

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

**AKASIA BARNEHAGE AS og DELTA,
AKASIA BARNEHAGE AS og FAGFORBUNDET,
AKASIA BARNEHAGE AS og LEDERNE,
AKASIA BARNEHAGE AS og
UTDANNINGSFORBUNDET**

OVERENSKOMSTPERIODEN 2020 - 2022

Innledning:

Akasia Barnehage AS har kommet frem til særskilte overenskomster med henholdsvis Delta, Fagforbundet, Lederne og Utdanningsforbundet for perioden 2020 - 2022. Det har vært separate forhandlinger med partene, men overenskomstene som partene har kommet frem til er likevel identiske. De ulike overenskomstene er derfor her redigert inn i ett dokument.

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Tilsetting, prøvetid og oppsigelse**
- 3. Arbeidstid**
- 4. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 5. Forhandlinger**
- 6. Sosiale bestemmelser**
- 7. Pensjon**

1. VIRKEOMRÅDE / OMFANG

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Delta, Fagforbundet, Lederne og Utdanningsforbundet som er ansatt i Akasia Barnehage AS.

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid eller med en fastsatt gjennomsnittlig arbeidstid per uke, dog med de unntak som følger av punktene 4.5. og 4.9.6.

Overenskomsten er ikke gjeldende for daglig leder i Akasia Barnehage AS og ledernivået mellom daglig leder og styrer.

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, PRØVETID OG OPPSIGELSE

2.1 Tilsetting

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig orientere tillitsvalgte om ledige og nyopprettede stillinger. Drøfting om stillingens kvalifikasjonsbehov jvf. 2.1.1. skal gjennomføres dersom den tillitsvalgte krever dette. Arbeidsgiver skal orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og informere nyansatte om hvem som er tillitsvalgt.

2.1.1 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen). Når søkere står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten. Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker med det kjønn som er underrepresentert.

2.1.2 Deltid / midlertidig tilsatt / innleie

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

Ved ledig stilling skal 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.

2.2 Prøvetid, oppsigelse og omplassering

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

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsestiden være normalt minst 3 måneder, regnet fra utgang av måned.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

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

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

3. ARBEIDSTID

3.1 Definisjon

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

3.2 Ordinær arbeidstid

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

3.3 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Ukentlig arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer i følgende tilfelle:

1. I turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom kl. 20.00 og kl. 06.00.
2. ved arbeid minst hver 3. søndag.
3. ved døgnkontinuerlig skiftarbeid.

3.4 Arbeidstidens inndeling

Den ordinære arbeidstidens inndeling fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte, uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

3.5 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 12.00, følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

3.6 Styrer

Styrer har avsatt tid til ledelse og administrasjon. Med utgangspunkt i barnehagelovens paragraf 17, skal partene årlig drøfte avsatt tid til ledelse/administrasjon.

Styrere som ansettes i lavere stillingsprosent enn 100 % vil få tilbud om ansettelse i annen deltidsstilling i selskapet opp til 100 %.

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver. Tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

Styrer i minimum 50% stilling gis 10 ekstra fridager per år som kompensasjon for merarbeid og møtevirksomhet utenfor ordinær arbeidstid.

3.7 Pedagogisk leder og barnehagelærer

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.

Ved økt pedagogtetthet ut over lovens bemanningsnorm, skal styrer og tillitsvalgt avtale hvordan hele eller deler av den totale ubundne tiden skal disponeres. Kommer ikke partene til enighet videreføres pkt. 3.7, 1. ledd.

3.8 Planlegging / forberedelser for det øvrige personale

Øvrige ansatte 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.

3.9 Planlegging/samarbeid

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

3.10 Overtid

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

3.11 Forskjøvet arbeidstid

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommende sin 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 overtidarbeid gjelder bestemmelsen i 3.10.

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger, jf. pkt. 3.4, er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-5 og 10-3.

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

4. LØNN OG LØNSMESSIGE TILLEGG

4.1 Definisjoner

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

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

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

Overtidstillegg utregnes med divisor 1850 timer per år.

