelønnsnivå, generelle tillegg, gruppevis/kollektive lønnstillegg eller avsetning av midler til personlige/individuelle lønnstillegg. I overenskomstrevisjonen (hovedoppgjør) skal partene lokalt dessuten forhandle om endringer i overenskomstens del B.

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for vurdering av den individuelle lønnen, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

### **6.1 Kriterier for personlige/individuelle lønnstillegg**

Ved tilsetting og i de årlige lokale forhandlingene fastsettes lønnen ut fra følgende kriterier:

- formell kompetanse/utdanning
- ansvar

- anvendt kompetanse
- behov for å beholde kompetanse som er viktig for virksomheten
- oppnådde resultater/faglig dyktighet
- løsnings- og mulighetsorientert
- engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- evne og vilje til samarbeid
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne