

Protokoll

Den 18. september 2024 og 11. oktober s.å. ble det holdt forhandlinger mellom PBL og Lederne om revisjon av Hovedavtale, Mellomlederavtale og Lederavtale.

Til stede:

PBL	Espen Rokkan Emilie Rasch Holt
Lederne	Lars Wiggen Marianne Liaklev

Partene kom til enighet om ny Hovedavtale, Lederavtale og Mellomlederavtale med de endringer som fremkommer av denne protokoll.

Svarfrist:

Lederne ikke har behov for en svarfrist og at oppgjøret er godkjent ved signering av protokoll.

Hovedavtale

§ 1-3 Varighet

Avtalen trer i kraft 01. mai. 2018~~24~~, og gjelder til 30. april 2020~~26~~.

Oppsigelse av avtalen foretas med minst 3 måneders gjensidig varsel fra partene i henhold til arbeidstvistloven. Hvis oppsigelse ikke foretas, gjelder avtalen for ett år av gangen.

§ 10-4 Permisjon for utdanning

1. Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for vedkommende og barnehagen, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges med mindre særlige grunner er til hinder for det. ***Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11.***

2. Ansatte med minst 3 års ansiennitet i barnehagen, som på eget initiativ og ut fra egne ønsker og behov har sikret finansiering av egen etter- og videreutdanning, bør få permisjon dersom ikke økonomiske eller driftsmessige grunner hindrer dette.

Nytt punkt 3, øvrige punkt forskyves tilsvarende:

I den utstrekning det etter virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå, samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

~~34.~~ Ved behandling av slik permisjonssøknad skal alle ansatte eller grupper av ansatte vurderes etter de samme kriterier, også når det gjelder eventuell økonomisk støtte.

~~45.~~ Søknad om permisjon bør besvares innen 3 uker. Dersom søknaden avslås, skal dette begrunnes.

~~56.~~ Når en ansatt kommer tilbake til barnehagen etter endt utdanning av inntil 2 års varighet, har den ansatte - dersom dette er praktisk mulig - rett til et arbeid som er likeverdig med det vedkommende hadde før utdanningen ble påbegynt.

Dersom utdanningen varer mer enn 2 år, inngås særskilt avtale om hvilken type arbeid vedkommende skal gå tilbake til.

67. Ansatte som har utdanningspermisjon og som avbryter sin utdanning, har rett til å gå tilbake til arbeid i barnehagen, så snart dette er praktisk mulig.

Lederavtalen

§ 5 Lønnsbestemmelser og om arbeidstid

Pkt. 2, 8.ledd

Daglig leder som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall), skal ha minst kr ~~10 000/20 000~~ **13 000/26 000** pr. år i tillegg til avtalt årslønn.

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap. Fødsel og adopsjon

8.3.4 Omsorg for foreldre/partnere

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

§ 13 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. mai 2018~~24~~ og gjelder til 30. april 2020~~26~~, 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.

Mellomlederavtalen

§ 4 Lønnsbestemmelser

Pkt. 2, 9. ledd

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~~ **13 000/26 000** pr år i tillegg til avtalt årslønn.

Pkt. 3 Minstelønnstabell

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

§ 8 Lønn under sykdom, svangerskap. Fødsel og adopsjon

8.3.4 Omsorg for foreldre/partnere

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

§ 13 Varighet

Denne avtale trer i kraft 1. mai 2018~~24~~ og gjelder til 30. april 2026~~26~~, 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.

Til protokollen:

1. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et utvalg som redaksjonelt gjennomgår avtalene før trykking.

2. Pensjon og AFP

PBL holder Lederne orientert om pensjonsrelaterte saker på tariffområdet.

3. Partssammensatt utvalg i perioden 2024 – 2026

Det nedsettes et utvalg som skal se på en omstrukturering av avtalene mellom PBL og Lederne. Dette slik at forhandlingsretten – og ordningene, herunder forhandlingsbestemmelsene i konsern eller konsernlignende selskaper, blir styrket og bedre tilpasset virksomhetenes organisering.

En vil også forsøke å lage tariffavtaler som er mer tilpasset den stillingen man innehar, slik at en kan være bundet av en annen avtale en de man er satt til å lede.

Partene vil ta dette opp med egne medlemmer og vil innhente innspill innen utløpet av februar 2025 for å forsikre seg om at alle blir ivaretatt. Partene skal etter dette ha en felles statusoppdatering før utvalgets arbeid igangsettes.

Utvalgets arbeid skal igangsettes senest 1.3.2025 og være ferdigstilt innen 1.12.2025.

Oslo, 13. desember 2024


PBL


Lederne