

RIKSMEKLAREN SIN MØTEBOK

i sak 2026-084 mellom

LO

på den eine side

og

SPEKTER

på den andre sida

Ved skiping av overenskomst ved Diakonhjemmet stiftelse, Diakonhjemmet omsorg AS, Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS og Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS

Den 24., 25. og 26. august 2026 vart det helde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale, Akersgaten 45, Oslo under leing av Riksmekklaren.

Til stades for partane:

LO: Tone Faugli, Kristina Brovold Liknes, Kristian Mollestad, Sabba Ifzal, Anders Hauge-Eltvik, Line-Beate Tollefsen, Nora Hagen, David Nese, Tatjana Schanche, Svein Stenseth, Linn Therese Aaserud, Mette Lindgren, Ingrid Wergeland, Fredrik Sørli, Steinar Fuglevaag, Helge Sørli og Kai Nygård.

SPEKTER: Anne-Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Stein Gjerding, Ingunn Moser, Manuela Ramin-Osmundsen, Elisabeth Nordal, Lisbeth Røsok Maluku, Lars Onstad, Marte Båtstrand, Odd Erik Stende, Tonje Sagstuen, Ingvild Dahl Dørnes, Thomas Knutsen, Mette Skare, Astrid Driva Rødsand, Thomas Brown, Selma Wiik Thoren og Dina Calligaro Ingebrigtsen.

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå LO, motteke 10. juni 2026.
2. Riksmekklarens forbud mot arbeidsstans, datert 12. juni 2026.
3. LO sitt krav om at meklinga blir avslutta, datert 20. august 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særmøter.

Riksmekklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Arbeidstakar anbefalte forslaget for Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS og Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS. Svarfrist vart sett til 16. september 2026 kl. 12:00. Arbeidsgivar aksepterte forslaget

For Diakonhjemmet stiftelse og Diakonhjemmet omsorg AS konstaterte Riksmekklaren at partane stod så langt frå kvarandre at det ikkje var grunnlag for å leggja fram eit forslag som kunne ventast å bli tilrådd av begge partar.

Meklinga vart avslutta kl..07.15


Mats Ruland

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om etablering av overenskomst ved Diakonhjemmets barnehager

År 2026, den 26. august, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO vedrørende overenskomst ved Diakonhjemmets barnehager.

Til stede:

For Spekter:

Bjørn Skrattegård

For LO:

Tone Faugli

For Diakonhjemmets barnehager er partene enige om at følgende gjøres gjeldende:

- Hovedavtalen av 2026 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 15. april 2026
- Overenskomstens del B slik det fremgår av vedlegg

Til B-delen punkt 11 Pensjon:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av dette punktet.

Til B-delen punkt 5.2.1 Garantilønn og 5.2.3 Garantilønnsstige:

Partene skal sammen utarbeide endelig utforming av disse punktene.

Vedrørende økonomi, gjelder følgende:

Følgende stillingsgrupper gis et tillegg på 4,6 % for ansiennitet 0 og 6 år:

- Stillinger uten særskilt krav til utdanning
- Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning

Følgende stillingsgruppe gis et tillegg på 4,6 % for ansiennitet 0 år:

- Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger

Resterende medlemmer tilstås et tillegg på 4,4 %.

Virkningsdato er 01.04.2026.

Alle lønnsendringer inkluderer tillegg gitt i A-dels forhandlingene.

For ansatte omfattet av garantilønn skal tilleggene ikke være mindre enn i tabellen under.

Stillingsgrupper					
	0 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	21600	21600	21600	21600	21600
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	22800	22800	22800	22800	22800
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22800	22800	22800	22800	22800
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	22800	22800	22800	22800	22800
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H- utdanning	22800	22800	22800	24200	25500
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22800	22800	22800	24500	27000
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	26500	27600	27900	29300	32000

Det innføres følgende garantilønnstabell med virkning fra 1. april 2026:

Stillingsgrupper		Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet pr. 1. april 2026				
		Garantilønn (laveste årslønn)	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ansiennitet		3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	418 600	421 600	429 700	476 000	515 800
Fagarbeiderstillinger/tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	43 800	16 400
	Laveste årslønn	475 300	479 500	490 900	534 700	551 100
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	497 300	501 500	512 900	554 700	572 500
Stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ansiennitet		4 200	11 400	41 800	17 800
	Laveste årslønn	517 300	521 500	532 900	574 700	592 500
Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ansiennitet		13 000	10 200	52 200	19 100
	Laveste årslønn	545 400	558 400	568 600	620 800	639 900
Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H- utdanning	Tillegg for ansiennitet		15 400	20 200	25 900	25 300
	Laveste årslønn	586 400	601 800	622 000	647 900	673 200
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ansiennitet		20 900	10 800	35 600	74 400
	Laveste årslønn	655 800	676 700	687 500	723 100	797 500

