

Mellomlederavtale

2016 - 2018

mellom

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)

og

LEDERNE

Innholdsfortegnelse:

§ 1	Formål.....	2
§ 2	Avtalens omfang	2
§ 3	Avtaleopprettelse.....	2
§ 4	Lønnsbestemmelser og om arbeidstid.....	3
§ 5	Individuell oppsigelse.....	5
§ 6	Ferie.....	5
§ 7	Skifte av stilling.....	6
§ 8	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon.....	6
§ 9	Velferdspermisjon.....	8
§ 10	Lønn under avtjening av verneplikt.....	8
§ 11	Reiser i bedriftens tjeneste.....	9
§ 12	Overgangsbestemmelser.....	9
§ 13	Varighet.....	9
Bilag 1	Stipendieordning.....	10
Bilag 2	AFP, forsikringer og pensjon.....	10

MELLOMLEDERAVTALEN:

§ 1 Formål

PBL og Lederne vil med denne Mellomlederavtalen bidra til økt kvalitet og verdiskapning i barnehagene. Partene er enige om at barnehagenes ledere har ansvar for at barnehagen når sitt mål gjennom samarbeid, informasjon, medvirkning, engasjement og oppfølging.

§ 2 Avtalens omfang

1. Hvem Mellomlederavtalen omfatter:

Denne Mellomlederavtalen omfatter medlemmer av Lederne som innehar fast stilling som i sitt ansvars- og arbeidsområde har personal- og/eller arbeidsledelse og der dette utgjør en vesentlig del av arbeidstiden.

Avtalen vil også omfatte stillinger hvor stillingsinnehaveren er gitt spesielt ansvar for utførelse av faglige oppgaver, eller har et klart budsjett- og resultatansvar for tildelt område.

2. Tvistebestemmelse.

Uenighet om overenskomstens omfang skal så langt som mulig løses lokalt eventuelt med bistand fra organisasjonene.

§ 3 Avtaleoppsettelse

1.

a. Denne Mellomlederavtale gjøres gjeldende overfor den enkelte barnehage etter skriftlig krav fra Lederne til PBL.

b. Avtalen trer i kraft 2 måneder etter at kravet er mottatt og forutsetningene for avtaleinngåelse er oppfylt.

c. Sammen med kravet om avtale, skal det angis hvem som kreves omfattet av avtalen med opplysninger om navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver.

d. Hvis ingen innsigelser fremkommer innenfor den frist som er angitt ovenfor, anses avtalen gjort gjeldende overensstemmende med forbundets anmodning.

2.

Avtalen opprettes for nye medlemmer i Lederne i barnehager hvor Mellomlederavtalen er gjort gjeldende.

Ved opptagelse av nye medlemmer i Lederne, ansatt i barnehager hvor avtalen tidligere er gjort gjeldende, sendes en meddelelse til barnehagen om at vedkommende er innmeldt og med anmodning om avtaleoppsettelse for vedkommende med angivelse av navn, stillingstittel og lederansvar/oppgaver.

Anmodningen skal videre inneholde opplysninger om at barnehagen må gi beskjed innen 1 måned hvis man mener at vedkommende har slik stilling at den ikke kommer inn under avtalen.

Hvis ingen innsigelse fremkommer innen 1 måned, anses Mellomlederavtalen gjort gjeldende i overensstemmende med forbundets anmodning.

Gjenpart av forbundets henvendelse skal sendes PBL.

Innen de gjeldende frister sender PBL/den enkelte barnehage en skriftlig bekreftelse til Lederne om at avtalen er tiltrådt.

3.

Lederne tilstreber seg på å holde PBL orientert om hvilke barnehager og antall ansatte i barnehagen som er medlemmer av Lederne og som avtalen omfatter.

4.

Mellomlederavtalen bortfaller automatisk for de barnehager hvor Lederne ved avtalens utløp ikke lenger har medlemmer blant lederne eller hvor barnehagen er meldt ut av PBL. Organisasjonene plikter å holde hverandre orientert om forhold som medfører at avtalen i henhold til ovenstående skal bortfalle.

§ 4 Lønnsbestemmelser

1. Tidspunkt for lønnsforhandlinger og vurderinger

Partene anbefaler at det foretas en individuell lønnsvurdering hvert år.

Før evt. lønnsregulering fastsettes, skal det kalles inn til og føres reelle forhandlinger med arbeidstaker med eventuell bistand fra tillitsvalgt.

Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen og forhandlingene skal gjøres gjeldende fra en på forhånd avtalt dato.

2. Lønnsvurdering, lønnsdifferensiering og forhandling.

Lønnsvurderingen skal være en del av en produktivitetsskapende prosess og gi den enkelte stimulans til økt innsats. Det skal tas hensyn til produktivitetsutviklingen og den enkeltes bidrag til denne.