4.2 Stillingsgrupper

Det er etablert 5 stillingsgrupper:

Gruppe	Stillinger	Stillingstype
1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Barnehagemedarbeider, kjøkkenmedarbeider
2	Stillinger med krav om fagbrev	Barne- og ungdomsarbeider, barnepleier
3	Stillinger uten pedagogisk lederansvar, med krav om høyskoleutdanning	Barnehagelærer
4	Stillinger med pedagogisk lederansvar, med krav om høyskoleutdanning	Pedagogisk leder
5	Styrer	Styrer

Ansatte som oppnår annen formell kompetanse, og som aksepterer ansvaret som følger av den nye stillingsgruppen, flyttes automatisk opp i ny stillingsgruppe. Endringen trer i kraft når dokumentasjon fremvises. Arbeidstaker i stillingsgruppe 1-5 som i lønnsoppgjør tilgodeses med individuelle tillegg, beholder disse når de går fra et ansiennitetstrinn til det neste.

4.3 Minstelønnsgarantier Akasia Barnehage AS pr. 1.4.2019

Stillingsgruppe 1

Stillinger uten særskilt krav til utdanning

Minstelønn pr	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	20 år
01.04.2019	317 054	322 507	328 681	341 750	381 778	387 540	413 644
01.04.2020	319 854	325 307	331 481	344 550	384 832	390 640	416 953
01.11.2020	319 854	325 307	331 481	344 550	384 832	399 640	416 953

Stillingsgruppe 2

Stillinger med krav om fagbrev

Minstelønn pr	0 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	20 år
01.04.2019	359 014	368 480	373 111	384 327	425 128	427 240	429 351
01.04.2020	361 886	371 428	376 096	387 402	428 529	430 658	432 786
01.11.2020	361 886	371 428	376 096	387 402	428 529	430 658	432 786

Stillingsgruppe 3

Stillinger uten pedagogisk lederansvar, med krav om høyskoleutdanning

Minstelønn pr	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
01.04.2019	431 242	435 359	442 759	470 072	488 415
01.04.2020	434 692	438 842	446 301	473 832	492 322
01.11.2020	434 692	438 842	446 301	487 332	492 322

Stillingsgruppe 4

Stillinger med pedagogisk lederansvar, med krav om høyskoleutdanning

Minstelønn pr	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
01.04.2019	451 090	456 580	467 960	498 893	528 006
01.04.2020	454 699	460 233	471 704	502 884	532 230
01.11.2020	454 699	460 233	471 704	516 384	532 230

For stillinger med krav om spesialutdanning gis et tillegg på minimum kr 15 000 over minstelønn.

4.4 Lønnsfastsettelse for styreere

Lønn fastsettes individuelt ved tilsetting, etter en vurdering basert på følgende kriterier:

- Stillingens ansvar og kompleksitet
- Antall ansatte underlagt stillingen
- Leders kompetanse og erfaring
- Likelønn

Ved endrede forutsetninger har styrer rett til en ny vurdering av lønnsnivå.

Stillingsgruppe 5

Stilling som styrer

Minstelønnsgaranti:

Årsverk	Minstelønn 01.04.2019	Minstelønn 01.04.2020	Minstelønn 01.11.2020
0,0 - 3,9	540 407	545 000	545 000
4,0 - 6,9	551 165	555 850	555 850
7,0 - 9,9	561 923	566 699	566 699
10,0 - 13,9	583 440	588 399	588 399
14,0 - 16,9	594 197	599 248	599 248
17,0 - 20,9	604 956	610 098	610 098
21,0 - 26,9	615 714	620 948	620 948
27,0 ->	626 472	631 797	631 797

4.5 Timelønnet arbeid / ekstrahjelp

Lønnen fastsettes på grunnlag av relevant erfaring som for faste stillinger. Timelønningen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilkalling, 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.

4.6 Unge arbeidstakere (under 18 år)

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

4.7 Etter- og videreutdanning

Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning og som har relevant tilleggs-/ videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall) eller fagskole av et halvt/ett års varighet, skal fra 01.04.18 ha et tillegg på minst 10000/20000 pr år i tillegg til minstelønn. Ansatte med relevant utdanning på mastergradsnivå skal lønnes høyere enn ansatte med tilleggsutdanning. Etter- og videreutdanning fra utdanningsinstitusjoner utenfor Norge må være NOKUT-godkjent.

Videreutdanning for styrere, som gir formell kompetanse, gir grunnlag for lønnsamtale.

4.8 Stedfortredertjeneste

Arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste når arbeidsgiver har behov for dette.

4.8.1 Stedfortreder

I alle barnehager kan det utpekes stedfortreder for styrer for ett år av gangen. Dette innebærer at vedkommende overtar en nærmere avtalt del av styrers oppgaver og ansvarsområde ved styrers fravær. Det er styrer, i samråd med nærmeste leder, som beslutter hvem som utpekes som stedfortreder. Det gis et årlig tillegg til stedfortreder.

