

HOVEDAVTALE OG HOVEDTARIFFAVTALE

mellom

**PRIVATE BARNEHAGERS LANDSFORBUND
Arbeidsgiverseksjonen**

på den ene side

og

**UTDANNINGSFORBUNDET
FAGFORBUNDET
DELTA**

på den annen side

for perioden 1. mai 2010 - 30. april 2012

INNHOLD

HOVEDAVTALE for perioden 1. mai 2010 - 30. april 2012	5
1. Avtalens målsetting og virkeområde	6
2. Definisjoner	6
3. Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter	7
4. Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter	11
5. Opplæring/personalutvikling	11
6. Forhandlingsordningen	13
7. Permittering	15
8. Annet	18
HOVEDTARIFFAVTALE for perioden 1. mai 2010 - 30. april 2012	19
Kapittel 1 – Fellesbestemmelser	20
1. Innledende bestemmelser	20
2. Tilsetting	20
3. Oppsigelse, omplassering	21
4. Arbeidstid	21
5. Godtgjøring for særskilt arbeidstid m.m.	24
6. Overtid – forskjøvet arbeidstid	26
7. Avtalefestet ferie	28
8. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	29
9. Lønn under avtjening av verneplikt	32
10. Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	33
11. Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	33
12. Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser	34
13. Stedfortredertjeneste/konstituering	35
14. Permisjon	37
15. Velferdspermisjon mv.	37
16. Arbeidstøy	37

Kapittel 2 – Pensjonsforhold og personalforsikring	37
2.1 Tjenestepensjon/pensjonsforsikring	37
2.2 Utvidet yrkesskedeforsikring	38
2.3 Gruppelivsforsikring	38
2.4 Avtalefestet førtidspensjon	38
Kapittel 3 – Lønnssystem	38
3.1 Innledende bestemmelser	38
3.2 Stillingsoversikt	41
3.3 Diverse lønnsbestemmelser	44
Kapittel 4 – Forhandlingsbestemmelser og alminnelige bestemmelser	44
Kapittel 5 – Lærlinger	45
Kapittel 6 – Varighet – Regulering 2. avtaleår	47
Vedlegg 1 – Velferdspermisjon	49
Vedlegg 2 – Gruppelivsforsikring	51
Vedlegg 3 – Personalforsikring	55
Vedlegg 4 – Pensjon	63
Vedlegg 5 – OU-Fond	77
Vedlegg 6 – Fra riksmeklingsmannens forslag	80

HOVEDAVTALE

for perioden

1. MAI 2010 TIL 30. APRIL 2012

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.

1.2 Medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves i samarbeidsutvalget og 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 i forhold til PBL – Arbeidsgiverseksjonen.

De lokale parter kan avtale at det etableres en egen ordning med

hovedtillitsvalgte i forhold til eier som 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 Tillitsvalgtdelingen

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 i forhold til 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
- Sysselsettingsspørsmål, 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 sysselsetting 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 ansettelser

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 - Arbeidsgiverseksjonen. Hovedtillitsvalgt i forhold til eier som driver flere barnehager kan 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 forhandling 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, styret for seksjon barnehage, 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:

Fylkesvise nettverk, regionale nettverk, hovedstyret, representantskapet.

Landsomfattende yrkesorganisasjoner: Styret, landsråd/landsmøte

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/forhandlingsammenslutningen 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.

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. På dette grunnlag gjennomføres kompetansehevede tiltak.

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. 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/prosjekt o.l.

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.

6 FORHANDLINGSORDNINGEN**6.1 Partene**

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

6.2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.05.2010 til 30.4.2012.

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 § 28.

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 § 36.

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 § 18 nr. 3.

b) Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

6.5 Tilpasningsforhandlinger

Partene er enige om at barnehager som i avtaleperioden ønsker å melde seg inn i PBL-A, 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 § 3 nr. 4.

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

HOVEDTARIFFAVTALE

for perioden

1. MAI 2010 – 30. APRIL 2012

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

Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte 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 deltidstillinger.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte.

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, OMPLOSSERING

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 lønnplassering 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 påskeaftnen 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. Bli partene lokalt ikke enige, drøftes dette mellom berørte organisasjoner og PBL-A sentralt. Oppnås ikke enighet, fastsettes tid i samsvar med PBL-As siste tilbud.

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

Jf. generell merknad til kap 1.

4.7 Førskolelærer/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 overtidsbetaling. 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.

Jf. generell merknad til kap. 1.

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 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 for ordinært arbeid mellom kl.17.00 og kl. 06.00.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn	Tillegg
– 289 999	Minst kr 45,-
290 000 – 349 999	Minst kr 54,-
350 000 –	Minst kr 56,-
Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås	minst kr 30,-.

5.2.2 Renholder som ikke kommer inn under pkt. 5.2.1, tilstås minst kr 21,- 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 kr 35,- 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 tilfelle 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 overtidsarbeid.

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 overtids-godtgjørelse. 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-A 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 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet. For øvrig gjelder vilkårene i ferieloven § 9 (1).

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 ytelsen 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. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i tilsammen 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.

8.2.2.1 Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn under sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

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 tillitsvalgte 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.

Når en arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel, bør arbeidsgiver be om bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming fortsatt er i gang.

8.3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren 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 stebarnsadoptasjon 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 gjeninnttrådt 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, plikt-tjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

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. 3.6.3 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. YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

Jf. Gruppelivsforsikring i Gjensidige. Vedlegg 2.

11. ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

Jf. Personalforsikring i Gjensidige. Vedlegg 3.

12. LØNNSANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER

12.1 Hovedregel

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

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

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.

12.2 Stillinger uten særskilt krav til utdanning

Ved tilsetning i stilling som assistent, renholder, kontorassistent og vaktmester godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

12.3 Øvrige stillinger

Ved tilsetning i annen stilling enn de som omfattes av punkt 12.2, godskrives tidligere offentlig og privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

12.4 Avbrudd i tjeneste

Ansiennitetsbestemmelsene i pkt. 12.2 og 12.3 gjelder også der det har vært avbrudd i tjeneste.

12.5 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

12.6 Foreldrepermisjon

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

12.7 Lærlinger – fagarbeidere

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

12.8 Lønn for deltidstillinger

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

12.9 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønnte 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. Timelønnen 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.

12.10 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.

13. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 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, 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 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.

13.3 Ferie/ferievikariat

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

13.4 Konstituering

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

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning, fagarbeidere og barnepleiere 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, fagarbeidere og barnepleiere 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.

14. 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.

15. VELFERDSPERMISJON MV.

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

16. 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.

