

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 01.05.2020 - 30.04.2022

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 kalenderår. 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.

PBL foreslår derfor et øvre tak på 5 dager per kalenderår. Bakgrunnen for dette er dels økonomiske hensyn, da et betydelig antall dager lønnet permisjon med påfølgende vikarbruk påfører barnehagene en økonomisk byrde. Men viktigst er hensynet til stabilitet i driften, unngå høy vikarbruk og således sikre kontinuitet for barna.

PBL foreslår også å presisere at opplæringen skal være knyttet til tillitsvalgtes rolle etter Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen som er nærmere beskrevet i Hovedavtalens kapittel 1 punk 1 - 3. Det er imidlertid ikke naturlig at arbeidsgiver skal finansiere opplæring som er knyttet mot mer fagforeningspolitiske hensyn og verving. Slik opplæring er det mer naturlig at fagforeningene tar på egen kappe.

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 overtidsbetaling. 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.

4.6 ~~Styrer~~ Daglig leder

~~Styrer~~ Daglig leder tilsettes i hel stilling.

Ved fastsettelse av tid til ledelse skal det som hovedregel tas hensyn til virksomhetens størrelse og barnetall avsettes 35 % styrerstilling pr avdeling. Ønsker eieren, som følge av barnehagens organisering, å bruke mindre tid til ledelse, skal dette drøftes mellom partene lokalt. Blir partene lokalt ikke enige, drøftes dette mellom berørte organisasjoner og PBL sentralt. Oppnås ikke enighet, fastsettes tid i samsvar med PBLs siste tilbud.

Det forutsettes at ovenstående ikke fører til reduksjon av tidligere avsatt tid til ledelse/administrasjon.

Jf. generell merknad til kap 1.

Kommentar:

Bestemmelsen gir grunnlag for misforståelser vedrørende arbeidsgivers grunnleggende rett til å organisere virksomheten. Barnehagene er svært ulikt organisert. Avsatt tid til ledelse per «avdeling». Kan med fordel heller ta utgangspunkt i størrelse/barnetall?

Styrer er et utdatert begrep. Øverste leder i virksomheten skal – også i barnehager – betegnes som daglig leder.

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 kapittelet.

Kommentar:

PBLs krav knytter seg til den situasjonen som kan oppstå når arbeidstaker gis ulovfestet ulønnet permisjon over 4 uker, f.eks for å gjennomføre en lengre reise. I slike tilfeller vil arbeidstaker ikke ha opptjent retten etter folketrygdloven jf. krav om 4 ukers yrkesaktivitet.

Dersom arbeidstaker blir syk på tidspunktet før gjenintredelse i stillingen, risikerer altså arbeidsgiver å stå uten refusjon fra folketrygden (opptil 50 uker lønn uten refusjon). Arbeidsgiver kommer således i en situasjon hvor man må lønne vedkommende uten krav på refusjon, samtidig som man må ansette en vikar med full lønn. Dette kan gi svært byrdefulle og uforholdsmessige utslag, og sette arbeidsgiver i en situasjon med doble lønnsutgifter over en lang periode.

Det er ikke rom for dette i sektoren. Barnehagene har plikt til å oppfylle bemanningsnormen, og har ikke økonomi til å oppbevare doble lønnsutgifter i slike tilfeller.

Det presiseres at PBL ikke krever at arbeidstaker 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 gir ikke mening at arbeidsgiver skal ha full økonomisk risiko for sykdom som oppstår i den tiden arbeidstaker er i ulovfestet ulønnet permisjon, f.eks for å ta et friår, og således ikke har et arbeidsforhold i virksomheten.

Alternativet til arbeidsgiver er å ikke gi ulønnet permisjon i de tilfellene arbeidstaker ikke har et lovbestemt krav på permisjon. Dette gir mindre fleksibilitet og handlingsrom for arbeidstakere.

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**. Når en arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel, bør arbeidsgiver be om bekreftelse fra lege eller helsestasjon på at amming fortsatt er i gang.

Kommentar:

Bør være harmonert med lederavtalen. «Punkt 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». Hvorvidt det er hensiktsmessig å amme utover fylte

ett år er opp til foreldre selv å vurdere, men det er ikke rimelig at arbeidsgiver skal finansiere dette.

KAP. 6. VARIGHET/REGULERING 2. AVTALEÅR

6.1 Regulering 2. avtaleår

- Årstall endres til 1. mai 2021

6.2 Varighet

- Utløpsdato endres til 30.04.22.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.