De generelle tilleggene er inkludert i ny garantilønn.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratreddelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For LO

Bjørn Skrattegård

Tone Faugli

Vedlegg

OVERENSKOMSTENS DEL B

mellom

Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS (org. nr. 930 492 825)

og

Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS (org. nr. 930 492 973)

og

Fagforbundet

**OVERENSKOMSTPERIODEN 26. AUGUST 2026 TIL 31.
MARS 2028**

1.VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt ved Diakonhjemmet barnehage Borgenveien AS (org. nr. 930 492 825) og Diakonhjemmet barnehage Steinerud AS (org. nr. 930 492 973). Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke barnehagevirksomhetenes øverste leder, samt arbeidsgivers representanter i forhandlinger om overenskomsten.

Overenskomstens bestemmelse i del 4. Arbeidstid og kompensasjon gjelder ikke for ansatte i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling.

2. ANSETTELSE

2.1.Formkrav

Ansettelse skal skje skriftlig.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelser og/eller internt opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkeres kvalifikasjoner dvs. teoretisk og praktisk utdanning, relevant erfaring samt personlig egnethet for stillingen.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt eller tilnærmet likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når dette er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven.

Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt og er personlig egnet, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i virksomheten.

Ved ansettelser kan arbeidsgiver legge vekt på virksomhetens behov for balansert forhold mellom kvinner og menn, forutsatt at begge kjønn har like kvalifikasjoner for stillingen.

2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av virksomhetens behov ift. arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere om det er hensiktsmessig å slå sammen deltidstillinger.

Dersom deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger, så fremt vedkommende er faglig kvalifisert og personlig egnet til stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året.

Partene skal drøfte og vurdere organisering og arbeidstidsordninger som kan bidra til høyere andel heltidsansatte og/eller høyere stillingsprosent, slik at behovet for merarbeid, midlertidig ansettelse og innleie reduseres.

2.3.2 Midlertidig tilsetning og innleie

Arbeidsgiver skal minst én gang i året informere og drøfte prinsippene for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger iht. arbeidsmiljøloven § 14-9.

3. OPPSIGELSE

3.1 Formkrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 15-7 (2), skal det under ellers like vilkår de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først, med mindre hovedavtalens del II § 36 om saklig fravikelse gjøres gjeldende.

Twister på dette punkt reguleres i tråd med Hovedavtalens del II § 36.

3.4 Omplussing

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet på grunn av omorganisering, sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren som hovedregel beholde sin nåværende grunnlønn som en personlig ordning. Det er en forutsetning at arbeidsforholdet har vart i minst 1 år.

4. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON

4.1 Definisjon

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

4.2 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden inkluderer spisepause, når det gjelder pauser for øvrig vises det til arbeidsmiljøloven § 10-9.

Den daglige arbeidstiden skal som hovedregel legges mellom klokken 07.00 og 17.00 mandag tom fredag.

Ansatte jobber, hvis ikke annet er spesielt avtalt, i henhold til vaktplan som viser hvilke dager og tider den enkelte ansatte skal jobbe.

4.3 Tid til planlegging, faglig utvikling og kompetanseheving

Arbeidstiden skal i hovedsak tilbringes sammen med barna. Arbeidsgiver kan likevel pålegge annet arbeid for barnehagen, og skal sørge for at alle ansatte i barnehagen tildeles nødvendig tid til planlegging, faglig utvikling og kompetanseheving. Denne tiden skal bidra til å oppfylle barnehagens pedagogiske mandat og sikre en forsvarlig drift i tråd med gjeldende lover og forskrifter. Fordelingen av tid skal tilpasses barnehagens behov, og arbeidsgiver fastsetter omfang og tidspunkt.

4.3.1 Planleggingstid pedagogiske ledere og barnehagelærere

Pedagogiske ledere og barnehagelærere skal i all hovedsak tilbringe sin arbeidstid sammen med barna.

Minst fire 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 etter drøftinger.

Det er leders ansvar å legge til rett for at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.

4.3.2 Tid til planlegging/forberedelser av aktivitet for øvrige ansatte

Øvrige ansatte som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter skal også gis nødvendig tid til planlegging/tilrettelegging av disse aktivitetene.