4.8.2 Stedfortreder 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, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning, og fagarbeidere som pålegges stedfortredertjeneste i stilling som forutsetter høyskoleutdanning, skal etter en ukes sammenhengende tjeneste fra første dag betales lønn som tilsvarer minstelønn for høyskoleutdannede uten lederansvar, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved pålagt stedfortredertjeneste til høyere lønnet stilling, men hvor arbeidstaker ikke utfører alle de arbeidsoppgaver, eller ikke er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, skal det avtales en passende godtgjørelse med arbeidstaker.

Ved pålagt stedfortredertjeneste i styrerstilling vurderes avlønning utover minstelønn individuelt.

4.8.3 Ferie / ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie.

4.8.4 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 og fagarbeidere som konstitueres i stilling eller ansettes på dispensasjon i stilling som forutsetter høyskoleutdanning, lønnes fra første dag med minstelønn tilsvarende stilling uten lederansvar med krav om høyskoleutdanning.

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, 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.

4.9 Lønnsmessige tillegg

4.9.1 Avgrensninger

Godtgjøring etter 4.9.2 til 4.9.3 betales ikke under overtidsarbeid.

Det kan ikke betales flere tillegg etter pkt. 4.9 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 4.9.2 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 4.9.3, 4.9.4 eller 4.9.5.

4.9.2 Kvelds- og nattillegg

For barnehager med kvelds og/eller nattåpent, og der arbeidstakerne arbeider etter skift eller turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et tillegg på kr 55,- per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Arbeidstakere med fast arbeidstid, som ikke kommer inn under foregående avsnitt, tilstås minst kr 25,- per arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

4.9.3 Lørdags og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 50,- pr. arbeidet time.

4.9.4 Helge- og høytidstillegg

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 pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, betales et tillegg på 133 1/3 % pr. arbeidet time.

Etter at spørsmålet er drøftet mellom partene lokalt og det oppnås enighet, kan det i stedet for godtgjøring etter foregående avsnitt 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 foregående avsnitt og skal for øvrig gis innen 1 måned dersom partene ikke blir enige om noe annet.

4.9.5 Delt dagsverk

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

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen 1 1/2 time pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

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

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.

Arbeidstaker taper retten til full lønn etter første ledd 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.

Tilleggene betales for hele timer.

4.9.7 Tjenestereiser

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

4.10 Overtidsarbeid for arbeidstakere med dagarbeidstid

4.10.1 133 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.

- 4.10.2 100 %**
For overtidarbeid utført mellom 21.00 – 06.00.
For overtid påbegynt før kl. 06.00 som varer frem til arbeidstidens begynnelse.
- For overtidarbeid på lørdag og søndag.
- For overtid utført etter den ordinære arbeidstidsslutt på dager før helgedager.
- 4.10.3 50 %**
For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.
- 4.11 Overtidsarbeid for arbeidstakere med skift-/turnusarbeid**
- 4.11.1 133 1/3 %**
For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.
- 4.11.2 50 %**
1. For overtidarbeid utført de 2 første timer umiddelbart før ordinært skift begynner.
 2. For overtidarbeid utført de 4 første timer umiddelbart etter ordinært skift begynner eller slutter, jf. Pkt. 4.11.3.
 3. For overtidarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for 100% tillegget tilsvarende.
- 4.11.3 100 %**
1. For overtidarbeid som sammenlagt overstiger 4 timer utført umiddelbart før eller etter ordinært skift.
 2. For overtidarbeid utført til andre tider enn de som fremgår av punkt 4.11.1 og 4.11.2.
- 4.11.4 Overtid ved forskjøvet arbeidstid**
For overtidarbeid i forbindelse med forskjøvet arbeidstid forskyves tidspunktet for tillegget tilsvarende.
- 4.12 Overtid etter tilkalling**
Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varer i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halvtime. Bestemmelsen gjelder ikke overtidarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste.
- 4.13 Lønnsansiennitet**
- 4.13.1 Hovedregel**
Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år og fastsettes ved tilsetting. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsetningsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Omsorgstjeneste (omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke) godskrives med inntil 3 år.
- Ved omgjøring av stilling fra barnehagemedarbeider til fagarbeider som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder også der det har vært avbrudd i tjeneste. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

4.13.2 Stillinger uten særskilt krav til utdanning

Ved tilsetning i stilling uten særskilt krav til utdanning godskrives all tidligere tjeneste i lønnsansienniteten. Som tjeneste regnes også omsorgstjeneste (ref. punkt 4.13.1) med inntil 6 år.

