

FUS

HOVEDAVTALEN OG HOVEDTARIFF- AVTALEN

Tariffperioden: 01.05.2024 - 30.04.2026

Hovedavtale
for perioden 1.5.2024-30.4.2026

og

Hovedtariffavtale for perioden 1.5.2024-30.4.2026

mellom

FUS AS

og

Fagforbundet, Utdanningsforbundet, Delta

Innholdsfortegnelse

Forord	3
HOVEDAVTALEN	4
1 Avtalens målsetting og virkeområde	4
2 Medbestemmelse	4
3 Tillitsvalgte og virksomhetens rettigheter og plikter	4
3.1 Rett til permisjon	5
3.2 Tillitsvalgte oppsigelsesvern	6
5 Opplæring/personalutvikling	7
5.1 Kompetanseutvikling	7
5.2 Permisjon	7
5.3 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.	8
6 Forhandlingsordningen	8
6.2 Varighet	8
6.3 Interesstvister og sympatiaksjoner	8
6.4 Tvistebestemmelser (Retts tvister)	10
7 Permittering	10
7.1 Vilkårene for permittering	10
7.2 Plikt til å drøfte før varsel gis	10
7.3 Varsel om permittering	10
7.4 Varslets form og innhold	11
7.5 Betinget varsel	12
7.6 Oppsigelse under permittering	12
7.7 Spesielle bestemmelser	12
HOVEDTARIFFAVTALEN	13
KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER	13
1 Innledende bestemmelser	13
1.1 Hovedregel	13
1.2 Deltidsstillinger	13
2 Tilsetting	13
2.1 Kvalifikasjoner	13
2.2 Deltid/midlertidig tilsatt	13
3 Oppsigelse, omplassering	13
3.1 Oppsigelsesfrister	13
3.2 Innskrenkning/rasjonalisering	14
3.3 Omplassering	14
4 Arbeidstid	14
4.1 Definisjon	14
4.2 37,5 t	14
4.4 Arbeidstidens inndeling	15
4.5 Helgeaftener o.l.	15
4.7 Pedagogisk personale	15
4.8 Det øvrige personalet	16
4.8.2 Planlegging/samarbeid	16
5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm	16
5.1 Avgrensninger	16
5.2 Kvelds- og nattillegg	17
5.3 Lørdags- og søndagstillegg	17
5.4 Delt dagsverk	17

5.5 Tjenestereiser	17
6 Overtid	18
6.1 Definisjon	18
6.2 Avgrensning	18
6.3 Divisor	18
6.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid	18
6.5 Overtid etter tilkalling	19
7 Ferie	19
7.1 Erstatning av ferie	19
7.2 Feriepengetillegg i juni	19
7.3 Avtalefestet ferie – 5. ferieuke	19
8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	20
8.1 Utbetaling av lønn	20
8.2 Sykdom	21
8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon	22
8.4 Barn- og barnepassers sykdom	23
8.5 Tilbakekomst til stilling	23
9 Lønn under avtjening av verneplikt	23
9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser	23
9.2 Lønnens størrelse	24
10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	24
11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	24
12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser	24
12.1 Hovedregel	24
12.2 Avbrudd i tjeneste	25
12.3 Verneplikt	25
12.4 Foreldrepermisjon	25
12.5 Læringer – fagarbeidere	25
12.6 Lønn for deltidstillinger	25
12.7 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp	25
12.8 Avlønning av vikarer	26
13 Stedfortredertjeneste/konstituering	26
13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste	26
13.2 Konstituering	26
14 Permisjon	27
15 Velferdspermisjon mv	27
16 Arbeidstøy	27
KAP 2 PENSJONSFORHOLD	27
KAP 3 LØNNSSYSTEM	28
3.1 Generelt	28
3.2 Stillingsoversikt	28
3.3 Diverse lønnsbestemmelser	31
KAP 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE	31
BESTEMMELSER	31
KAP 5 LÆRLINGER	32
KAP 6 VARIGHET	34
Vedlegg 1	35
Vedlegg 2	41
Vedlegg 3	47
Vedlegg 4	48

Forord

Denne avtalen er inngått mellom FUS as på den ene siden og Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta på den andre siden. Avtalen består av en hovedavtale og en hovedtariffavtale med fire vedlegg. Vedleggene om pensjonsforhold og forsikringsordninger har samme status som hovedtariffavtalen.

Tariffavtalen gjelder for alle ansatte i FUS-barnehagene som er eiet av Trygge Barnehager og driftes av FUS as. Det går fram av vedlegg 4 til Hovedavtalen hvilke barnehager avtalen gjelder for. Avtalen gjelder også for eventuelle nye FUS barnehager som etableres/blir FUS-barnehager i løpet av avtaleperioden.

Hovedavtalen gjelder fra 1.mai 2024 til 30.april 2026. Hovedtariffavtalen gjelder fra 1.mai 2024 og løper ut 30.april 2026.

Partene ser fram til et godt samarbeid og ber ansatte, tillitsvalgte og eiere ta godt vare på den.