4.3.3 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer per år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage. Av planleggingstiden etter dette punkt skal minimum 22,5 timer organiseres felles for hele personalet.

4.4 Helgeaftener og lignende

Julaften og nyttårsaften er fridager med lønn. Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag.

4.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid, jf. pkt. 4.2, er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Deltidsansatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 6 timer dersom arbeidstiden varierer

fra dag til dag) eller per uke. Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid, jf. pkt. 6.6. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

5. LØNN

Rettigheter i henhold til kapittel 5. forutsetter at arbeidstaker fremlegger dokumentert relevant utdanning og praksis for arbeidsgiver.

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn samt eventuelle faste og/eller variable tillegg.

Timelønn fastsettes ved å dele fast årslønn, inkludert faste årlige tillegg, men eksklusive variable tillegg, på antall ordinære arbeidstimer per år (divisor). Divisoren avhenger av den avtalte ordinære ukentlige arbeidstiden slik:

- Ved 37,5 timers arbeidsuke benyttes en divisor på 1950 timer

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år.

Lønn for deltidsansatte beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for tilsvarende hel stilling.

Lønn for timelønnede beregnes i henhold til det årstimetall (divisor) som gjelder for tilsvarende hel stilling.

5.2 Lønnssystem

Alle ansatte som ikke innehar særlig uavhengig stilling eller er definert i kapittel 1, er omfattet av et garantilønnssystem regulert i punkt 5.2.

Alle ansatte som etter avtale med arbeidsgiver har gjennomført relevant videreutdanning i tråd med virksomhetens kompetansebehov, herunder også ufaglærte som fullfører relevante fagbrev, kan be om å få vurdert sin lønn.

5.2.1 Garantilønn

Videreføres som i dag.

5.2.2 Lønnsansiennitet

Som *lønnsansiennitet* telles:

- All tidligere privat og offentlig tjeneste godskrives i lønnsansienniteten
- Inntil 3 år med omsorg for barn eller pleie av eldre/syke
- Verneplikt
- For ansatte i stilling uten krav til formell kompetanse regnes arbeid i hjemmet som ansiennitet med inntil 6 år.
- For ansatte i stilling med krav til fagutdanning regnes verdiskapningsdelen av læretiden som ansiennitet.

- Fravær i forbindelse med foreldrepermisjon eller videreutdanning godskrives med inntil 2 år.

Lønnsansiennitet i henhold til denne bestemmelsen regnes fra tidligst fylte 18 år. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere forhold for sammen tidsrom.

Ved omgjøring av stilling, som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholder den ansatte sin ansiennitet.

5.2.3 Garantilønnsstige

Videreføres som i dag.

5.2.4 Lønnsgaranti for unge arbeidstakere

Unge ansatte under 16 år skal sikres en lønn tilsvarende 80% av minstelønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

Unge ansatte fra fylte 16 år skal sikres en lønn tilsvarende 90 % av minstelønn for stillinger uten særskilt krav til utdanning.

5.2.5 Lønnsgaranti for studenter

Ansatte som er i et relevant høyere utdanningsløp innen barnehagelærerstudier, gis lønn tilsvarende fagarbeiderstilling etter fullført fjerde semester.

5.2.6 Individuell lønn

For ansatte med individuell lønnsfastsettelse skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

6. GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

6.1 Overtid

Bestemmelsene nedenfor i punkt 6.1.1 og 6.2 gjelder for ansatte fra de er fylt 18 år hvis ikke annet er angitt.

6.1.1 Overtidsgodtgjørelse

Overtid i henhold til punkt 4.5 Overtid kompenseres med følgende tillegg til ordinær timelønn:

- Tillegget utgjør 50 % for overtidarbeid mellom kl. 06.00 og kl. 21.00.
- Tillegget utgjør 100 % for overtidarbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00

6.2 Overtid etter tilkalling

Overtid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 2 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales

ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time. Bestemmelsen gjelder ikke overtidsarbeid som har sammenheng med vakt- eller beredskapstjeneste

6.3 Lønnsmessige tillegg

Lønnsmessige tillegg etter punkt 6.3.1 gis ikke ved overtidsarbeid

6.3.1 Helge- og høytidstillegg

For ordinært arbeid skal det gis et tillegg på 133,33% av ordinær timelønn per arbeidet time

- a) for arbeid mellom kl. 12.00 og kl. 17.00 onsdag før skjærtorsdag

6.4 Forskjøvet arbeidstid

6.4.1 Hovedregel

Når arbeidsgiver pålegger forskjøvet arbeidstid, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom ordinære arbeidstid for vedkommende. Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid, gjelder bestemmelsene i kap. 6.1.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

6.3.2 Unntak

Forskjøvet arbeidstid foreligger ikke hvor det på grunn av forholdene etter drøftinger er fastsatt en særskilt inndeling av arbeidstiden for enkelte arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-3, 10-5 og 10-12 (5).

