Protokoll

Den 29. og 30. mai 2024 ble det holdt forhandlinger mellom PBL (Private Barnehagers Landsforbund) og Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta om hovedavtale og hovedtariffavtale 01.05.2024 – 30.04.2026.

Til stede:

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)	Jørn-Tommy Schjelderup Espen Rokkan Bjørn Helge Worren Stien Lars-Martin Hoff Mikkelsen Marius Iversen Lena Johnsen Emilie Rasch Holt
Fagforbundet	Anne Green Nilsen Stian Bryde-Erichsen Mette Norberg Poulsen Iren Lindgren Pål Skarsbak Linda Wangen Salemonsen Madeleine Schultz Ellisiv Solskinnsbakk Magnus Langstrand
Utdanningsforbundet	Ann Mari Milo Lorentzen Endre Lien Anne-Dorthe Nodland Aasen Anita Holm Cirotzki Thomas Nordgård Pål Martin Vinghøg Kristina Brovold Liknes Aina Skjefstad Andersen Tarjei Helland Stig Kåre Brusegard Marius Granaas Vik
Delta	Marit Solheim Christine Ugelstad Svendsen Siv Bjelland

Partene kom til enighet om ny hovedtariffavtale for perioden 1.5.2024 til 30.4.2026 med de endringer som fremgår av denne protokoll.

Svarfrist settes til 21. juni 2024.

Etter fellesmøter og særmøter ble partene enige om følgende:

HOVEDAVTALEN (HA):

1.1 Innledning

6. avsnitt – kontaktmøter:

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse. *Sentralt kontaktmøte skal vurdere status og sikre nødvendig fremdrift i partsarbeid avtalt i tariffrevisjonen.*

1.2 Medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøvers ~~i samarbeidsutvalget og~~ gjennom tillitsvalgtordningen.

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 kompetansehevende 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.).

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.

6.2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 01.05.2024 til 30.04.2026.

KAP. 3: LØNNSSYSTEM

Økonomi

- 3.2.2 – 3.2.7
  Det gis generelle tillegg iht. tabellen under.

- Minstelønnssatsene heves iht. tabell for alle stillingsgrupper
- Generelle tillegg og heving av minstelønnssatsene gis med virkning fra 01.05.2024.

3.2.2 Lønnsstige arbeidstakere uten særskilt krav til utdanning

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
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 pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
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 pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
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 pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
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 med ytterligere spesialutdanning

Ansiennitet	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
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

Årsverk	Tillegg pr 1.5.24	Minstelønn per 1.5.2024
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

3.3.3 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.

KAP. 6: VARIGHET REGULERING 2. AVTALEÅR

6.1 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1.avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom PBL 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. ~~Dersom en av partene krever det, kan man ta opp forhandlinger om pensjon/AFP i mellomoppgjøret 2021.~~

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.

6.2 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2026.

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.

Til protokollen:

1. Partssamarbeid om livsfasetiltak tilpasset barnehagesektoren

Et partssammensatt utvalg skal, gjennom ny forskning og relevante erfaringer fra barnehagenes praksisfelt, drøfte hva som kan være aktuelle livsfasetiltak tilpasset barnehagesektoren.

Partene kan eventuelt bringe forslag til endringer i HTA ifb med i tariffrevisjonen 2026.

Arbeidet skal ferdigstilles innen 31.1.2026.

2. Redaksjonsutvalg

Partene nedsetter et redaksjonsutvalg som skal fullføre den tekniske gjennomgangen av tariffavtalen, samt vedleggene, inkludert den nye barnehagepensjonsordningen. Arbeidet skal ferdigstilles innen 1. september 2024.

3. Pensjon og AFP

Det partene avtalte om pensjon i november 2022 skal implementeres – jf. protokoll av 16. november 2022.

Dersom det foreligger en rettskraftig dom**,** eller annen avklaring, som ikke gir full dekning av pensjonskostnader, skal partene forhandle om Hovedtariffavtalens kapittel 2. Når forhandlinger har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet. Ved en eventuell uenighet bringes interessetvisten inn i nærmeste hoved- eller mellomoppgjør.

Oslo tingrett har behandlet sak om kommunenes plikter overfor private barnehager som har høyere pensjonskostnader enn det de får dekket gjennom pensjonspåslaget i driftstilskuddet. Oslo tingrett avsa dom 14. mars 2024. PBL fikk medhold i saken – barnehager skal kunne søke om å få dette dekket, begrenset oppad til pensjonskostnadene i kommunale barnehager i hjemkommunen.

Staten har anket denne dommen. Tilsvarsfrist i saken er 5. juni 2024. Saken for lagmannsretten er ikke berammet ennå, men vil trolig gå for lagmannsretten et stykke ut på høsten.

Partene er enig om å jobbe i fellesskap for å sikre at alle barnehager i PBL-området skal få dekket sine faktiske pensjonskostnader. En slik løsning vil kunne fremkomme både rettslig sett v/rettskraftig dom, og politiske avklaringer. Arbeidstakerorganisasjonene vil eventuelt kunne bistå ved:

- Støtteerklæringer/partshjelp i forhold til rettssaken

- Støtteerklæringer langs det politiske sporet

PSU-AFP skal senest i løpet av oktober forberede organisering og ivaretakelse av årskullene født i 1968 og 1969 ved overgangen til ny AFP.

Oslo, 30. mai 2024

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)

Fagforbundet

Utdanningsforbundet

Delta