Generell merknad til kap. 1

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

Ved drøftninger med styrer/arbeidsgiver i saker omtalt i punktene 4.6 og 4.7 kan tillitsvalgte be om bistand fra egen organisasjons nærmeste ledd.

KAP. 2 PENSJONSFORHOLD OG PERSONALFORSIKRING

2.1 Tjenestepensjon/pensjonsforsikring

Med tjenestepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og tilsvarende den til enhver tid gjeldende avtale med Storebrand. Vedlegg 4.

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 tilfredsstiller de krav som er fastsatt i denne hovedtariffavtale.

Partene er enige om å arbeide for at de tariffavtaler de er parter i som hovedregel skal inneholde fulle ytelsesbaserte pensjonsordninger.

2.2 Utvidet yrkesskadeforsikring

Jf. avtale med Gjensidige. Vedlegg 3.

2.3 Gruppelivsforsikring

Jf. avtale med Gjensidige. Vedlegg 2.

2.4 Avtalefestet førtidspensjon

PBL-A forplikter seg til å skaffe og administrere en utjevningsordning for førtidspensjon (AFP).

Ansatte i PBL-A-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 p.g.a. 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-A barnehage trer ut av AFP ordningen som følge av opphørt medlemskap i PBL-A, refunderes ingen andel av de innbetalte midler.

KAP. 3 LØNSSYSTEM

3.1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1. Minstelønnssetningene reguleres som spesifisert under med virkning fra 01.05.10.

2. Det gis generelle tillegg som spesifisert under de enkelte stiger.
Dette tillegget er inkludert i minstelønssatsene.

3. Med virkning fra 1.5.2011 gis følgende generelle tillegg med tilsvarende heving av minstelønssatsene:

- a. 3.2.2 kr 6 500,-
- b. 3.2.3 kr 6 500,- ved 0, 4, 6 og 8 år
kr 8 800,- ved 10 år
kr 7 200,- ved 16 år
- c. 3.2.4 kr 7 500,-
- d. 3.2.5 kr 8 500,- ved 0 og 4 år
kr 8 800,- ved 8, 10 og 16 år
- e. 3.2.6 kr 7 500,-
- f. 3.2.7 kr 9 000,-

Arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning med minst 20 år asiennitet gis en minstelønn på kr 323 000,-.

3.1.1 Generelt

Lønssystemet er et minstelønssystem.

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

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

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

3.1.2 Opplysnings- og utviklingsfond.

Se vedlegg 5.

3.1.3 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 %.

Ved beregning av månedslønn forhøyes årslønn opp til nærmeste hele tall som dividert med 12 gir et heltall.

Ved beregning av timelønn forhøyes denne opp til nærmeste heltall.

Ved beregning av overtidstillegg forhøyes timelønnen opp til nærmeste heltall.

3.2 STILLINGSOVERSIKT

3.2.1 Stillingsoversikten med lønsplasseringer

Kategori	Stillingstype	Lønnsstige/ minstelønn
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Assistent Kontorarbeider Renholder Vaktmester	Se punkt 3.2.2
Fagarbeidere og barnepleiere	Barne- og ungdomsarbeider Barnepleier	Se punkt 3.2.3
Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar	Førskolelærer	Se punkt 3.2.4
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar	Pedagogisk leder	Se punkt 3.2.5
Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning	Spesialpedagog	Se punkt 3.2.6
Styrer med godkjent utdanning	Styrer Daglig leder	Se punkt 3.2.7

3.2.2 Lønnsstige arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	250 500,-	8 000,-	257 000,-	6 500,-
4	255 500,-	8 000,-	262 000,-	6 500,-
6	261 500,-	8 000,-	268 000,-	6 500,-
8	274 500,-	8 500,-	281 000,-	6 500,-
10	300 500,-	8 500,-	307 000,-	6 500,-
16	304 500,-	8 500,-	311 000,-	6 500,-
20	310 000,-	8 950,-	323 000,-	6 500,-

3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	281 300,-	8 500,-	287 800,-	6 500,-
4	286 300,-	8 500,-	292 800,-	6 500,-
6	287 000,-	8 500,-	293 500,-	6 500,-
8	296 800,-	8 500,-	303 300,-	6 500,-
10	326 500,-	10 000,-	335 300,-	8 800,-
16	328 100,-	9 000,-	335 300,-	7 200,-
20	333 500,-	8 500,-	340 000,-	6 500,-

3.2.4 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	336 000,-	10 000,-	343 500,-	7 500,-
4	340 000,-	10 000,-	347 500,-	7 500,-
8	344 000,-	10 000,-	351 500,-	7 500,-
10	366 500,-	10 500,-	374 000,-	7 500,-
16	369 500,-	10 500,-	377 000,-	7 500,-

3.2.5 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	348 500,-	10 500,-	357 000,-	8 500,-
4	353 500,-	10 500,-	362 000,-	8 500,-
8	360 000,-	11 000,-	368 800,-	8 800,-
10	385 000,-	11 000,-	393 800,-	8 800,-
16	393 000,-	11 000,-	401 800,-	8 800,-

3.2.6 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	354 500,-	11 500,-	362 000,-	7 500,-
4	365 500,-	11 500,-	373 000,-	7 500,-
8	375 500,-	11 500,-	383 000,-	7 500,-
10	390 500,-	11 500,-	398 000,-	7 500,-
16	400 600,-	11 500,-	408 100,-	7 500,-

3.2.7 Lønnsstige for styrer med godkjent utdanning

Antall årsverk	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0,0 – 3,9	414 000,-	13 000,-	423 000,-	9 000,-
4,0 – 6,9	424 000,-	13 000,-	433 000,-	9 000,-
7,0 - 9,9	437 000,-	13 000,-	446 000,-	9 000,-
10 – 13,9	454 000,-	13 000,-	463 000,-	9 000,-
14 – 16,9	464 000,-	13 000,-	473 000,-	9 000,-
17 - 20,9	473 000,-	13 000,-	482 000,-	9 000,-
21 – 26,9	479 000,-	13 000,-	488 000,-	9 000,-
27 –	484 000,-	13 000,-	493 000,-	9 000,-

Merknad: Generelle tillegg for lønnsstigene 3.2.2 - 3.2.7 er inkludert i ny minstelønn for 2010 og 2011. Minstelønnsseter og generelt tillegg kan bli endret etter forhandlinger for 2. avtaleår pr. 1. mai 2011.

3.3 Diverse lønnsbestemmelser

3.3.1 Unge arbeidstakere

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

3.3.2 Tilleggs-/videreutdanning

Ansatte i stillinger som krever høyskole-/fagarbeiderutdanning, og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall), eller fagskole av et halvt/ett års varighet, skal ha minst kr 6 000,-/12 000,- pr. år i tillegg til minstelønn.