4.13.3 Øvrige stillinger

Ved tilsetning i annen stilling enn de som omfattes av punkt 4.13.2, godskrives relevant arbeidserfaring.

4.13.4 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

4.13.5 Foreldrepermisjon

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

4.13.6 Lærlinger – fagarbeidere

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

4.13.7 Ansiennitet for deltidstillinger

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

4.13.8 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.

4.14 Arbeidstøy

Arbeidstaker får utlevert arbeidstøy etter arbeidsgivers vurdering av behov. Behovet vurderes i forhold til de aktuelle arbeidsoppgaver og slitasje.

Arbeidstøyet skal kun brukes i forbindelse med arbeid og være merket med Akasia-logo i tråd med gjeldende markedsføringsprofil.

Ved særskilte behov for arbeidstøy kan individuelle ordninger avtales mellom styrer og den ansatte.

5. FORHANDLINGER

5.1 Årlige forhandlinger

Forhandlinger om overenskomstrevisjon og lønnsreguleringer skal føres i henhold til forhandlingsmodellen i Spekter og overenskomstens del A, med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne, herunder lønsmessig markeds-tilpassing.

5.2 Forberedelser til forhandlingene

Partene lokalt skal gjennomføre drøftinger som forberedelse til de årlige forhandlingene.

Agenda skal blant annet være:

- Overordnede forutsetninger for forhandlingene
- Erfaring fra tidligere forhandlinger
- Statistikk, lønnsopplysninger og beregninger, jf. A-delen punkt II 2.
- Partenes prioritering for forestående forhandlinger, herunder likelønn mellom kjønn.

5.3 Gjennomføring av de årlige lønnsforhandlingene

I forhandlinger avtaler partene den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Forhandlingstema i de årlige forhandlingene for alle stillinger, med unntak av ledere, er minstelønnsnivå, generelle tillegg og/eller gruppevise/kollektive lønnstillegg.

Partene kan avtale at deler av rammen gis som individuelle tillegg. Individuelle tillegg fordeles etter forhandlinger mellom partene i tråd med kriterier i punkt 5.5.

5.4 Lønnstillegg ledere

Det kan avtales at deler av rammen skal gis som individuelle tillegg for ledere og fordeles etter forhandlinger mellom partene i tråd med kriterier i punkt 5.5.

Deler av rammen gis som generelt tillegg og/eller endring av minstelønnsnivå. Størrelsen på og innretningen av denne delen av rammen avtales mellom partene.

5.5 Kriterier for individuell lønnsutvikling

Følgende kriterier skal vektlegges ved individuell lønnsutvikling:

- oppnådde resultater
- prestasjoner
- engasjement, initiativ og arbeidsinnsats
- evne og vilje til å ta ansvar
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne
- relevant kompetanseutvikling
- beholde kritisk kompetanse
- kompleksitet
- betydelige organisatoriske endringer
- ansvar

6. SOSIALE BESTEMMELSER

6.1 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

6.1.1 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 tilsetningsforholdet opphører.

6.1.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter punkt 6.1.1 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.

6.1.3 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til 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.

6.1.4 Lønn

Med lønn i punkt 6.1.1 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Arbeidstakere som omfattes av punkt 1.1. har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 6.1.3 fra første sykedag

For arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene etter § 8-51, utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon i 200 dager.

6.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

6.2.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder 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 6.1.1, også utbetale eventuelle lønnsøkninger som får virkning for arbeidstaker mens denne er i foreldrepermisjon.

6.2.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren 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 ikke kan utføre sitt ordinære arbeid på grunn av risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne

bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene, har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

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

6.2.3 Amming

Arbeidstaker kan gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidsgiver kan kreve at amming bekreftes fra lege eller helsestasjon. Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides pr. dag.

6.2.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har partner 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 stebarnsadoptsjon 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.

6.3 Barn og barnepassers sykdom

Til arbeidstaker som har omsorg for barn ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kapittel 9, del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra 1. fraværsdag, jf. pkt. 6.1.4.

6.4 Repetisjonsøvelse

Det henvises til nærmere bestemmelse i overenskomstens A-del.

6.5 Livsfase- og seniorpolitikk

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

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

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

6.6 Permisjon

6.6.1 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 arbeidsdager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides retningslinjer for permisjon som drøftes mellom partene.