Oslo, 16.september 2024

FUS AS Fagforbundet

Utdanningsforbundet Delta

HOVEDAVTALEN

1 Avtalens målsetting og virkeområde

Denne tariffavtale er inngått mellom Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta på den ene side og de barnehager som framgår av **vedlegg 4** på den annen side. Nye barnehager tiltrer tariffavtalen etter krav fra en av partene med virkning fra den første i den påfølgende måned. Vedlegget skal oppdateres 01.01 og 01.07 hvert år.

Merknad

Med virkning fra 1.mai 2010 er partene enige om at nye barnehager i FUS AS tiltrer tariffavtalen automatisk fra overtakelsestidspunktet. Samlet oversikt over alle FUS - barnehager finnes på **www.fus.no**.

Barnehagene eies av Trygge Barnehager AS. Trygge Barnehager AS har opprettet et eget driftsselskap, FUS AS, for barnehagene. Styreleder i FUS AS opptre som fullmektig (ubegrenset fullmakt) på vegne av hver enkelt barnehage i forhandlinger og i annen kontakt med Utdanningsforbundet, Faagforbundet og Delta sentralt.

Dersom det foretas endring i hvem som opptrer som fullmektig på vegne av de barnehager tariffavtalen gjelder for, skal avtalemotpartene skriftlig underrettes om dette.

2 Medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom tillitsvalgtordningen og i samsvar med gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven, ifr bl.a. § 4-2.

Arbeidstakerorganisasjonen må ha minst 2 medlemmer som er fast ansatt i virksomheten for at disse skal kunne velge tillitsvalgt. Daglig leder kan ikke inkluderes i dette antallet.

3 Tillitsvalgte 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.

Tillitsvalgte har rett til å ta opp forhold som har sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift og representerer medlemmene overfor arbeidsgiver i enkeltsaker.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid. Den tillitsvalgte har rett til å forlate sitt arbeid for å kunne utføre sine oppgaver iht denne avtale når det er nødvendig. Slikt fravær skal avtales med nærmeste overordnede.

Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

3.1 Rett til permisjon

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

Fagforbundet

Landsmøte
Landsstyre
Forbundsstyre
Yrkesseksjonskonferanser
Yrkesseksjonsstyre,
Forbundsregionsmøte
Representantskap
Forbundsregionsstyre
Yrkesseksjonskonferanse i forbundsregionen
Yrkesseksjonsstyre i forbundsregionen
Årsmøte i fagforeningen

Utdanningsforbundet

Landsplan
Landsmøte
Representantskap
Sentralstyre
Arbeidsutvalg
Sentralstyrets rådgivende organ

Fylkesplan

Årsmøte i fylkeslag
Fylkesstyre
Arbeidsutvalg
Ledermøte

Fylkesstyret rådgivende organ

Lokalplan

Årsmøte lokallaget

Delta

Valgarena fylke
Den organisasjon/sammenslutning/bransjeorganisasjon ansatte i FUS AS barnehagene velger å knytte seg til.
Hovedstyre
Representantskap
Kongress

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

Arbeidstakere har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingssammenslutningen vedkommende er medlem av.

Permisjon iverksettes innen to måneder etter at permisjonssøknaden er fremmet med mindre partene lokalt er enige om annet tidspunkt.

3.2 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, kan 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 – ansattvalgte representanter

Til styret i driftsselskapet FUS AS, velges en styrerepresentant av og blant Fagforbundets, Utdanningsforbundet og Deltas medlemmer.

Representanten er ordinært styremedlem på linje med de øvrige styremedlemmene og mottar samme godtgjøring.

Partene er enige om at denne styrerepresentanten erstatter styrerepresentasjon i Trygge Barnehager AS og morselskapet.

Det velges vararepresentant til styret av og blant de samme medlemmene.

5 Opplæring/personalutvikling

5.1 Kompetanseutvikling

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

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

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

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

Kompetansekartleggingen kan også bli gjennomført sentralt av FUS AS, som også kan beslutte kompetansehevede tiltak for de ansatte i de enkelte barnehager.

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.

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.

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 FUS AS på den ene side, og Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta på den annen side.

Partsforholdet se punkt 1.1.

6.2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 1.5.2024 til 30.4.2026.

6.3 Interessetvister og sympatiaksjoner

6.3.1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

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

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 15. Det skal også sendes melding til riksmekleren iht arbeidstvistloven § 16.

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

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

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

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

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

6.3.2 Arbeidstakere som unntas fra streik

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

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

6.3.3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

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

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.

b) Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 45(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. Varselfristen 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, varslar mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

7.4 Varslets form og innhold

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

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

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

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

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

7.5 Betinget varsel

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

7.6 Oppsigelse under permittering

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

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

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

7.7 Spesielle bestemmelser

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

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

HOVEDTARIFFAVTALEN

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 (uprioritert rekkefølge).

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.

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

3 Oppsigelse, omplassering

3.1 Oppsigelsesfrister

3.1.1 Oppsigelse av fast ansatte etter utløp av prøvetid

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

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

3.1.2 Oppsigelse i prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en oppsigelsestid på 14 dager. For daglig leder/styrer gjelder en oppsigelsestid på 1 måned.