Daglige ledere / styrere som har bestått de fire modulene i "PBL Lederutdanning" skal ha minst kr 6 000,- per år i tillegg til minstelønn.

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 Riksmeklingsmannen.

KAP. 5 LÆRLINGER

- 5.1** 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.

- 5.1.1** 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

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

- 5.1.2** 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 %

- 5.1.3** Fag som ikke følger hovedmodellen lønnes i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelser i KS-området.
- 5.1.4** 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).

5.1.5 Lønn lærekandidater

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

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

5.2 Avsetting av tid

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

5.3 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

5.4 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.

5.5 Ubekvemstillegg

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

5.6 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid.

5.7 Annet arbeid

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

5.8 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.

5.9 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.

5.10 Bruttolønn

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

Læringer omfattes av pensjonsordningen såfremt 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

6.1 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom PBL-A og organisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår. Partene er videre enige om at dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om AFP-ordningen i 2011.

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 2011.

6.2 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2012.

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.

mine notater

Vedlegg 1 – Velferdspermisjon**VELFERDSPERMISJONER**

Velferdspermisjon med lønn kan maksimalt innvilges for 12 dager i løpet av kalenderåret. Fri ut over 12 dager, eller ut over det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Følgende norm kan nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

- 1 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.

- 2 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.

- 3 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.
- 4 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller innleggelse på sykehus.
- 5 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.

mine notater

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

7 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 2 – Gruppelivsforsikring

Avtale mellom

PRIVATE BARNEHAGERS LANDSFORBUND

(i det følgende kalt forsikringstakeren)

og

GJENSIDIGE

(i det følgende kalt selskapet)

om

GRUPPELIVSFORSIKRING

GRUPPELIVSFORSIKRING NR. 797055503

1. FORSIKRINGENS IKRAFTTREDELSE

Forsikringen trer i kraft med virkning fra 1. mai 2008.

2. DE ARBEIDSTAKERE GRUPPELIVSFORSIKRINGEN OMFATTER

Gruppelivsforsikringen omfatter ved istandbringelsen alle ansatte i barnehager som er medlemmer av arbeidsgiverseksjonen i Private Barnehagers Landsforbund som har tariffavtale tilsvarende § 10 i fellesbestemmelsene i Hovedtariffavtale for kommunalt ansatte.

Det er ikke anledning til å reservere seg mot deltakelse i forsikringen.

3. FORSIKRINGSSUMMENS STØRRELSE

For arbeidstakere som etterlater seg ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren fastsettes forsikringssummen med 10 X G til og med 50 år. Deretter nedtrappes forsikringssummen med 0,5 G pr. år til og med 60 år, hvoretter forsikringssummen utgjør 5 G.

G er lik grunnbeløpet i folketrygden.

4. UTBETALING AV FORSIKRINGSSUMMEN

Begunstigelsesbestemmelser:

Forsikringssummen etter kommuneansette utbetales i slik rekkefølge (endelig begunstiget i den rekkefølgen de er nevnt):

- a)** Avdødes ektefelle (se dog bokstav c)
- b)** Samboer (se dog bokstav c)
- c)** Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- d)** Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales forsikringssummen til dødsboet.

Som samboer regnes person som har felles barn, og etter Folkeregisteret felles bopel med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere ved attest fra Folkeregisteret at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunkt forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap kunne inngås. Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

Begunstigelse av ektefelle faller bort når ekteskapet endelig er oppløst ved skilsmisse. For samboer bortfaller begunstigelsen på det tidspunkt vedkommende ikke lenger oppfyller ovenstående kriterier.

Forsikringskravet kan ikke overdras, pantsettes eller på annen måte stilles som sikkerhet for gjeld.

II ADMINISTRATIVE BESTEMMELSER

5. OPPTAKELSE I GRUPPELIVSFORSIKRINGEN

Arbeidstakere som går inn under bestemmelsene i avtalens punkt 2 ved forsikringens istandbringelse, jf. Punkt 1, tas opp i forsikringen ved dette tidspunkt.

Arbeidstakere som blir ansatt i forsikringsåret vil automatisk være dekket av forsikringen fra ansettelsestidspunktet. Ved opptakelse i forsikringen skal forsikringstakeren utlevere korrekt forsikringsbevis og forsikringsvilkår til arbeidstakeren.

6. UTSTEDELSE AV GRUPPELIVSFORSIKRINGEN

Når ansettelsesforholdet opphører trer arbeidstakeren automatisk ut av forsikringsordningen på fratredelsestidspunktet. Ved uttredelse av forsikringen skal forsikringstakeren utlevere arbeidstakeren melding om at forsikringsforholdet opphører, og de regler og rettigheter som gjelder i forbindelse med uttredelsen.

7. OPPGAVE OVER DE FORSIKREDE

Forsikringstakeren fører fortegnelse over de forsikrede, og skal hvert år 1. mai sende selskapet en oppgave over antall ansatte, fordelt etter alder og kjønn. I tillegg oppgis antall årsverk.

Tilsvarende opplysninger må i tillegg oppgis på særskilt oppgave for arbeidstakere på attføring og uføretrygd som ifølge tariffavtale er omfattet av gruppelevsforssikringen.

Forsikringstakeren skal også gi opplysninger om ansatte stasjonert i eller som reiser til politisk urolige områder, slik at selskapet eventuelt kan beregne tilleggspremie.

8. OPPHØR AV FORSIKRINGEN

Dersom forsikringen opphører, skal forsikringstakeren gi de forsikrede arbeidstakere melding om dette så snart som mulig, og senest 1 måned før forsikringens opphørsdato.

9. PREMIEBETALING

Forsikringstakeren innbetaler premie til selskapet samlet for alle forsikrede arbeidstakere, første gang pr. 1. mai 2008, og deretter hvert år 1. mai. Jf. Forsikringsvilkårenes punkt 7.4.

mine notater

10. FORSIKRINGSVILKÅR

For gruppelebensforsikringen gjelder de til enhver tid gjeldende forsikringsvilkår.

Bodø, 30. april 2008
For Gjensidige

Svenn Vollan
Salgssjef storkunde

Siw Berg
Servicekonsulent

Bodø, 30. april 2008

Arild Olsen
Daglig leder
Private Barnehagers Landsforbund

Vedlegg 3 – Personalforsikring

Avtale mellom

PRIVATE BARNEHAGERS LANDSFORBUND

(i det følgende kalt forsikringstakeren)

og

GJENSIDIGE

(i det følgende kalt selskapet)

om

PERSONALFORSIKRING

PERSONALFORSIKRING NR. 797055503

1. FORSIKRINGENS IKRAFTTREDELSE

Forsikringen trer i kraft med virkning fra 1. mai 2008.

