

DOK 1 FRA PBL VEDRØRENDE

NY

HOVED- OG HOVEDTARIFFAVTALE

MELLOM

PBL (Private Barnehagers Landsforbund)

på den ene side

og

FAGFORBUNDET,

UTDANNINGSFORBUNDET,

DELTA

på den annen side

for perioden 01.05.2018 - 30.04.2020

Foreslåtte endringer i fete typer. Krav om sletting av tekst markeres med overstrykning.

Hovedavtalen (HA):**b) Tillitsvalgtsoplæring**

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn **inntil 5 dager per år. Permisjon utover 5 dager innvilges som ulønnet permisjon.** 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 **etter HA og HTA.** Rett til permisjon etter denne bestemmelse kan avslås, dersom søknad legges frem for arbeidsgiver senere enn 10 dager før kursstart.

Kommentar:

Forslaget til bestemmelse gir større klarhet og forutsigbarhet for arbeidsgiver og arbeidstaker, både når det gjelder omfang og kursinnhold.

Hovedtariffavtalen (HTA):**KAP. 1 Fellesbestemmelser****4.7 Barnehagelærer/pedagogisk leder**

Se vedlegg 6.

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke. ~~hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til barnehagen.~~ **Minst 4 timer i gjennomsnitt pr. uke av den ordinære arbeidstiden skal anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.**

~~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.~~

~~Ved økt pedagogtetthet ut over lovens bemanningsnorm, skal barnehagen og organisasjonens lokale ledd avtale hvordan hele eller deler av den totale ubundne tiden skal disponeres. Herunder kan det avtales at arbeid i hele eller deler av den ubundne tiden kan legges til barnehagen. Kommer ikke partene til enighet, kan en av partene bringe uenigheten inn for partene sentralt. De sentrale parter behandler tvisten på grunnlag av uenighetsprotokollen, og kan fastsette ny avtale med bindende virkning. Blir de sentrale parter ikke enige videreføres pkt. 4.7 første ledd.~~

Jf. generell merknad til kap. 1.

Kommentar:

Tilsvarende som KS.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av punkt 1.1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

Arbeidstaker som i henhold til folketrygdloven § 8-15 helt eller delvis har tapt sine sykepengere rettigheter fra trygden som følge av ulønnet permisjon eller annet avbrudd i tjeneste, må gjeninntre i stillingen for å ha rett til lønn under sykdom etter dette kapitlet.

Kommentar:

PBL krever ikke at du må ha «opptjent retten etter folketrygdloven». Altså 4 ukers yrkesaktivitet (også i tariffavtalen). Det må imidlertid være et minstekrav at du har gjeninnttrådt i stillingen. Det er ikke naturlig at arbeidsgiver tar risiko for sykdom som oppstår i den tiden arbeidstaker har ulovfestet ulønnet permisjon, og således ikke har et arbeidsforhold i virksomheten.

KAP. 2 Pensjonsforhold og personalforsikring

Pensjon m.v

Barnehagepensjon - modellvalg

Modellen for pensjonssparing, sammen med ytterligere ytelser, skal brukes for å sikre en helhetlig og konkurransedyktig pensjonsløsning for sektoren.

Dersom prosessene rundt AFP i privat sektor medfører vesentlige endringer i ytelsesnivå på AFP i offentlig sektor, er partene enige om at forhandlinger om justeringer i denne pensjonsavtale gjenopptas, dersom en av partene ønsker det.

Kommentarer:

PBLs foreslåtte løsning bygger på at utbetalte nivåer skal være fullt ut konkurransedyktig med betingelsene som ansatte i kommunale barnehager har. Nivåene på pensjonssparing er nå kjent, mens det som fremdeles blir kalt en AFP-ytelse ennå er basert på usikre anslag. PBL antar at AFP-ytelsen i offentlig sektor ikke vil gi større utbetalinger enn det vi legger til grunn i vårt tilbud, men dersom det skulle vise seg at ordningen blir betydelig svekket ønsker vi en opsjon på å gjenoppta forhandlinger om denne ytelsen.

Alderspensjon

Det etableres pensjonssparing etter lov om innskuddspensjon.