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 som hovedregel, 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 Omplassering

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.

3.4 Avslutning av arbeidsforhold på grunn av alder

Arbeidsforholdet avsluttes ved utløpet av den måned arbeidstaker fyller 70 år.

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 eller 7,5 t pr. dag.

4.3 Pauser

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

4.4 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

4.5 Helgeafterner o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag.

4.6 Daglig leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. hovedtariffavtalens kap.1, pkt. 2.2.

I barnehage med plass til 42 barn eller mer, skal det som hovedregel avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre oppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

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

Fellesbestemmelsen pkt. 6.2 gjøres gjeldende for styrer, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

4.7 Pedagogisk personale

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til institusjonen. Differansen mellom ordinær arbeidstid og bundet arbeidstid, 4,0 timer, skal benyttes til planlegging, for- og etterarbeid relatert til direkte arbeid med barn, uformell foreldrekontakt og faglig ajourføring.

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

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

4.8 Det øvrige personalet

4.8.1 Barnehager

Det øvrige personalet 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 arbeidstiden.

4.8.2 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage.

5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm

5.1 Avgrensninger

5.1.1 Godtgjøring etter pkt. 5 betales ikke under overtidarbeid.

Tillegg etter pkt. 5 og 6 skal likevel ikke utbetales for det tilfellet arbeidet som på grunn av naturhendelser, vesentlig større ulykker eller arbeid som må foretas for å avverge fare for eller skade på liv og eiendom.

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, jf. pkt. 6.2.

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 på minst kr. 56,- for ordinært arbeid mellom kl.17.00 og kl. 21.00.

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 32,-.

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

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

5.3 Lørdags- og søndagstillegg

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

5.4 Delt dagsverk

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

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen 1 ½ 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.

5.5 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

6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Daglig leder/styrer er unntatt reglene om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12, og skal dermed normalt heller ikke ha overtidsgodtgjørelse. Det avtales kompensasjonsordninger mellom styrer og eier. Kommer ikke disse til enighet kan styrer overlate slike forhandlinger til organisasjonens nærmeste ledd.

Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

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 overtidarbeid utført etter kl. 1200 onsdag før skjærtorsdag.

6.4.2 100 %

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

2 For overtidarbeid på lørdager og søndager.

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

6.4.3 50 %

For overtidarbeid 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.

7 Ferie

I tillegg til ferieloven - avtalefestet ferie, gjelder:

7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet. For øvrig gjelder vilkårene i ferieloven § 9 (1). Arbeidstaker skal varsle arbeidsgiver umiddelbart og legeerklæring skal sendes uten ugrunnet opphold.

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 ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- 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 Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken iht. Ferieloven, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede 5. ferieuke.

8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

8.1 Utbetaling av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes HTA pkt. 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører

8.1.1 Fradrag for trygd

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

8.1.2 Full lønn

Med full lønn i pkt. 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 pkt. 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til pkt. 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 til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

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

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller 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 gjenopptas 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 eller verneombud dersom det ikke er tillitsvalgte i barneagen.

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. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

Arbeidsgiver skal som følge av pkt. 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 arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til 3 uker før fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Om plasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastninger.

8.3.3 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn, frem til barnet fyller 1 år.

8.3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

- I forbindelse med fødsel har faren/medmoren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn for å bistå moren.
- Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved stebarnsadopsjon eller hvis barnet er over 15 år.
- Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon med full lønn, hvis vedkommende er gift/lever i registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.5 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven §§ 14-9, 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 pkt. 8.3, må ha gjeninntre 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 når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Tilbakekomst til stilling

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

9 Lønn under avtjening av verneplikt

9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

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

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Forsørger

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G. For definisjon av samboer, se pkt. 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. vedlegg 2.

11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

Jf. vedlegg 2.

12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser

12.1 Hovedregel

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

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

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

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

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

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

12.2 Avbrudd i tjeneste

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder også der det har vært avbrudd i offentlig og privat tjeneste.

12.3 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

12.4 Foreldrepermisjon

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

12.5 Lærlinger – fagarbeidere

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

12.6 Lønn for deltidstillinger

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

12.7 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

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

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. 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 trengs, 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.

12.8 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 i høyere lønnet stilling i samsvar med ordninger fastsatt i den enkelte barnehage. Det forutsettes godtgjøring i tillegg til ordinær lønn.

Det er en forutsetning for godtgjøringen at alle arbeidsoppgaver overtas og at tjenesten har vart luke sammenhengende.

13.2 Konstituering

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 10 dager pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. Forutsetningen for dette er at arbeidstaker konstitueres for alle arbeidsoppgaver tilhørende 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.

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.

Permisjonsreglement for barnehagene, jf. vedlegg 3.

16 Arbeidstøy

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til arbeidstøy. Slik godtgjørelse kan utbetales som tillegg til ordinær lønn, eller arbeidsgiver kan dekke kostnader etter regning. Arbeidsgiver kan alternativt kjøpe inn arbeidstøy til de ansatte.