Lønnsvurderingen og forhandlingene med den enkelte skal omfatte

- a.** Lønnsevne basert på økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne
- b.** Gjennomsnittlig regulering samt prinsipper for fordeling
- c.** Vurdering av den enkeltes dyktighet, praksis, utdanning, ansettelsestid, og arbeids- og ansvarsområde
- d.** Generell lønnsutvikling

Begge parter skal bestrebe seg på å oppnå enighet. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

Lønnsdifferensiering foretas etter kjente kriterier.

De sentrale parter oppfordrer sterkt til at det lokalt gis lønnstillegg slik at man oppnår et betydelig skille mellom stillinger omfattet av denne avtale og det personell stillingene er satt til å lede.

Positiv uttelling på parameterne ovenfor skal i prinsippet også gi uttelling i forhold til lønnsjustering med mindre andre, lokale dokumenterte forhold er til hinder for dette.

Avtalen gir adgang til, i den enkelte barnehage, å utarbeide en lønnsstige.

Det vises for øvrig til minstelønnstabell nedenfor, samt til andre lønsmessige forhold avtalt i protokoll mellom de sentrale parter.

Årslønnen bør stå i forhold til det ansvar som følger stillingen.

Mellomleder omfattet av denne avtale som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall), skal ha minst kr 10 000 / 20 000 pr år i tillegg til minstelønn.

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

3. Minstelønnstabell

Minstelønn

Ansiennitet	Pr.->	01.05.2016	01.05.2017
0		416.400,-	423 800
4		421.600,-	429 000
8		433.800,-	441 200
10		463.100,-	471 100
16		482.900,-	499 200

*Endringer i rødt er endringer som er gjort i mellomoppgjøret 2017

Økonomiske endringer som gjennomføres i mellomoppgjør mellom PBL og Fagforbundet/Utdanningsforbundet/Delta, og som er relevant for minstelønnstabellen i mellomlederavtalen punkt 3, gjennomføres også i denne avtalen, såfremt ikke partene er enige om noe annet.

For arbeidstakere hvor det kreves spesialkompetanse utover ordinær kompetanse, forhandles det lokalt, men det forutsettes at arbeidsgiver yter minst 2 % i tillegg til de ovenfor oppgitte minstelønnssetser.

4. Nyansatte.

Nyansattes lønn fastsettes av barnehagens eier. Ved lønnsfastsettelsen skal barnehagen ta hensyn til lønnsnivået i bedriften, og andre det er naturlig å sammenlikne med.

5. Arbeidstid

5.1 Ordinær arbeidstid for stillinger omfattet av denne avtale er 37,5 timer pr. uke.

Etter arbeidsmiljølovens § 10-12 kan arbeidsgiver, etter en individuell vurdering av stillingens funksjon, arbeids- og ansvarsområde, unnta arbeidstaker i ledende eller særlig uavhengig stilling fra lovens regler om arbeidstid, jf. aml. § 10-12. For disse reguleres godtgjørelse for ekstraarbeid av den individuelle arbeidsavtale.

Stillinger som omfattes av denne avtale, skal som hovedregel, betales for pålagt overtid etter de regler som gjelder for bedriftens øvrige ansatte, med unntak av daglig leder.

Slik stilling omfattes også av øvrige regler i barnehagen for øvrige ansatte utenom daglig leder som regulerer arbeidstid ifm helligdager, skiftarbeid o.l.

5.2 For pedagogisk personale skal barnehagen avsette tid til planlegging, for- og etterarbeid, samt foreldrekontakt.

Arbeidsgiver skal drøfte innholdet og omfanget av planleggingstiden med tillitsvalgte/ansatte. Innholdet og omfanget av planleggingstiden etc., jf. første avsnitt, nedfelles i en forpliktende plan.

Målsetninger med slike drøftinger skal være å befeste og utvikle barnehagen som pedagogisk virksomhet for å oppnå stadig høyere kvalitet ved å gi pedagogiske ledere et profesjonelt handlingsrom, både individuelt og kollektivt.

6. Opplysninger m.v.

De tillitsvalgte har rett til å få utlevert følgende opplysninger om medlemmer på mellom lederavtalen:

- a.** Liste over individuelle avlønninger
- b.** Oversikt over tillegg gitt ved årets regulering
- c.** Regnskap
- d.** Informasjon om de økonomiske rammer for avsluttede forhandlinger med andre arbeidstakergrupper

Det enkelte medlem, hvis det ikke forefinnes tillitsvalgte fra Lederne i barnehagen, har kun krav på opplysninger etter bokstavene c. og d.

7. Fornytt vurdering.

Dersom den enkelte mener den lokale lønnsavtale er urimelig, kan Ledernes sentrale tillitsvalgte ta saken opp med PBL.

8. Organisasjonsmessig behandling.

Dersom de lokale parter ikke blir enige etter pkt 4, kan partene oversende saken til sine respektive organisasjoner. Eventuelt møte mellom organisasjonene skal avvikles så snart som mulig. I alle tilfelle skal barnehagen, etter samråd med arbeidstakersiden, gjennomføre reguleringen.

§ 5 Individuell oppsigelse

Oppsigelse skjer etter reglene i arbeidsmiljøloven, som følger: Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den 1. i påfølgende måned.