6.6.2 Lesedager under utdanning

Arbeidstakere som gjennomfører utdanning, får permisjon med lønn for eksamensdager, samt inntil to lesedager for hver eksamensdag.

Lesedagene må legges til de to siste virkedagene før eksamen. Det er en forutsetning at faget har verdi for Akasia Barnehage. I forbindelse med hjemmeeksamen kan det tilsvarende gis inntil tre dager med lønn.

For deltidsansatte gis eventuell permisjon i forhold til stillingsprosent

6.7 Gruppelivsforsikring

6.7.1 Etterlatte

For arbeidstaker som er tilsatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/ partner iht. lov om registrert partnerskap, samboer, eller andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

6.7.2 Ytelser (G = grunnbeløpet i folketrygden)

Under 51 år	10,0 G
51 år -	9,5 G
52 år -	9,0 G
53 år -	8,5 G
54 år -	8,0 G
55 år -	7,5 G
56 år -	7,0 G
57 år -	6,5 G
58 år -	6,0 G
59 år -	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

6.7.3 Forsikringssummens begunstiging

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

a) Avdødes ektefelle (se dog bokstav c). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30.04.1993.

b) Samboer (se dog bokstav c). Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med avdøde på dødsfallstidspunktet, eller som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år. Dette gjelder likevel ikke dersom det på dødsfallstidspunktet forelå hindringer for at lovlig ekteskap/partnerskap kunne inngås.

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.

6.7.4 Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

6.7.5 **Forsikring**
Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser.

6.8 **Yrkesskade/yrkessykdom**

6.8.1 **Yrkesskade**
Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.
Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet på fritiden som følge av vold/ og eller trusler på grunn av forhold som har tilknytning til arbeidet, og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall. Erstatning inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

6.8.2 **Skade på reise**
Tilsvarende erstatning som ytes etter pkt. 6.8.1, utbetales når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidsstedet og på tjenestereise.

6.8.3 **Alle tilsatte**
Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også, forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.1986.

6.8.4 **Tap i fremtidig erverv**
Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 % settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

6.8.5 **Menerstatning**
Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

Medisinsk invaliditetsgrad	Forsikringssum
15 – 29 prosent	1G
30 – 70 prosent	2G
Over 70 prosent	3G

6.8.6 **Død**
Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 6.7.3.

6.8.7 **Samordning av pkt. 6.7 og 6.8**
Den samlede erstatning til de etterlatte etter pkt. 6.7 og pkt. 6.8 kan ikke overstige 18 G.

6.8.8 Samordning av reglene med Lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter pkt. 6.8, pkt. 6.8.1 – 6.8.7 enn etter Lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter Lov om yrkesskadeforsikring.

6.8.9 Forsikring

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter pkt. 6.8, jf. for øvrig pkt. 6.8.

7. PENSJON

Det er to parallelle pensjonsordninger i virksomheten, hvor arbeidstaker selv velger ordning, jvf. Riksmeklerens møtebok pkt. IV Pensjon (Vedlegg 1):

7.1 Innskuddsbasert alderspensjonsordning

Følgende satser gjelder for innskuddsordningen:

- 7 % for lønn opp til 7,1 G.
- 15 % for lønn mellom 7,1 G og 12 G.

Arbeidstakers andel av pensjonsutgiftene er 2 % av pensjonsgivende lønn.

7.2 Privat ytelsespensjonsordning med virkning fra 1.1.2018 i egen pensjonskasse

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

Alderspensjonen utbetales livsvarig. Uavkortet pensjon forutsetter 30 års tjeneste i foretaket.

Arbeidstakers andel av pensjonsutgiftene er 2 % av pensjonsgivende lønn.

7.3 Forsikringsordninger

7.3.1 Uførepensjon

Dersom den ansatte blir arbeidsudyktig med minst 20 % gis slik uføredekning:

- 3 % av inntekt opp til 6G
- 69 % av inntekt mellom 6-12G
- 0,25 % av G, maksimalt 6 % av tidligere inntekt
- Barnetillegg på 4 % per barn inntil 21 år for inntekt inntil 6G
- Ved lavere uføregrad enn 100 % justeres dekningene tilsvarende

7.3.2 Etterlattedekning

Dersom den ansatte dør får gjenlevende ektefelle/samboer slik etterlattepensjon:

- 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag.
- Livsvarig

Dersom den ansatte dør får gjenlevende barn slik etterlattepensjon:

- 15 % av den ansattes pensjonsgrunnlag
- Utbetales til barnet fyller 21 år