KAP 2 PENSJONSFORHOLD

Jf. vedlegg 1.

KAP 3 LØNNSSYSTEM

3.1 Generelt

Lønssystemet er et minstelønssystem.

Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar. Det skal være naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

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

Lønssystemet er et bruttolønssystem.

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

3.1.1 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 timelønningen opp til nærmeste heltall.

3.2 Stillingsoversikt

3.2.1 Stillingsoversikten med lønsplasseringer

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

Minstelønnssatsene reguleres med virkning fra 1.5.2024, som spesifisert i tabellen under.

Det gis generelle tillegg med virkning fra 01.05.24 som spesifisert i vedlegg 1. Dette tillegget er inkludert i minstelønnssatsene

3.2.2 Stillingsoversikt – 1.5.2024

3.2.2 Lønnsstige Arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning		
Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	18 000	385 200
4	18 000	392 000
8	18 000	404 100
10	18 800	444 800
16	18 800	478 900
3.2.3 Lønnsstige Fagarbeidere		
Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	19 700	439 400
4	19 700	449 500
8	19 700	461 100
10	20 600	501 400
16	21 700	515 700
3.2.4 Lønnsstige Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar		
Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	20 700	513 400
4	20 700	517 600
8	21 700	531 600
10	22 700	585 600
16	28 800	600 100
3.2.5 Lønnsstige Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar		
Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	22 200	544 900
4	22 200	549 100
8	23 200	563 100
10	24 200	617 100
16	30 300	631 600
3.2.6 Lønnsstige Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning		
Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	22 200	545 000
4	22 200	553 100
8	23 200	563 100
10	24 200	617 100
16	30 300	632 800
3.2.7 Lønnsstige Styrer med godkjent utdanning		
Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0 - 9,9	30 400	682 800
10 - 13,9	31 400	705 700
14 - 16,9	32 000	717 800
17 - 20,9	32 600	729 700
21 - 26,9	33 000	740 300
27 +	34 900	782 400

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 Avlønning av fagarbeidere

Ansatte med relevant fagbrev avlønnes som fagarbeidere, jf. 3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere.

Ny bestemmelse med virkning fra 1.5.2020

3.3.3 Tilleggs-/videreutdanning

Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning, herunder styrer med godkjent utdanning og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall), eller fagskole av et halvt/ ett års varighet, skal ha minst kr 13.000/26.000 pr. år i tillegg til minstelønn.

Ansatte med relevant utdanning på mastergradsnivå som er godkjent i Norge, skal lønnes høyere enn ansatte med tilleggsutdanning

3.3.4 Sikringsbestemmelse

Ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne tariffavtale.

KAP 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER

Partene lokalt kan i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om avlønning av enkeltstillinger eller grupper av stillinger dersom stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt endret.

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 % verdiskapning. 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 lærlinglønn 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 funksjonshemminger 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 overtidarbeid.
- 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 i kapittel 1 punkt 10 med rettigheter som tilsvarer 50% av det beløp som framgår av punkt 10.2.

5.10 Bruttolønn

Lærlingen og lærekandidaten omfattes ikke av arbeidsgivers tjenstepensjonsordning, og lønn skal derfor utbetales som bruttolønn.

KAP 6 VARIGHET

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2026.

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

6.1 Regulering 2. avtaleår

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

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

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

Vedlegg 1

PENSJONSFORHOLD

1.1. Tjenestepensjon

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

Tjenestepensjonsordningen skal omfatte alders- og uførepensjon i samsvar med lov om tjenestepensjon, samt etterlatte ytelser i samsvar med lov om foretakspensjon.

Det etableres en sentral styringsgruppe, med oppgaver i tråd med tjenestepensjonsloven § 2-4. Partene oppnevner selv sine representanter til styringsgruppen.

1.2 Pensjonsordningens omfang

Pensjonsordningen omfatter alle arbeidstakere som er fylt 13 år, jf. tjenestepensjonslovens § 3-2 (1) og § 3-4.

Opptak av arbeidstakere skal skje når arbeidstakeren har mottatt samlet lønn fra foretaket med et beløp som overstiger beløpsgrensen for rapporteringspliktig lønn i a-meldingen, jf. Skatteforvaltningsforskriften § 7-2-1, likevel tidligst den dagen arbeidstakeren fyller 13 år.

Dersom de lovbestemte minimumsvilkår for aldersgrense eller stillingsprosent endres, er partene enige om at vilkårene i pensjonsavtalen endres tilsvarende.

Lovbestemt permisjon

Medlem som har lovbestemt permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av tjenestepensjonsordningen i permisjonstiden, jf. tjenestepensjonslovens § 3-6 (1).

Avtalefestet permisjon

Medlem som har annen permisjon (også lønnet permisjon) for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal fra fratredelsestidspunktet meldes ut av tjenestepensjonsordningen i permisjonstiden.

Permittering

Medlemmer som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger mv., skal være medlemmer av pensjonsordningen, jf. tjenestepensjonslovens § 3-6 (3).

