

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2015-011 mellom

LEDERNE

på den ene side

og

SPEKTER

på den annen side

vedrørende opprettelse av overenskomst ved Norlandia Barnehager

Den 10., 11., 16. og 17. mars 2015 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Kine Steinsvik.

Til stede for partene:

Lederne:

Lars Wiggen, Tonje Rønning, Liv Spjeld By, Jan Olav Brekke.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Hilde Britt Mellbye, Stian Bøe, Marte Båtstrand, Ingvild Dahl Dørnes, Stein Gjerding, Lars Haukaas, Cathrine C. Hennig, Yngvar Tov Herbjørnssønn, Ranjit Kaur, Vibeke Sollund, Britt Carina Thoresen, Kristin Voldsnes, Elin Ødegård, Lars-Petter Østlie.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppsigelse fra Lederne, mottatt 29. januar 2015.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 30. januar 2015.
3. Ledernes begjæring om at meklingen avsluttes, datert 5. mars 2015
5. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker vil ta forslaget til styrebehandling med anbefaling. Svarfrist ble satt til 10. april 2015 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.50.



Kine Steinsvik

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2015-011 mellom SPEKTER og LEDERNE

Det vises til protokoll datert 22. oktober 2014 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Lederne.

I OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 1.

Det gis et generelt tillegg på kr 16.500 av grunnlønn per 30. april 2014 med virkning fra 1. mai 2014.

Økonomiske tillegg gis ikke i virksomheter som er innlemmet i Norlandia etter 1. mai 2014.

II TJENESTEPENSJON

Det vises til vedlegg 2.

III YRKESKADEFORSIKRING OG GRUPPELIV

Forsikringsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enig om det.

IV ØVRIGE FORHOLD

Norlandia og Lederne skal innen 31. januar 2016 kartlegge styrere/daglig lederes formalkompetanse. Kartleggingen skal danne grunnlag for vurdering av behov for og anvendt kompetanse (jf. overenskomsten del B pkt. 4.4) ved regulering av lønnen i hovedoppgjøret 2016.

Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn som følge av denne overenskomst.

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

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Til møteboken:

Vedrørende tjenstepensjon i barnehageområdet

De lokale parter skal nedsette et partssammensatt utvalg (PSU) så raskt som mulig, med sikte på å komme frem til en varig løsning vedrørende tjenstepensjon. Norlandia for sin del understreker betydningen av å ha en felles pensjonsordning for hele konsernet, men erkjenner at hensynet til barnehageområdet begrunner en løsning på kort sikt, mens avtalt utvalgsarbeid pågår.

Partene har som mål at ansatte i konsernet også i fremtiden skal sikres en god pensjonsordning.

Partene er enige i at det er viktig å ha et godt beslutningsgrunnlag om fremtidig pensjonsløsning.

Partene er enige om at PSU skal gjennomgå de beregninger som er gjort i Norlandia og vurdere om det er behov for nye beregninger for å arbeide frem et grunnlag for forhandling i tariffoppgjøret 2016. Utvalget skal så langt det er mulig kartlegge effekter av ulike beregningsforutsetninger. Hver av partene kan supplere arbeidet med egne utredninger. Norlandia vil i forhandlingene i 2016 også hensynta kostnader/ytelser knyttet til selskapets AFP ordning.

Ansatte i barnehager som per 31.12.2014 var i ytelsesordning i Storebrand (PBL-ordningen) har rett til å opprettholde denne. Denne ordningen kan ikke endres i tariffperioden 2014— 2016.

Inntil partene har forhandlet frem en fremtidig alderspensjonsordning, vises til brev datert 16. mars 2015 fra Norlandia til organisasjonene.

PSU skal vurdere etterlatteordninger. Inntil dette er avklart, gjelder dagens gruppelivsforsikring på 10 G (med nedtrapping). Denne ordningen utvides til å gjelde alle ansatte.