2. HVEM ER SIKRET

- 2.1** Arbeidstakere som er ansatt i den enkelte barnehagen registrert under kontrakt nr. 797055503 i Gjensidige på det tidspunkt skade eller sykdom konstateres. Arbeidstakeren har ikke adgang til å reserve seg mot deltagelse i forsikringen. Innehaver er inkludert.
- 2.2** Tidligere arbeidstakere hos forsikringstakeren dersom forsikringstakeren er vedkommendes siste arbeidsgiver.
- 2.3** Etterlatte etter sikrede nevnt i punktene 2.1 og 2.2.
- 2.4** Arbeidsgiver når den er erstatningsansvarlig for andre skader og sykdommer enn yrkesskade eller yrkessykdom, jf. avtalens pkt. 3.7.

3. FORSIKRINGENS OMFANG

3.1 Menerstatning

Erstatning ved varig medisinsk invaliditet som følge av yrkesskade eller yrkessykdom:

Grunnerstatningen fastsettes slik:

Medisinsk invaliditet	Grunnerstatning
15-24 %	0,75 G
25-34 %	1,00 G
35-44 %	1,50 G
45-54 %	2,00 G
55-64 %	2,50 G
65-74 %	3,00 G
75-84 %	3,75 G
85-100 %	4,50 G

Ved skade som er betydelig større enn skade som gir grunnlag for invaliditetsgrad på 100% utgjør grunnerstatningen 5,50 G.

Menerstatningen beregnes slik i forhold til grunnerstatningen:

- a)** Er skadelidte 45 eller 46 år, svarer erstatningen til grunnerstatningen.
- b)** For hvert år skadelidte er over 46 år, gjøres et fradrag som utgjør 2 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 50 % av grunnerstatningen.
- c)** For hvert år skadelidte er under 45 år, forhøyes erstatningen med 2 % av grunnerstatningen.

Ved anvendelse av disse regler legges skadelidtes alder på det tidspunkt da skaden eller sykdommen ble konstatert til grunn. Jf. Lov om yrkesskadeforsikring av 16.6.1989, nr. 65, § 5.2.

Menerstatningen skal ved yrkesskade eller yrkessykdom og ulykkeskade inntruffet på direkte reise mellom hjem og arbeidssted eller på tjenestereise likevel minst utgjøre det beløp som er fastsatt i § 11 i Hovedtariffavtalen for kommunalt ansatte.

Menerstatning fra tidligere ansatte ved yrkesskade eller yrkessykdom fastsettes etter bestemmelsene i lov om yrkesskade-forsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

3.2 Ervervserstatning

Erstatning ved varig ervervsuførhet som følge av yrkesskade eller yrkessykdom:

Grunnerstatningen beregnes på grunnlag av skadelidtes pensjons-givende inntekt i året før skaden eller sykdommen ble konstatert.

Hvis skadelidtes antatte pensjonsgivende inntekt, uten skaden eller sykdommen, i året skaden eller sykdommen ble konstatert gir et høyere grunnlag, legges denne til grunn. Tilsvarende gjelder hvis skadelidte i et senere inntektsår har oppnådd en pensjonsinntekt som gir et høyere grunnlag.

Hvis det er særlige holdepunkter for å anta at grunnlaget for beregningen etter reglene ovenfor avviker vesentlig fra det som ville vært skadelidtes alminnelige inntektsnivå uten skaden eller sykdommen, skal grunnlaget for beregningen settes til dette nivået.

Grunnerstatningen fastsettes slik:

Inntektsgrunnlag	Grunnerstatning
Til og med 7 G	22 G
Over 7 G til og med 8 G	24 G
Over 8 G til og med 9 G	26 G
Over 9 G til og med 10 G	28 G
Over 10 G	30 G

Erstatningsbeløpet ved 100 % ervervmessig uførhet beregnes slik i forhold til grunnerstatningen:

- a) Er skadelidte 45 eller 46 år, svarer erstatningen til grunnerstatningen.
- b) For hvert år skadelidte er over 46 år, gjøres et fradrag som utgjør 5 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 10 % av grunnerstatningen.
- c) Er skadelidte 35 – 44 år, forhøyes erstatningen for hvert år vedkommende er yngre enn 45 år med 3,5 % av grunnerstatningen.

d) Er skadelidte 34 år eller yngre, forhøyes erstatningen for hvert år vedkommende er yngre enn 35 år med 2,5 % av grunn-erstatningen. I tillegg forhøyes erstatningen med 35 % av grunnerstatningen.

Ved anvendelse av disse reglene legges skadelidtes alder på oppgjørstidspunktet til grunn.

a) Har skadelidte bare tappt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

b) Var skadelidte uavhengig av den aktuelle skaden eller sykdommen 50 % ervervsmessig ufør eller mer, kan vedkommende kreve erstatningen utmålt etter skadeerstatningslovens § 3-1 hvis dette leder til høyere erstatning enn utmåling etter reglene ovenfor.

Ervervserstatningen skal ved yrkesskade eller yrkessykdom og ulykkeskade inntruffet på direkte reise mellom hjem og arbeidssted eller på tjenestereise likevel minst utgjøre det beløp som er fastsatt i § 11 i Hovedtariffavtalen for kommunalt ansatte.

Ervervserstatningen for tidligere ansatte ved yrkesskade eller yrkessykdom fastsettes etter bestemmelsene i lov om yrkesskade-forsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

3.3 Tap og utgifter som følge av yrkesskade eller yrkessykdom

Tap og utgifter herunder tappt inntekt, frem til erstatningstidspunktet erstattes individuelt ved yrkesskade eller yrkessykdom.

3.4 Fremtidige merutgifter som følge av yrkesskade/yrkessykdom

a) Fremtidige engangsutgifter erstattes individuelt. Jf. Skadeerstatningslovens § 3-1.

b) Engangserstatning for gjennomsnittlige fremtidige årlige utgifter fastsettes slik:

Skadelidtes alder	
under 35 år	21 ganger årlige utgifter
mellom 35 – 49 år	19 ganger årlige utgifter
mellom 50 – 59 år	16 ganger årlige utgifter
mellom 60 – 69 år	14 ganger årlige utgifter
over 69 år	8 ganger årlige utgifter

3.5 Etteroppgjør ved yrkesskade eller yrkessykdom:

Er erstatningen fastsatt etter punktene 3.1 og 3.2, og skadelidtes varige ervervsuførhet eller medisinske invaliditet som følge av yrkessykdommen eller yrkesulykken endres vesentlig, kan skadelidte kreve etteroppgjør. Krav om etteroppgjør må fremsettes innen fem år etter at oppgjøret var avsluttet. Dette gjelder bare den del av erstatningen som tilsvarer erstatning fastsatt i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

3.6 Dødsfallerstatning

Erstatningen utbetales ved dødsfall i forsikringstiden i henhold til oppgjørsreglene i vilkårenes punkt 6.