1.3 Alder ved uttak av alderspensjon.

En arbeidstaker kan tidligst ta ut alderspensjon ved fylte 62 år, etter nærmere bestemmelser fastsatt i tjenestepensjonsloven § 4-9.

En arbeidstaker i FUS som oppfyller medlemsvilkårene som beskrevet i pkt. 1.2 opptjener rett til fremtidig alderspensjon så lenge vedkommende er arbeidstaker i FUS, maksimalt frem til oppnådd aldersgrense 70 år.

1.4 Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget skal inneholde hovedlønn og faste tillegg. Godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg er ikke pensjonsgivende lønn, jf. tjenestepensjonslovens § 4-3 (3).

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

Det gis ikke pensjonsytelser for lønn utover 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

1.5 Medregning/ opptjening av pensjonsrettigheter innenfor konsernet

Tidligere opptjening kan medregnes forutsatt at den ansatte har opptjening som kan medregnes. Ved konsernflytting skal all opptjening videreføres under ny arbeidsgiver i konsernet.

2. Alderspensjon

Det etableres en alderspensjon etter tjenstepensjonsloven.

Det skal gjøres et årlig innskudd på 5 prosent av pensjonsgrunnlaget for lønn opp til 12G. I tillegg innbetaler arbeidstaker 2 prosent av pensjonsgrunnlaget fra 0 til 12 G.

Pensjonsmidlene skal forvaltes kollektivt. Den avkastning som oppnås ved forvaltningen av midlene i pensjonsbeholdningen i opptjeningstiden, skal årlig tilføres pensjonsbeholdningen, jf. §4-5(4). Midlene skal ha en nullgaranti, jf. tjenstepensjonslovens §5-1(2).

Pensjonen skal ha livsvarig utbetaling, og pensjonen skal årlig reguleres i tråd med tjenstepensjonslovens § 4-14 (2).

3. Avtalefestet førtidspensjon

Med avtalefestet pensjon (AFP) menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vilkår for avtalefestet pensjon i LO/NHO-området, Fellesordningen for AFP, www.afp.no

For øvrig vises til protokoll av 16. september 2024 hva angår innføring i AFP i Fellesordningen mv.

4. Uførepensjon og innskuddsfritak ved uførhet

Fra 1.7.2016 etableres en uførepensjon med følgende dekningsnivå:

- 3 prosent av lønn inntil 12 G
- Tillegg på 66 prosent av lønn mellom 6 og 12 G
- Tillegg på 25 prosent av G, begrenset oppad til 6 prosent av lønn
- Barnetillegg på 4 prosent av lønn inntil 6 G pr barn, maksimalt 12 prosent av lønn opp til 6 G

Minstekravet til nedsatt inntektsevne settes til 20 prosent, jf. tjenstepensjonsloven §8-2 (2).

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

Uførepensjonen utbetales fra første mulige virkningstidspunkt etter lov om tjenstepensjon. Retten til uførepensjon opphører ved overgang til alderspensjon.

5. Pensjon til gjenlevende ektefelle/ samboer /registrert partner

Årlig pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer/ registrert partner utgjør 15 prosent av pensjonsgivende lønn opp til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). Likestilt med ektefelle er registrert partner i henhold til lov om registrert partnerskap av 30. april 1993.

Samboer er en person medlemmet

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

Pensjon til gjenlevende ektefelle / samboer / registrert partner utbetales livsvarig.

6. Barnepensjon

Full årlig pensjon når det er ett barn under 21 år, utgjør 10 % av pensjonsgivende lønn opp til 12G. Når barnet er mellom 18 og 21 år utbetales dobbelt barnepensjon.

Ved beregning av pensjon for flere barn, regnes yngste barn som første barn. For hvert barn utover første barn utgjør pensjonen 50 % av pensjonen for første barn. Pensjonen deles likt på alle barna med lik rett til pensjon.

Barnepensjon skal løpe fra arbeidstakerens død og skal senest opphøre når barnet fyller 21 år. Er barnet blitt ufør før opphørstidspunktet, utbetales barnepensjon så lenge uførheten varer, jf. lov om foretakspensjon §7-1 (2).

Barnepensjon utbetales ut den måneden barnet fyller 21 år.

7. Opphør av medlemskap

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

Medlemmet beholder sin rett til opptjent pensjonsbeholdning ved fratredelsen, med mindre tjenestetiden da er kortere enn 12 måneder, jf. tjenstepensjonsloven § 6-1.

Pensjonsbeholdningen kan ikke utbetales til medlemmet annet enn som pensjonsytelser, i samsvar med reglene i tjenstepensjonslovens kap. 4.

Når et medlem slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon, skal pensjonsinnretningen sørge for at det utstedes pensjonsbevis som sikrer medlemmet rett til pensjonsbeholdningen.

8. Overgangsbestemmelser

Dagens tjenestepensjonsordning avvikles per 31.12.2016 og erstattes av ny hybridpensjon, med virkning fra 1.1.2017.

Arbeidstakere som er uføre eller arbeidsuføre med rett til sykepenger skal stå i ytelsesordningen i samsvar med foretakspensjonsloven § 15-6 (4), og skal sikres videre opptjening til alderspensjon.