Det utbetales ikke tillegg etter denne bestemmelse når arbeidstaker ber arbeidsgiver om bytte av vakt eller når ansatte er enige om bytte av vakter seg imellom og dette godkjennes av arbeidsgiver.

6.3.3 Partene er enige om følgende presiseringer

- a. Bestemmelsen om ett døgns varsel forstås slik at varsel skal gis senest kl. 12.00 døgnet før forskyvningen av arbeidstiden skal finne sted.
- b. Dersom det ikke er mulig å gi varsel slik som forutsatt i innledningen til pkt. 6.3.4 a, vil bestemmelsene om overtid komme til anvendelse.
- c. Tillegg for forskjøvet arbeidstid utbetales for den faktiske utførte (forskjøvede) arbeidstid.
- d. Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er kortere enn arbeidstiden etter turnusplanen, skjer det ingen innarbeiding eller trekk i lønn.
- e. Dersom den utførte (forskjøvede) arbeidstid er lenger enn arbeidstiden etter turnusplanen, godtgjøres den forlengede arbeidstid som overtid.

- f. Tillegg for ubekvem arbeidstid utbetales for faktisk utført arbeidstid i samsvar med pkt. 6.2.

7. STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

7.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

7.2 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillingens lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

7.3 Ferie/ferievikariat

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lovfestede ferie. Rett til sted fortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

8. PERMISJONER OG LØNN UNDER PERMISJON

8.1 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har far/medmor 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 registrert partnerskap eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret framgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

8.2 Pleie av nærstående i hjemmet

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon jfr. aml. 12-10 i inntil 60 dager for pleie av den enkelte nærstående. Arbeidsgiver forskutterer pleiepenger tilsvarende det beløpet arbeidstaker har rett til etter folketrygdloven § 9-12, dersom arbeidstaker fyller vilkårene for utbetaling etter denne bestemmelsen i folketrygdloven.

8.3 Velferdspermisjoner

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstå velferdspermisjon med lønn i inntil 12 dager per kalenderår. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og driften tillater det, kan permisjonsdager gis fleksibelt.

8.4 Barns og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn, har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn ved barns/barnepassers sykdom etter arbeidsmiljøloven § 12-9. Retten til permisjon gjelder til og med det året barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos barn med funksjonsutfordringer.

Til arbeidstaker som har omsorg for barn, ytes det omsorgspenger etter folketrygdloven kap. 9 del II. Arbeidstaker har rett til full lønn ved omsorg for barn fra første fraværssdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.5 Arbeid under svangerskapet/svangerskapspermisjon

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid pga. risikofyllt arbeidsmiljø, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspenger har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Det bør i vaktordninger legges til rette for at gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke kan ha en arbeidssituasjon som ikke medfører unødige belastninger.

8.6 Amming

Arbeidstaker gis fri med full lønn i inntil 2 timer per arbeidsdag for å amme sitt barn i barnets første leveår. Ved særskilt behov hos barnet kan det gis fri med lønn også ut over barnets første leveår.

9. MILITÆRTJENESTE OG SIVIL TJENESTE

9.1 Generelt

Arbeidstakere med minst seks måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 ved militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

9.2 Lønnens størrelse

9.2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

9.2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar

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

9.3 Gjeninntredelse

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

10. FORSIKRINGER

Videreføres som i dag.

11. PENSJON

For Diakonhjemmet barnehager innføres fra 1.1.2027 en hybridpensjonsordning med fritt investeringsvalg. Dette er den eneste endringen i eksisterende hybridpensjonsordning. Eksisterende hybridpensjonsordning med reguleringsgaranti avvikles fra samme tidspunkt.

12. ANDRE BESTEMMELSER

12.1 Kompetanse

Ansatte kan gis økonomisk støtte til videreutdanning.

Ansatte kan tilstås fri i forbindelse med relevant etter- og videreutdanning som er avtalt med arbeidsgiver, knyttet til eksamen og obligatoriske samlinger.