3.6.1 Erstatningen ved dødsfall som følge av yrkesskade eller yrkessykdom

Erstatning for begravelseskostnader: 0,5 G

Erstatning til ektefelle eller samboer: 15 G

For hvert år avdøde var over 46 år, reduseres erstatningen med 5 %, likevel ikke med mer enn 80 %.

Erstatning til barn ved tap av forsørger. Etterlater arbeidstakeren seg barn under 20 år utbetales barnetillegg.

Erstatningen beregnes særskilt for hvert barn og fastsettes slik etter barnets alder:

Barnets alder da forsørger døde	Erstatning	Barnets alder forsørger døde	Erstatning
Under 1 år	6,5 G	10 år	3,5 G
1 år	6,0 G	11 år	3,0 G
2 år	6,0 G	12 år	2,5 G
3 år	5,5 G	13 år	2,5 G
4 år	5,0 G	14 år	2,0 G
5 år	5,0 G	15 år	2,0 G
6 år	4,5 G	16 år	1,5 G
7 år	4,0 G	17 år	1,5 G
8 år	4,0 G	18 år	1,0 G
9 år	3,5 G	19 år	1,0 G

Var avdøde eneforsørger utbetales dobbelt barnetillegg.

Erstatningen ved dødsfall som skyldes yrkesskade eller yrkessykdom og ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted eller på tjenestereise skal likevel minst utgjøre det beløp som er fastsatt i Hovedtariffavtalens § 11.

Dødsfallerstatning for tidligere ansatte ved yrkesskade eller yrkessykdom fastsettes etter bestemmelsene i lov om yrkesskade- forsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

3.6.2 Erstatning til andre forsørgede ved yrkesskade eller yrkessykdom

Erstatning for tap av forsørger til andre enn ektefelle/samboer og/eller barn skal beregnes etter de alminnelige regler i lov om skadeerstatning § 3-4.

3.7 Lovbestemt yrkesskade- og arbeidsgiverens rettslige erstatningsansvar overfor egne ansatte

Forsikringen dekker yrkesskade og yrkessykdom, i henhold til lov om yrkesskade- og arbeidsgiverens rettslige erstatningsansvar overfor egne ansatte av 16. juni 1989 nr. 65.

Forsikringen dekker også ethvert erstatningsansvar arbeidsgiver måtte pådra seg overfor egne ansatte for skade eller sykdom som ikke går inn under lov om yrkesskade- og arbeidsgiverens rettslige erstatningsansvar overfor egne ansatte når skaden eller sykdommen er forårsaket av arbeidsforholdet. I et slikt tilfelle dekker forsikringen i den utstrekning arbeidsgiveren kan gjøres ansvarlig etter alminnelige norske erstatningsregler. Erstatnings- utmålingen skjer overensstemmende med de alminnelige erstatningsregler, jf. Lov om skadeerstatning, § 3-1, 3-2 og 3-4. Det svares ikke erstatning (oppreisning) for ikke-økonomisk skade, jf. erstatningslovens § 3-5. Det gjøres fradrag i erstatningen for trygdeytelser, pensjon og forsikringsytelser knyttet til arbeids- forhold eller yrke samt for skadeserstatning som arbeidsgiveren kan kreve av annen erstatningsansvarlig.

4. ADMINISTRATIVE BESTEMMELSER

Arbeidstakere som går inn under bestemmelsene i avtalens punkt 2 ved forsikringens istandbringelse, jf. punkt 1, tas opp i forsikringen ved dette tidspunkt.

Arbeidstakere som blir ansatt i forsikringsåret vil automatisk være dekket av forsikringen fra ansettelsestidspunktet. Ved opptakelse i

forsikringen skal forsikringstakeren utlevere korrekt forsikringsbevis og forsikringsvilkår til arbeidstakeren.

Når ansettelsesforhold opphører trer arbeidstakeren automatisk ut av forsikringsordningen på fratredelsestidspunktet. Ved uttredelse av forsikringen skal forsikringstakeren utlevere arbeidstakeren melding om at forsikringsforholdet opphører, og de regler og rettigheter som gjelder i forbindelse med uttredelsen.

Regulering av forsikringssummen som følge av endring av folketrygdens grunnbeløp skal skje den 1. i måneden etter at endringen er vedtatt. Skjer vedtagelsen den 1. i måneden skal forsikringssummen reguleres denne dag.

Forsikringstakeren fører fortegnelse over de forsikrede, og skal hvert års 1. mai sende selskapet en oppgave over antall ansatte/årsverk i hver barnehage.

Forsikringstakeren skal også gi opplysninger om ansatte stasjonert i eller som reiser til politisk urolige områder, slik at selskapet evt. kan beregne tilleggspremie.

Dersom forsikringen opphører, skal forsikringstakeren gi de forsikrede arbeidstakere melding om dette så snart som mulig, og senest 1 måned før forsikringens opphørsdato.

5. PERSONOPPLYSNINGER

Samtykke til lagring og bruk

Forsikrede er gjort kjent med og aksepterer at de personopplysninger som Selskapet innhenter er nødvendige for at det skal kunne administrere forsikringen, oppfylle sine avtaleforplikter og for øvrig forsikredes ønsker som kunde.

Opplysningene vil også kunne benyttes for å vurdere og fatte beslutninger om forsikringers innhold og vilkårutforming, samt i markedsføring.

Personopplysningene kan for de nevnte formål også utleveres til selskap/organisasjoner Selskapet samarbeider med, så vel innenfor som utenfor EØS- og EU-området. Dersom Selskapet har

mine notater

opplysningsplikt overfor offentlig myndighet, vil opplysninger bli overlevert i henhold til myndighetenes krav. Opplysningene vil også kunne benyttes for å gi forsikrede informasjon om Selskapets/Samarbeidsorganisasjonenes tjenester for øvrig.

Etter personopplysningsloven har forsikrede rett til å få innsyn i de opplysninger selskapet har om seg, og rett til å kreve at selskapet retter feilaktige eller ufullstendige opplysninger. Spørsmål om selskapets bruk av personopplysninger rettes til Selskapets personopplysningsansvarlige.