Vedrørende eldre arbeidstagere vises spesielt til arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

For arbeidstagere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder, gjelder en oppsigelsestid på 14 dager i denne perioden.

§ 6 Ferie

For ferie og feriegodtgjørelse gjelder reglene i ferieloven. Partene er i tillegg enige om følgende:

Avtalefestet ferie:

Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 nr. 1) avtalt ferie hvert kalenderår.

Arbeidstaker som kan godtgjøre ved legeattest at vedkommende under feire har vært helt arbeidsufør i minst 1 virkedag, får tilsvarende ferie erstattet.

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

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

§ 7 Skifte av stilling

Ved skifte av stilling eller varig vesentlig endring til høyere stilling, skal det foretas en vurdering av vedkommendes lønn basert på den nye eller varig endrede stilling. Den nye lønn som blir resultatet av vurderingen, skal gis med virkning fra det tidspunkt stillingsendringen iverksettes eller ble iverksatt fra.

Ved konstituering/midlertidig tilsetting i annen høyere stilling, med unntak av feriefravær, gis den lønn et ordinært opprykk ville gitt.

Ved delvis overtakelse av en annen stillings arbeidsoppgaver, forutsettes at arbeidsgiver avtaler med arbeidstaker evt. med assistanse fra tillitsvalgt, en passende godtgjørelse.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter gjelder følgende:

8.1 Forskuttering av lønn

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av § 2 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når tilsettingsforholdet opphører.

8.1.1 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 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 og foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.1.2 Full lønn

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

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 2 og pkt. 8.1, har rett til lønn under sykdom i hht. pkt. 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

Ved midlertidige avbrudd i arbeidsforholdet på mer enn 14 dager, jf. Ftrl. § 8-15 andre ledd, må arbeidstaker ha gjeninntådt i stillingen for å få lønn under sykdom fra arbeidsgiver. Som avbrudd regnes også permisjon.

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. Fravær i arbeidsgiverperioden skal medtas i vurderingen om arbeidstaker har vært helt arbeidsfør.

8.2.2.1

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 i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

8.2.3 Friskmelding

Arbeidsgiver kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

8.2.3.1 Egenmelding/legeerklæring

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden utover 3 kalenderdager, bekreftes snarest med sykemelding fra lege, jfr. Folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

8.2.3.2 Dokumentasjon

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

8.2.3.3 Kontroll

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

8.2.4 Erstatningskrav

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

8.3 Svangerskap og fødsel m.v.

8.3.1 Opptjeningstid

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

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

8.3.2 Arbeid under svangerskap

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan administrasjonen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 ½ mnd. av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt. Det bør i vaktordningen legges til rette for at gravide arbeidstakere kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødig belastning.

8.3.3 Amming

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

8.3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

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

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon med full lønn i forbindelse med omsorgsovertakelse. Dette gjelder ikke ved 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 ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.3.5 Fedrekvote

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

8.3.6 Varslingsplikt

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

8.3.7 Ny permisjon

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

8.4. Barn- og barnepassers sykdom – rett til permisjon jfr. AML §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. Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap.9, del II, dersom arbeidstaker har tiltrådt stillingen. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværsdag, jfr. Folketrygdlovens § 9-2.

§ 9 Velferdspermisjon

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

§ 10 Lønn under avtjening av verneplikt

10.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i samme barnehage, 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.

10.2 Lønnens størrelse

10.2.1 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.

10.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

10.2.3 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.

§ 11 Reiser i bedriftens tjeneste

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

Dette drøftes videre bl.a. med hensyn til reiser/kursvirksomhet i forbindelse med etter- og videreutdanning.

§ 12 Overgangsbestemmelser

Når hoved- og Mellomlederavtalen gjøres gjeldende i den enkelte barnehage, skal mellomleders vilkår drøftes på nytt gjennom lokale tilpasningsforhandlinger. Blir partene lokalt ikke enige, bringes saken inn for PBL og Lederne.

§ 13 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. mai 2016 og gjelder til 30. april 2018, og videre 1 - ett- år av gangen med mindre den sies opp av en av partene med minst 3 måneders skriftlig varsel.

Før utløpet av første avtaleår skal partene forhandle om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

BILAG 1: Stipendordning

For tariffperioden er det enighet om at barnehagen innbetaler kr 2.250,- pr. medlem i Lederne til et individuelt kompetanseutviklingsfond som uavkortet skal gå til Ledernes medlemmer i PBL barnehager.

De innbetalte midler skal benyttes til etablering av en stipendordning for utdannelsespermisjon.

Lederne administrerer og disponerer fondets midler, og skal en gang pr. år gi PBL informasjon om hvordan midlene er fordelt.

Lederne fakturerer barnehagene en gang pr. år.

BILAG 2: AFP, forsikringer og pensjon

Partene henviser til sine respektive nettsider hvor relevante avtaler og bestemmelser er lagt ut.

Yrkesskadeforsikring vil også gjelde når arbeidstaker blir skadet på fritiden som følge av vold/trusler p.g.a. forhold som har tilknytning til jobb og som medfører hel/delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.