Ansatte per 1. januar 2017 som slutter før de har vært medlem av den nye pensjonsordningen i ett år, beholder retten til sin opptjente beholdning såfremt de har vært ansatt i konsernet i totalt 12 måneder før fratredelse.

Lønnskompensasjon

Arbeidstakere som kommer dårligere ut enn ved dagens ordning kompenseres etter følgende kriterier:

- Arbeidstakere som er 52 år eller eldre pr 01.01.17 og som har et beregnet tap ved overgangen til ny pensjonsordning kompenseres 100 %.
- Arbeidstakere som er mellom 51 år og 35 år pr 01.01.17 og som har et beregnet tap ved overgangen til ny pensjonsordning, kompenseres for den delen av det beregnede tapet som overstiger kroner 1000 per år i lønnskompensasjon.

Arbeidstakere under 35 år per 01.01.17 kompenseres ikke.

Ansatte beholder lønnskompensasjon så lenge de er ansatt i barnehagen eller i annen FUS – barnehage. Dersom arbeidsforholdet opphører før fylte 67 år, opphører lønnskompensasjonen.

Denne lønnskompensasjon utbetales som lønn som skal føres som adskilt lønnsart.

Lønnskompensasjon er en del av pensjonsgrunnlaget, jf. tjenestepensjonslovens § 4-3 (3).

Beregningsmetodikk for lønnskompensasjon

1. Det er for hvert medlem i ytelsesordningene beregnet full alderspensjon ved opptjeningsalder 67 år forutsatt 2,5 % årlig lønnsregulering og 2,25 % årlig G-regulering.
2. Alderspensjonsytelsen fra 67- livsvarig er beregnet som differansen mellom 66 % av pensjonsgrunnlaget og antatt pensjon fra Folketrygden (beregnet på gamle regler) med 0,75 G i grunnpensjon. Ytelsene er videre justert for evt. avkortning og arbeidstidsfaktor.
3. Fripoliseverdiene per 31.12.2016 er beregnet som lineær opptjening av full ytelse:

- Full ytelse x antall år fra ansettelsesdato til beregningsdato/antall år fra ansettelsesdato til pensjonsdato.

4. Det er for hvert medlem beregnet hybrid første år med følgende satser:
 - 7 % for lønn i intervallet 0-7,1 G og 7% for lønn i intervallet 7,1-12 G.
 - Det er i hybridpensjonen lagt til grunn 15,3 prosent høyere innskudd for kvinner.
5. Det er deretter estimert pensjonskapital ved 67 år forutsatt 2,5 % og 2,25 % årlig lønns- og G-vekst og 3,5 % årlig avkastning. For hybridpensjonen har vi også hensyntatt dødelighetsarv som øker pensjonskapitalen ved 67 år. Deretter har vi beregnet livsvarig alderspensjon fra 67 år.
6. Fripoliseverdier ved 67 år forutsatt 1 % årlig regulering av fripolisen (avkastning) fra 31.12.2016 til fylte 67 år.

Vedlegg 2

FORSIKRINGSORDNINGER

1 Gruppeliv

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, hvorefter forsikringssummen utgjør 5 G.

G er lik grunnbeløpet i folketrygden.

UTBETALING AV FORSIKRINGSSUMMEN

Begunstigelsesbestemmelser:

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

- A. Avdøde ektefelle (se dog bokstav c)
- B. Samboer (se dog bokstav c)

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

- 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 2 G til dødsboet.

2 Yrkesskade

2.1 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 g runn. Jf. Lov om yrkesskadeborsikring av 16.6.1989, nr. 65, § 5.2.

Menerstatningen skal ved yrkesskade eller yrkessykdom og ulykkesskade 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 yrkesskadeborsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

2.2 Ervervserstatning

Erstatning ved varig ervervsuførhet som følge av yrkesskade eller yrkessykdom:

Grunnerstatningen beregnes på grunnlag av skadelidtes pensjonsgivende 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 % ervervsmessig uførhet beregnes slik i forhold til grunnerstatningen:

- Er skadelidte 45 eller 46 år, svarer erstatningen til grunnerstatningen.
- For hvert år skadelidte er over 46 år, gjøres et fradrag som utgjør 5 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 10 % av grunnerstatningen.
- Er skadelidte 35 – 44 år, forhøyes erstatningen for hvert år vedkommende er yngre enn 45 år med 3,5 % av grunnerstatningen.
- Er skadelidte 34 år eller yngre, forhøyes erstatningen for hvert år vedkommende er yngre enn 35 år med 2,5 % av grunnerstatningen. I tillegg forhøyes erstatningen med 35 % av grunnerstatningen.

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

a) Har skadelidte bare tapt 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 ulykkesskade 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 yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

2.3 Tap og utgifter som følge av yrkesskade eller yrkessykdom

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

2.4 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

2.5 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.