Ved å undertegne denne forsikringsavtalen samtykker forsikringstaker til lagring og bruk av personopplysninger.

6. PREMIEBETALING

Forsikringstakeren innbetaler premie til selskapet samlet for alle forsikrede arbeidstakere, første gang pr. 1. mai 2008, og deretter hvert års 1. mai. Jf. forsikringsvilkårenes punkt 7.5.

7. FORSIKRINGSVILKÅR

For Personalforsikring gjelder de til enhver tid gjeldende forsikringsvilkår.

Bodø, 30. april 2008
For Gjensidige

Svenn Vollan
Salgssjef storkunde

Siw Berg
Servicekonsulent

Bodø, 30. april 2008

Arild Olsen
Daglig leder
Private Barnehagers Landsforbund

Kundenr. xxxxx
Kontraktnr. xxxxx
(LLHB)

Avtale mellom

BARNEHAGE XXXXXXXXXXXXXXXX

Org.nr. xxx xxx xxx
(i det følgende kalt forsikringstakeren)

og

STOREBRAND LIVSFORSIKRING AS

Org.nr.958.995.369
(i det følgende kalt selskapet)

om

KOLLEKTIV PENSJONSFORSIKRING

(i det følgende kalt pensjonsordningen)

Bestemmelsene i pensjonsordningen er i henhold til de regler som er fastsatt av myndighetene for at forsikringen skal kunne benevnes:

«Ytelsesbasert pensjonsforsikring etter lov om foretakspensjon»

1. OPPRETTELSE OG IKRAFTTREDELSE

Pensjonsordningen ble opprettet i selskapet 1. mai 1997.

De bestemmelser som gjelder for pensjonsordningen fra 1. xxxxxx 2006 er gitt i denne avtale og forsikringsvilkårene. Videre gjelder lov om foretakspensjon, lov om forsikringsavtaler og andre bestemmelser gitt i eller i medhold av lov.

2. ARBEIDSTAKERE SOM SKAL VÆRE MED

(jfr. § 2 i forsikringsvilkårene)

2.1 Omfang ved ikrafttredeisen

Med *arbeidstakere* mener en i denne avtale alle ansatte hos forsikringstakeren med minst 20 % 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.

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

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

2.2 Opptak av arbeidstakere

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

Arbeidstaker som ved ansettelsen hos forsikringstakeren har nådd pensjonsalderen, skal likevel ikke tas opp i pensjonsordningen.

2.3 Generelle bestemmelser

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

Forsikringstaker plikter å sende selskapet melding om hvilke arbeidstakere som skal omfattes av pensjonsordningen. Melding må sendes senest den dag opptak skal finne sted i henhold til punkt 2.2. Er meldeplikten ikke overholdt, 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 kollektivforsikringen.

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

Forsikringstaker plikter å gi forsikringsvilkårene til de arbeidstakere som ønsker disse, eventuelt sørge for at arbeidstakeren får disse fra selskapet.

Forsikringstaker plikter å informere selskapet om forhold som har betydning for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, herunder sammenslåing, 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 forsikringstakeren å sørge for at det blir opprettet en styringsgruppe (jfr. lov om foretakspensjon § 2-4) for pensjonsordningen. Styringsgruppen skal bestå av minst 3 personer, hvorav minst 1 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.

3. Pensjonsalder

Pensjonsalderen er 67 år.

Dersom arbeidstakeren, etter særskilt avtale mellom forsikrings-takeren og arbeidstakeren, fortsetter i arbeid utover den pensjons-alder som er fastsatt for arbeidstakeren, gjelder bestemmelsene i § 4-5 i lov om foretakspensjon.

4. Pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget er arbeidstakerens skattepliktige lønnsinntekt og beregnede personinntekt som følge av tjeneste hos forsikrings-takeren, begrenset oppad til det til enhver tid høyeste pensjons-grunnlag som kan gi rett til pensjonsytelser etter lov om foretakspensjon § 5-7 (1) bokstav c. Overtidsgodtgjørelse og andre varierende eller midlertidige tillegg medregnes ikke.

Ved skifte av stilling som medfører reduksjon i lønn skal pensjons- ytelsene fastsettes etter det pensjonsgrunnlag som gjaldt før endringen dersom skifte av stilling skjer i løpet av de siste 10 år før pensjonsalderen.

Pensjonsgrunnlaget for denne kategori arbeidstakere skal reguleres etter egne bestemmelser angitt nedenfor under punkt 7.

5. Pensjongivende tjenestetid – tidligere rettigheter

5.1. Pensjongivende tjenestetid

For å få rett til uavkortede pensjoner fra pensjonsordningen, kreves det minst 30 års tjenestetid hos forsikringstakeren. Tjenestetiden regnes fra opptak i pensjonsordningen til pensjonsalderen, 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 pensjonsalder, fastsettes på grunnlag av den tjenestetid arbeidstakeren ville ha fått om vedkommende var blitt stående i tjenesten til pensjonsalderen.

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

5.2 Tidligere rettigheter

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

6. 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 deltidsarbeid, skal det ved beregning av pensjonene benyttes en beregnet arbeidstidsfaktor. Denne faktor er gjennomsnittlig arbeidstid i de inntil 30 opptjeningsår før pensjonsalder med høyest arbeidstidsprosent. I denne forbindelse forutsettes det at den faktiske arbeidstid på beregningstidspunktet varer resten av tjenestetiden.

Den faktiske arbeidstidsprosent som gjaldt pr. 1. september 2006 forutsettes å ha vært gjeldende fra ansettelsen hos forsikringstakeren, hvis ikke annet er bestemt i det enkelte tilfelle.

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

6.1 Alderspensjon

(jfr. § 13 i forsikringsvilkårene)

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

I det år arbeidstakeren når pensjonsalderen og de to foregående år skal summen av ovenstående beregnede pensjonsytelser begrenses slik at uavkortet alderspensjon, sammen med antatt alderspensjon fra folketrygden, høyst utgjør:

- a) 100 prosent av den del av pensjonsgrunnlaget som ligger under 6 ganger folketrygdens grunnbeløp, og

b) 70 prosent av den del av pensjonsgrunnlaget som ligger mellom 6 og 12 ganger folketrygdens grunnbeløp

hvor begrensningen beregnes på grunnlag av arbeidstakerens gjennomsnittlige pensjonsgrunnlag i det år arbeidstakeren når pensjonsalderen og de to foregående år.

Begrensningen beskrevet foran gjelder ikke for arbeidstakere som er tatt opp i pensjonsordningen før 1. januar 2001.