Det skal innbetales til ordningen et årlig innskudd på x,x % av pensjonsgrunnlaget for lønn mellom 1G og 12G.

For lønn mellom 7,1 G og 12 G skal det være en tilleggssats på xx,x %.

Innskudd skal gjøres delvis av arbeidsgiver, og delvis av ansatte gjennom 2 % trekk i lønn.

Innskuddsordningen settes opp med en investeringsprofil basert på den enkeltes alder. Risiko for svingninger i avkastning reduseres gjennom nedtrapping av aksjeandel i de siste år før antatt pensjonsuttak. Det er imidlertid individuelt investeringsvalg for den ansatte også i perioden før uttak av pensjon.

Pensjonsgrunnlaget skal være sum lønn minus godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg.

Kommentarer:

Ansatte i barnehagene har over sin karriere lang oppsparingstid. Selv om gjennomsnittlig alder ved tiltredelse er ca 25 år i PBL-området, så starter en livslang karriere i bransjen tidligere. Når vi etter hvert begynner forhandlinger om sparesats, så velger vi å ta utgangspunkt i at årene før 25 ikke teller med, slik at opptjent pensjon fra før fylte 25 kommer i tillegg.

Innskuddspensjon er valgt fordi den i tillegg til sparing har særlig to distinkte karakteristika PBL mener gir den beste løsning ut over beregnede utbetalingsnivåer:

- 1) For arbeidsgiver: Ingen balanseføringsforpliktelser
- 2) For arbeidstaker: Ingen dødelighetsarv.
Opptjent/resterende pensjonsreserver tilfaller de etterlatte dersom den ansatte dør før uttak, eller før all opptjent kapital er utbetalt

I tillegg er det mulig å selv justere risiko i oppsparingsperioden gjennom aktive investeringsvalg for de ansatte som måtte ønske det.

Generell risiko for at beregningsforutsetningene ikke holder finnes, men ved beregning av utfallsrom ser vi at det er vesentlig større mulighet for at arbeidstakernes pensjonsbeholdning blir større enn beregnet, enn det motsatte. Den generelle risikoen må uansett anses å være lav, og andre forhold – f.eks. rett for etterlatte til å arve (rest av) opptjent kapital – bør ha større vekt ved valg av løsning.

Skulle det vise seg at fundamentet for beregning av sparenivå endrer seg vesentlig, så har partene uansett anledning til å ta opp igjen pensjonsspørsmål i så god tid at negative utslag kan avhjelpes.

Utbetalingsperioden

Pensjonen er i utgangspunktet beregnet å gi utbetaling i ca. 19 år etter levealdersjustert pensjonsalder i folketrygdloven. Pensjonskapitalen reguleres i utbetalingsperioden også med avkastning.

Kommentarer:

Delingstall i folketrygden er tenkt brukt som utgangspunkt for utbetalingsperiode, og representerer etter PBLs syn å omtales som «livsvarig». De færreste har uansett et så høyt aktivitetsnivå

19 år etter pensjonsalder at det er behov for tjenestepensjon i tillegg til folketrygdens ytelser.

For PBL er det også et moment at dersom særlig helsesituasjonen blir dårlig få år etter pensjonsalder, så gir ordningen anledning til å korte ned på utbetalingsperioden, og dermed øke pensjonsutbetalingen i det som blir de mest aktive år som pensjonist.

«AFP»

Partene er enige om at en arbeidsgiverbetalt tilleggssparing i innskuddspensjonsordningen på x,x% mellom 1G og 12 G velges som bransjens alternativ til andre sektors AFP-løsninger.

Kommentarer:

I tråd med arbeidslinjen som ligger bak pensjonsreformene foreslår PBL å fjerne den klassiske tidligpensjonsordningen fra fylte 62 år, og erstatte denne med en tilleggssparing som både gir rett til uttak fra fylte 62 i kombinasjon med folketrygd, samtidig som den kan kombineres med arbeid på hel- eller deltid. En slik løsning fjerner alle utfordringer omkring såkalt ikke-reparerbare vilkår for AFP, fjerner behov for kvalifikasjonsordninger, og er i realiteten den ordningen som sikrer maksimal mobilitet, slik gjeldende regler er. Blant annet vil de som blir uføre fullt ut få nytte av denne sparingen, mens de ville «mistet» AFP i offentlig sektor. Ansatte får i tillegg garantert med seg «AFP-opptjening» ved bytte av så vel arbeidsgiver som sektor.