2.6 Dødsfallerstatning

Erstatningen ved dødsfall som følge av yrkesskade eller yrkessykdom

Erstatning for begravelsekostnader: 0,5 G

Erstatning til ektefelle eller samboer: 15 G

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

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:
Under 1 år	6,5 G
1 år	6,0 G
2 år	6,0 G
3 år	5,5 G
4 år	5,0 G
5 år	5,0 G
6 år	4,5 G
7 år	4,0 G
8 år	4,0 G
9 år	3,5 G
10 år	3,5 G
11 år	3,0 G
12 år	2,5 G
13 år	2,5 G
14 år	2,0 G
15 år	2,0 G
16 år	1,5 G
17 år	1,5 G
18 år	1,0 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 yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

2.7 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 skadeserstatning § 3-4.

2.8 Lovbestemt yrkesskadeforsikring og arbeidsgiverens rettslige erstatningsansvar overfor egne ansatte

Forsikringen dekker yrkesskade og yrkessykdom, i henhold til lov om yrkesskadeforsikring 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 yrkesskadeforsikring 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. Erstatningsutmålingen skjer overensstemmende med de alminnelige erstatningsregler, jf. Lov om skadeserstatning, § 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 arbeidsforhold eller yrke samt for skadeserstatning som arbeidsgiveren kan kreve av annen erstatningsansvarlig.

Vedlegg 3

VELFERDSPERMISJONER

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

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.
- 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 4

BARNEHAGER TARIFFAVTALEN GJELDER FOR PER NOVEMBER 2021 *

FUS barnehager
Almemoen FUS barnehage as
Alsgård FUS barnehage as
Alvehetta FUS barnehage as
Åsebøen FUS barnehage as
Åsheimskog FUS barnehage as
Asparmarka FUS barnehage as
Asperud FUS barnehage as
Bærumsmarka FUS barnehage as
Baglerbyen FUS barnehage as
Bakarvågen FUS barnehage as
Bakkedalen FUS barnehage as
Bakkefare FUS barnehage as
Bekkjarvik Maritime FUS barnehage as
Bergskaug FUS barnehage as
Birkenes FUS barnehage as
Bisjord FUS barnehage as
Bollerød FUS barnehage as
Borgen FUS barnehage as
Brånåstoppen FUS barnehage as
Bratsberg FUS kulturbarnehage as
Breenenga FUS barnehage as
Brødfabrikken FUS barnehage as
Brødholt FUS barnehage as
Bruhammaren FUS barnehage as
Bybrua FUS barnehage as
Dalen FUS barnehage as
Diseth FUS barnehage as
Djupmyra FUS barnehage as
Drafnkollen FUS barnehage as
Eitillstad FUS barnehage as
Eivindsholen FUS barnehage as
Engesvea FUS barnehage as
Eventyrli FUS barnehage as
Fager Skog FUS barnehage as
Fagstadlia FUS barnehage as
Fernanda FUS barnehage as
Fjellheim FUS friluftsbarnhage as
Fjordadalen FUS barnehage as
Fladaberg FUS barnehage as

Follebu FUS barnehage as
Furuberget FUS aktivitetsbarnehage as
Gjermundshaugen FUS barnehage as
Grefsenlyst 14 FUS barnehage as
Grefsenlyst FUS barnehage as
Grilstad FUS barnehage as
Grønnmyra FUS Barnehage as
Gubbeskogen FUS barnehage as
Håbet FUS friluftsbarnhage as
Håkonshella FUS barnehage as
Hallsetreina FUS barnehage as
Hammermo FUS barnehage as
Harakollen FUS aktivitetsbarnehage as
Hasselbakken FUS barnehage as
Haugesund International Preschool FUS as
Havhesten FUS barnehage as
Heddeveien FUS barnehage as
Heia FUS barnehage as
Hektneråsen FUS barnehage as
Helledammen FUS barnehage as
Helleland FUS barnehage as
Herefoss FUS barnehage as
Hernes FUS barnehage as
Hjellemarka FUS barnehage as
Hølen FUS barnehage as
Holmsåsen FUS barnehage as
Horneberg FUS barnehage as
Hornienga FUS barnehage as
Hovslageren FUS barnehage as
Hovsveien FUS barnehage as
Husøy Maritime FUS barnehage as
Idun FUS barnehage as
Iglemyr FUS barnehage as
Ikornnes FUS barnehage as
Industriveien FUS barnehage as
Jærbarnehagen FUS as
Jar FUS barnehage as
Kåreviksmarka FUS barnehage as
Kiellandskogen FUS barnehage as
Kjemperud FUS barnehage as
Kleppestemmen FUS barnehage as
Knærten FUS friluftsbarnhage as
Knausen FUS barnehage as
Kråka FUS kulturbarnehage as
Kruttverket FUS barnehage as
Kulturparken FUS barnehage as
Kværnerbyen FUS barnehage as