Antatt alderspensjon fra folketrygden regnes som:

75 prosent av folketrygdens grunnbeløp tillagt

tilleggspensjon fra folketrygden fastsatt etter den beregningsmodell som er vedtatt av Norges Forsikringsforbund (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.

6.2. Pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer

(jfr. § 14A og 14 B i forsikringsvilkårene)

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.

6.3 Barnepensjon

(jfr. § 15 i forsikringsvilkårene)

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

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:
25 prosent av nevnte alderspensjon.

Tillegget dobles for yngste barn hvis det samtidig ikke er barn under 18 år.

Dette tillegg skal deles likt på barn mellom 18 og 21 år.

6.4 Uførepensjon

(jfr. §§ 16 - 19 i forsikringsvilkårene)

Årlig uførepensjon fra pensjonsordningen utgjør:

100 prosent av den alderspensjon som etter reglene i pkt. 6.1 er fastsatt for arbeidstakeren.

Delvis ervervsudyktighet gir rett til uførepensjon i forhold til graden av ervervsudyktigheten til enhver tid.

Uførepensjonen gis et tillegg på 10 prosent for hvert barn. Det regnes her med barn som fyller vilkårene for å få barnepensjon. Barnetillegget blir utbetalt til uførepensjonisten, og utbetales høyst til den avtalte opphørsalder for barnepensjon etter punkt 6.3. ovenfor. For eventuelle ervervsudyktige barn utbetales likevel barnetillegg høyst så lenge det utbetales uførepensjon.

Uførepensjonen utbetales høyst til pensjonsalderen som er fastsatt for arbeidstakeren.

6.5 Premiefritak ved ervervsudyktighet

(jfr. §§ 20 i forsikringsvilkårene)

Retten til premiefritak inntreer fra det tidspunkt den forsikrede ervervsevne har vært nedsatt med minst 25 prosent i et sammenhengende tidsrom av 12 måneder. Premiefritaket gis fra det tidspunkt den forsikrede ble minst 25 prosent ervervsudyktig. Premiefritaket gis i forhold til graden av ervervsudyktighet.

7. Regulering av forsikringsytelser

(jfr. §§ 2 og 5, punkt 2 i forsikringsvilkårene)

Regulering av ytelser for arbeidstakere skal skje pr. den dag en endring av pensjonsgrunnlaget har funnet sted.

Forsikringstakeren 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 ytelsene 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.

8. Regulering av pensjoner under utbetaling

8.1 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 prosentvise sats 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 etterlatte pensjoner.

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

Dersom uførepensjonen går over til alderspensjon eller pensjon til ektefelle/registrert partner/samboer, evt. barnpensjon, skal den nye pensjonen gis det samme prosentvise reguleringstillegg som gjaldt for uførepensjonen. Tilsvarende gjelder reguleringstillegget på overgangstidspunktet, dersom en alderspensjon avløses av pensjon til gjenlevende ektefelle/registrert partner/samboer, evt. barnpensjon.

8.2 Avtalt tilleggsregulering

Dette punkt gjelder ikke for pensjonsordningen.

9. Pensjon fra pensjonsordningen ved samtidig ytelse fra annet hold

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

10. Premie

10.1 Premietariff

For pensjonsordningen gjelder selskapets premietariff med fripoliseoppbygging basert på 3 prosent rente fra pensjonsordningens hovedforfallsdag i 2004. For midler opparbeidet i pensjonsordningen før dette tidspunkt gjelder tidligere avtalt premietariff.

I tillegg kommer premie til omkostninger som fastsettes etter regler meldt til Kredittilsynet.

10.2 Betaling av premie/arbeidstakers tilskudd

(jfr. § 3 i forsikringsvilkårene)

Hovedforfallsdag er hvert års 1. mai.

Premie for pensjonsordningen skal betales av forsikringstakeren forskuddsvis hvert års 1. mai.

Årets premie utgjør summen av:

- a)** En engangspremie på reguleringstidspunktet for å sikre lineær fripolise på dette tidspunkt. Engangspremien blir bare å betale dersom det har vært en økning i forsikringsytelsene siden forrige regulering av disse.
- b)** En ettårig premie på hovedforfallsdag for opptjening av det etterfølgende års forsikringsytelser som følge av økt medlemstid.
- c)** En ettårig risikopremie på hovedforfallsdag for å dekke udekkede forsikringsytelser for pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer, barne- og uførepensjon, samt premiefritak ved ervervsudyktighet som ikke er sikret ved premiebetaling som nevnt under a) og b). Risikopremien gjelder bare i den utstrekning avtalen omfatter disse forsikringsytelser (jfr. punkt 6).

Det skal betales premie for hver arbeidstaker for tiden fra arbeidstakeren blir tatt opp i pensjonsordningen og frem til pensjonsalderen. Det skal likeledes betales premie for arbeidstaker som har krav på fortsatt opptjening av pensjonsrettigheter som følge av arbeid ut over pensjonsalderen, jfr. lov om foretakspensjon § 4-5.

Dersom den årlige premien betales i terminer, beregnes et termin-t tillegg i prosent av premien.

Arbeidstakeren skal betale et tilskudd som utgjør 2 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. Forsikringstakeren trekker tilskuddet etterskuddsvis med en forholdsmessig del ved hver lønnsutbetaling. Hvis arbeidstakeren dør før pensjonsalderen, 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 sykepenge 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.

11. 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, lov om forsikringsvirksomhet med tilhørende forskrifter, lov om foretakspensjon med tilhørende forskrifter, og 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.

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

12. 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. Forsikringstakeren sender melding om dette til selskapet senest den dag arbeidsforholdet opphører.

Ved utmelding av pensjonsordningen har arbeidstakeren eiendomsrett til en fullt betalt forsikring (fripolise). Fripolisen skal utgjøre den del av de sikrede pensjonsbeløp som tilsvarer arbeidstakerens faktiske medlemstid i pensjonsordningen, målt mot den medlemstid arbeidstakeren ville kunne oppnå ved å bli stående i tjeneste hos forsikringstakeren frem til pensjonsalderen (lineær fripolise). Medlemstiden blir i denne sammenheng avrundet til nærmeste hele antall år og måneder.

For arbeidstakere som har hatt deltidsarbeid hos forsikringstakeren, 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 hos forsikringstakeren. I så fall blir denne del av fripolisen overført til pensjonsordningens premiefond.

Andre rettigheter arbeidstakeren har etter fratredelsen fremgår av §§ 21 - 25 i forsikringsvilkårene.