Uføreytelser

Endring av uførepensjon for alle ansatte er gjennomført med virkning fra 01.02.16, jf. protokoll av 6. januar 2016. Denne nye ordningen videreføres.

Uførepensjonen inneholder også et barnetillegg for barn under 18 år.

Etterlattedekninger

Gjeldende barnepensjon videreføres som tidligere.

Ektefelle- og samboerpensjon erstattes med en økning i gruppelivsforsikringen fra 10 G til 25 G. Erstatning til enslige opprettholdes med 2 G. Nedtrappingen starter som i dag ved 50 år og trappes ned med 1 G per år til 10 G fra 60 år.

Begunstigelsesrekkefølge:

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav C). Likt med ekteskap etter denne bestemmelse regnes registrert partnerskap etter lov av 30. april 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 20 prosent av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.
- D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Samlet beløp ved samordning mellom yrkesskade og gruppeliv økes fra maksimalt 18 G til 21 G.

Kommentarer:

PBL ønsker å endre etterlattedekningene. Barnepensjon beholdes som en forsikringsordning, mens ektefelle-/samboerytelsene endres til en utvidelse av gruppelivsordningen. Dette fordi vi mener det er mer hensiktsmessig for etterlatte å få utbetalt et større engangsbeløp, enn det er å få mindre, men løpende utbetalinger, basert på «ansiennitet» med avdøde, over lang tid.

Overgang fra eksisterende ordninger

Partene er enige om at dagens YTP avvikles (Alt.: lukkes) på et avtalt tidspunkt.

(Alt.: Arbeidstakere over xx år på lukkingstidspunktet skal fortsette i ytelsesordningen.)

Arbeidstakere som er uføre eller arbeidsuføre med rett til sykepenger skal ha rett til å stå i ytelsesordningen i samsvar med foretakspensjonsloven § 15-6 (3).

Kommentarer:

I forhold til pensjonsytelser generelt, vil dagens ordning kunne avvikles, uten mer enn marginale konsekvenser for de ansatte i disse aldersgruppene. I forhold til dagens AFP kan det imidlertid være et poeng med lukking på et slikt nivå at de som har forberedt seg på en tidlig avgang til en viss grad kan få dette oppfylt. Det kan dermed være aktuelt å allikevel avtale en lukkeperiode.

Overgang fra midlertidig ITP til Barnehagepensjon

Ansatte som på bakgrunn av overgangsregler i dag er omfattet av en ordning med innskuddspensjon overføres til PBLs nye ITP, og justeres i tråd med denne avtalen.

KAP. 3 Lønnssystem

3.1 Innledende bestemmelser

1. Minstelønnsatsene reguleres som spesifisert under med virkning fra 01.05.18.

3.2 STILLINGSOVERSIKT

3.2.1 Stillingsoversikten med lønsplasseringer

Kategori	Stillingstype	Lønnsstige/minstelønn
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Assistent Kontorarbeider Renholder Vaktmester	Se punkt 3.2.2
Fagarbeidere	Barne- og ungdomsarbeider	Se punkt 3.2.3
Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar	Barnehagelærer	Se punkt 3.2.4
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar	Pedagogisk leder Barnehagelærer	Se punkt 3.2.5
Stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning	Spesialpedagog	Se punkt 3.2.6
Styrer med godkjent utdanning	Styrer Daglig leder	Se punkt 3.2.7

Kommentar:

Mål: unngå begrepsforvirring.

- «Pedagogisk leder» brukes i to ulike sammenhenger
- Det samme begrepet brukes også i barnehageloven/forskriften, og i tariffsammenheng
- Medfører at barnehagene urettmessig kan få krav om avlønning som pedagogisk leder, selv om de ikke har lederansvar

KAP. 6. VARIGHET/REGULERING 2. AVTALEÅR

6.1 Regulering 2. avtaleår

- Årstall endres til 1. mai 2019

6.2 Varighet

- Utløpsdato endres til 30.04.20.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.