Det er en målsetting å videreføre dagens uførepensjon på 66 %, tilpasset ny lovgivning for uførepensjon i privat sektor.

Det skal etableres en ordning som sikrer kompensasjon for ansatte som blir berørt av forskjellene mellom privat, offentlig og PBL AFP.

Arbeidstakere over 55 år i barnehager som blir overtatt fra virksomhet med offentlig tjenstepensjon kan komme uheldig ut ved overgang til privat sektors AFP. Norlandia og organisasjonene vil derfor i fellesskap arbeide for at avgivende kommune sikrer videreføring av disse arbeidstakernes offentlige tjenstepensjonsordning.

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

Norlandia Barnehagene AS,

Norlandia Barnehagene II AS,

Onkel Tomm's hytte AS og Arken Barnehage AS.

OG

LEDERNE

OVERENSKOMSTPERIODEN 2014-2016

INNHOLDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 4. Arbeidstid**
- 5. Lønn**

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder medlemmer av Lederne som er ansatt i virksomheter i Norlandia Barnehagene AS, Norlandia Barnehagene II AS, Onkel Tomm's hytte AS eller Arken Barnehage AS. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid, evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofylt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften, skal beholde full lønn.

Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren ikke midlertidig kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter og motta foreldrepenger.

Arbeidstaker som har hatt svangerskaps- og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninntredt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

2.2 Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

2.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.4 Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

2.5 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

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

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

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

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

2.6 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag.

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

2.7 Omplussing

Ved omplussing innen samme forretningsområde/divisjon pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn ekskl. faste tillegg på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

2.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.9 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

2.10 Arbeidstøy

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til nødvendig arbeidstøy. Behovet drøftes mellom partene lokalt.

2.11 Seniorpolitikk

Det vises til overenskomstens del A-del romertall IV, pkt. 6.2.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

3. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

4. ARBEIDSTID

4.1 Førskolelærer/pedagogisk leder

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til barnehagen.

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, kan 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.

5. LØNN

5.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn og eventuelle faste årlige tillegg. Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950

5.2 Lønn

Lønn avtales individuelt ved tilsetting basert på avtalte kriterier, se pkt. 5.4. Eventuell regulering av lønnen skjer som ledd i de årlige forhandlingene.

5.3 Årlige forhandlinger - innledende drøftelsesmøte

Partene skal gjennomføre drøftelsesmøte som forberedelse til de årlige forhandlingene.

Agenda for drøftelsesmøte er blant annet:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Partenes prioriteringer for forestående forhandling
- Statistikk og lønnsopplysninger arbeidsgiver skal legge frem i forbindelse med forhandlingene.

5.4 Kriterier for den individuelle lønnsutviklingen

Ved individuelle lønnsamtaler, skal følgende kriterier ligge til grunn:

- kompleksitet i stillingen, herunder blant annet ansvarsområde og personalansvar
- behov for og anvendt kompetanse
- behov for å beholde kompetanse som er viktig for virksomheten
- engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- betydelige organisatoriske endringer
- resultat og budsjettkontroll

5.5 Videreutdanning

Daglig leder/styrer med avtalt og relevant tilleggs-/videreutdanning (30 studiepoeng) får et tillegg på kr. 8000,- utover ordinær lønn. Tillegget gis ikke til de som har gjennomført «Lederutdanning for styrer».

Daglig leder/styrer som har gjennomført «Lederutdanning for styrer» får et tillegg på kr. 12 000,- utover ordinær lønn.

Daglig leder/styrer med avtalt og relevant tilleggs-/videreutdanning (60 studiepoeng) får et samlet tillegg på kr. 14 000,- utover ordinær lønn.

Dokumentasjon på gjennomført og bestått opplæring/kurs må fremlegges. Gjelder fra måneden etter at godkjente papirer er forelagt.

5.6 Kompensasjon for møtevirksomhet

Som kompensasjon for møtevirksomhet tilstås det 6 dager tjenestefri med lønn per år.