13. Endring eller opphør av pensjonsordningen

(jfr. §§ 5 og 6 i forsikringsvilkårene)

Forsikringstakeren 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.

Ved eventuelt opphør gjelder det som er bestemt i §6A i forsikringsvilkårene. Bestemmelsene i denne avtale og forsikringsvilkårene om overføring av ytelser til pensjonsordningens premiefond, utgår fra det tidspunkt pensjonsordningen opphører. Anvendelsen av pensjonsordningens premiefond etter opphøret skal skje i samsvar med lov om foretakspensjon.

Ved oppsigelse grunnet flytting av pensjonsordningens midler til annen pensjonsinnretning gjelder en oppsigelsesfrist på to måneder fra den dag skriftlig oppsigelse er kommet til selskapet. Opphør av pensjonsordningen grunnet flytting skjer forøvrig i henhold til forsikringsvilkårenes § 6B og regler som til enhver tid er fastsatt av myndighetene.

Selskapet kan si opp eller endre denne avtale med 14 dagers varsel dersom forsikringstakeren eller arbeidstakeren har forsømt sin opplysningsplikt (jfr. § 11 i forsikringsvilkårene).

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.

14. Behandling av personopplysninger – rollen som databehandler

Ved foretakets behandling av personopplysninger for medlemmer av ordningen, opptreer foretaket som databehandler for selskapet i henhold til lov om personopplysninger av 14. april 2000 nr. 31, § 2 nr. 5.

Formålet med denne behandlingen er å sikre at den kollektive forsikringsordningen omfatter alle som skal være medlem av ordningen til enhver tid, at alle personopplysningsdata for de enkelte medlemmer er korrekte og at all kommunikasjon mellom selskapet og de enkelte medlemmer er fullstendig og korrekt.

Når foretaket får kunnskap om personopplysninger om det enkelte medlem, kan disse bare benyttes til det som er helt nødvendig for å kunne oppfylle pliktene som databehandler. Opplysningene kan ikke benyttes til andre formål.

mine notater

Som databehandler plikter foretaket å behandle alle personopplysninger innenfor de regler som er angitt i personopplysningsloven, herunder gjennomføre de sikringstiltak som følger av lovens § 13. Som databehandler står foretaket til enhver tid under instruksjon fra selskapet som er behandlingsansvarlig etter loven. I denne egenskap kan selskapet når som helst endre kravene til hvordan personopplysningene skal behandles. Foretakets ansvar for behandling av de samme personopplysninger som foretaket behandler som arbeidsgiver, omfattes ikke av denne databehandlingsavtale.

Foretaket er kjent med at det som oppdragstaker har lovfestet taushetsplikt i medhold av lov om forsikringsvirksomhet av 10. juni 1988 nr. 39, § 1-3.

xxxx, den

Oslo, den

for Storebrand Livsforsikring AS
ifølge spesialfullmakt

OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Avtale mellom

PRIVATE BARNEHAGERS LANDSFORBUND

Arbeidsgiverseksjonen (PBL-A)

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 arbeidstakerorganisasjonene. Disse har 1 stemme hver. PBL-A 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-A er administrasjon for OU-fondet. Organisasjonssjefen i PBL-A 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-A 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-A og 50 % til arbeidstakerorganisasjonene. Midlene fordeles forholdsmessig etter organisasjonenes registrerte yrkesaktive medlemmer på PBL-A-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-A utarbeider en oversikt over hvordan midlene er anvendt. Oversikten sendes fondsstyret.

§ 5 Økonomi

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

Barnehagene faktureres 1 gang per år. Det sendes ikke etterregning 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-A og 50 % til arbeidstakerorganisasjonene.

§ 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 Ikrafttreden

Avtalen gjelder fra 01.05.2008.

Fagforbundet

Delta

Utdanningsforbundet

Private Barnehagers
Landsforbund
Arbeidsgiverseksjonen

**Vedlegg 6 Fra riksmeklingsmannens forslag
Til protokollen****a) Avtalefestet førtidspensjon**

1. Partene er enige om at PBL-A enten slutter seg til Fellesordningen for AFP eller etablerer en bedre og livsvarig AFP-ordning for de ansatte. Det skal etableres overgangsregler som sikrer arbeidstakere fra fylte 62 år i en overgangsfase, enten etter någjeldende eller ny ordning.
2. Det nedsettes et partssammensatt utvalg som nærmere utreder og avklarer overgangsregler fra AFP i PBL-A området til Fellesordningen eller til en bedre ordning. Det forutsettes at utvalget avholder møte med Fellesordningen, for nærmere avklaring av problemstillinger rundt eventuell deltakelse og tilslutning.

Utvalget skal starte sitt arbeid så raskt som mulig, og avslutte innen 31.3.2011.

3. I overgangsperioden videreføres eksisterende AFP-ordning så uendret som mulig, inntil ny ordning gir adgang for ansatte til å fratre fra 62 år.
4. Endelig AFP-ordning og overgangsregler avklares senest ved forhandlinger for 2. avtaleår pr. 1.5.2011.
5. Med virkning fra 1.1.2011, kan arbeidstakere fratre med alderspensjon i folketrygden fra fylte 62 år. Hvis så skjer, vil någjeldende AFP-pensjon avkortes krone for krone.

b) Kap. 1 pkt. 4.7

Når forhandlingene mellom KS og Utdanningsforbundet om SFS 2201 er avsluttet, kan det opptas forhandlinger mellom PBL-A og arbeidstakerorganisasjonene om hovedtariffavtalen kap. 1 pkt. 4.7 dersom en av partene krever dette.

c) Seniorpolitikk

Partene er enige om at seniorpolitiske tiltak er viktig for å sikre videreføring av eldre arbeidstakeres erfaringskompetanse i den

enkelte barnehage, og for å dekke behovet for arbeidskraft. Det er i den sammenheng enighet om betydningen av å motivere eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Det opprettes et partssammensatt utvalg som skal arbeide med spørsmålet i tariffperioden og foreslå tiltak som ivaretar disse utfordringene.

Utvalgets arbeid skal være avsluttet innen 30.11.2011.

Utvalgets forslag til tiltak kan iverksettes umiddelbart dersom det foreligger enighet.

d) Lærlinger

Partene vil peke på at lærlingordningen er viktig for rekruttering og utdanning av fremtidige arbeidstakere. Likevel konstaterer partene at det etter mange år med fagopplæring fortsatt er stor mangel på lære plasser. Partene i PBL-A-området er enige om at også private virksomheter må sette fokus på dette forholdet og vil bidra til at det etableres tilstrekkelig antall lære plasser. Barnehagene skal oppfordres til å ta inn lærlinger.