Lande FUS barnehage as
Leiknes FUS barnehage as
Lena FUS barnehage as
Lillehagen FUS barnehage as
Lillohagen FUS barnehage as
Lillohøyden FUS barnehage as
Lindeberg FUS barnehage as
Lindtjønn FUS barnehage as
Løvehjerte FUS barnehage as
Lundehagen FUS barnehage as
Lunderåsen FUS barnehage as
Lykketrollet FUS barnehage as
Maudland FUS barnehage as
Mellom-Nes FUS barnehage as
Mjær FUS barnehage as
Møglestu FUS barnehage as
Morbergtoppen FUS barnehage as
Mosjøen FUS barnehage as
Myrsnipa FUS barnehage as
Nærsnes FUS barnehage sa
Nedre Høvik FUS barnehage as
Nymarkbakken FUS barnehage as
Olderdalen FUS kulturbarnehage as
Ølensjøen FUS barnehage as
Ostereidet FUS barnehage as
Østmarkskollen FUS barnehage as
Østre Strøm FUS barnehage as
Øverkvern FUS barnehage as
Øyno FUS barnehage as
Polaris FUS barnehage as
Prestagardskogen FUS barnehage as
Presthaug FUS barnehage as
Prestmosen FUS barnehage as
Puttara FUS barnehage as
Qmarkå FUS barnehage as
Ringnes park FUS barnehage as
Ringstabekk FUS barnehage as
Rishagen FUS barnehage as
Robåten FUS barnehage as
Rødhette FUS barnehage as
Rolidbakken FUS barnehage as
Rosendal FUS barnehage as
Rossabø FUS aktivitetsbarnehage as
Rotnes FUS kulturbarnehage as
Sævarhagen FUS barnehage as
Sagvåg maritime FUS barnehage as
Salbutangen FUS barnehage as

Sandakerveien FUS barnehage as
Sandven FUS barnehage as
Sauafjellet FUS barnehage as
Sennerud FUS barnehage as
Senterbarnehagen FUS as
Sinsen FUS barnehage as
Sjøhagen FUS barnehage as
Sjøliv FUS barnehage as
Sjølyst FUS barnehage as
Sjøskogbekken FUS barnehage as
Skåre FUS barnehage as
Skjoldastraumen maritime FUS barnehage as
Skolseggli FUS barnehage as
Skorvane FUS barnehage as
Skytterbanen FUS barnehage as
Smedbakken FUS barnehage as
Smidsrød FUS barnehage as
Snarveien FUS barnehage as
Snippen FUS barnehage as
Solåsen FUS barnehage as
Søre Neset FUS barnehage as
Sørstrand maritime FUS barnehage as
Steinarskogen FUS barnehage as
Steinhaugane FUS friluftsbarnhage as
Stemvegen FUS barnehage as
Stjernen FUS barnehage as
Stokke maritime FUS barnehage as
Storafjellet FUS barnehage as
Storebø FUS barnehage as
Strandkanten FUS barnehage as
Sundve FUS barnehage as
Sviland FUS barnehage as
Sylling FUS barnehage as
Tanum FUS barnehage as
Tindfoten FUS barnehage as
Tjøttaparken FUS barnehage as
Tommeliten FUS barnehage as
Tomter FUS barnehage as
Tørkopp FUS barnehage as
Tveterjordet FUS barnehage as
Tyristubben FUS barnehage as
Tyse FUS barnehage as
Udland FUS barnehage as
Utsikten Vest FUS barnehage as
Vågsbygd FUS barnehage as
Valvatna FUS barnehage as
Vassbrekke FUS kulturbarnehage as

Vassenga FUS barnehage as
Veslefrikk FUS barnehage as
Vestliskaret FUS barnehage as
Vikedal FUS barnehage as
Vippa FUS barnehage as
Vøyen FUS barnehage as

*Merknad: Listen oppdateres jevnlig. Oppdatert kommunevis liste finnes på www.fus.no (se valg for FUS barnehagene)

[illegible]

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



Adresse: Lakkegata 23, Pb. 9202 Grønland, 0134 Oslo.
Tlf: 02125 **E-post:** direkte@delta.no
delta.no



KONTAKT DELTA DIREKTE:

SVARENE DU TRENGER NÅR DET PASSER DEG

Åpent alle hverdager fra 08:00-20:00 på
telefon, chat og e-post **direkte@delta.no**



DELTA REGIONKONTORER:

REGION NORD

Finnmark, Troms,
Nordland og Svalbard:
Regionkontor i Tromsø
E-post: post-tromso@delta.no

Avdeling Bodø
E-post: post-bodo@delta.no

REGION MIDT

Trøndelag, Møre og Romsdal:
Regionkontor i Trondheim
E-post: post-trondheim@delta.no

Avdeling Ålesund
E-post: post-trondheim@delta.no

REGION VEST

Vestland:
Regionkontor i Bergen
E-post: post-bergen@delta.no

REGION SØR-VEST

Agder og Rogaland:
Regionkontor i Kristiansand
E-post: post-kristiansand@delta.no

Avdeling Stavanger
E-post: post-kristiansand@delta.no

REGION SØR-ØST

Akershus, Buskerud, Oslo, Vestfold,
Telemark og Østfold
E-post: post-sorost@delta.no

REGION INNLANDET

Innlandet:
Regionkontor i Lillehammer
E-post: post-lillehammer@delta.no

**Gå inn på delta.no for mer informasjon
om regionskontorene.**