

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomster i overenskomstområde 12 (Helse, velferd og oppvekst) i Spekter området

År 2018, den 22. og 23. juni, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Lederne vedrørende overenskomster for område 12 (Helse, velferd og oppvekst).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av protokoll mellom Spekter og Lederne datert 26. september 2012.

Tilstede:

For Spekter
Bjørn Skrattegård

For Lederne
Lars Wiggen

1. Avslutning av de lokale forhandlingene

Partene konstaterte at det var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene mellom:

- Akasia Barnehage AS og Lederne

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene mellom:

- Norlandia Barnehagene og Lederne

Partene er enige om at gjenstående uenighet løses slik:

Økonomi

- Det gis et generelt tillegg på 2,75 % minimum kr 9.800 pr år, for ansatte per 31.3.2018
 - Virkningstidspunkt for det generelle tillegget er fra 1.4.2018.
 - Det prosentvise tillegget regnes av den enkeltes grunnlønn (minstelønn og individuelle tillegg) per 31.3.2018.
- Minstelønssatsene i lønnsrammene justeres tilsvarende det generelle tillegget fra 1.4.2018.
- Lønnstilleggene som er avtalt i A-delsforhandlingene er inkludert i det generelle tillegget.
- Det vises til protokoll/møtebok fra mekling høsten 2016. Partene er enige om å videreføre den partsenigheten som fremgår av Riksmeklerens møtebok datert 17. mars

2015 vedrørende pensjon for tariffperioden 2018 –2020. Det vises også til brev fra Norlandia Care Group til organisasjonene datert 14. september 2016. Da partssammensatt utvalg på pensjon ikke har kommet fram til en løsning, forutsetter vi at utvalget vil fortsette sitt arbeide i tariffperioden.

Overenskomstens del B prolongeres med følgende endringer:

2.11 Seniorpolitikk – overskrift erstattes med Livsfase- og seniorpolitikk

Tekst erstattes med:

Arbeidsgiver skal ta helhetlige hensyn i sin personalpolitikk og bør legge til rette for en aktiv livsfasepolitikk, herunder seniorpolitiske tiltak og holdningsskapende arbeid.

Livsfaser viser til at arbeidstakere beveger seg gjennom ulike faser i livet. Hver livsfase kan medføre ulike behov, krav, begrensninger og muligheter.

Arbeidsgiver ønsker å motivere seniorarbeidstakere til å stå lenger i arbeid og kan utvikle virkemidler for dette etter drøftinger med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan avtale bruk av virkemidler med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver bør legge til rette for at ansatte som har behov for tilrettelegging av arbeidstid eller andre tiltak, får dette innenfor en tidsbestemt periode og innenfor rammebetingelsene til organisasjonen

4.7 Kompensasjon for møtevirksomhet

Kompensasjonen økes til 7 dager tjenestefri med lønn pr. år for daglig leder.

5.3.5 Videreutdanning

Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning, og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng, eller fagskole av halvt/ett års varighet, skal ha minst kr **10 000,-/20 000,-** pr år i tillegg til årslønn.

Daglig leder/styrer med avtalt og relevant tilleggs-/videreutdanning (30 studiepoeng) får et tillegg på kr. **10 000** utover ordinær lønn. Tillegget gis ikke til de som har gjennomført «Lederutdanning for styrer».

Daglig leder/styrer som har etter avtale har gjennomført «Lederutdanning for styrer» får et tillegg på kr **16 000,-** utover ordinær lønn.

Daglig leder/styrer med avtalt og relevant tilleggs-/videreutdanning (90 studiepoeng Master) inkludert styrerutdanning får et samlet tillegg på kr. **24 000,-** utover ordinær lønn.

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

Til protokollen:

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal se på forholdet mellom lederoppgaver i barnehagene og tid til administrasjon. Arbeidet skal fokusere på følgende elementer:

- Ledelse av pedagogisk virksomhet
- Utøvelse av personalansvar
- Administrative oppgaver
- Innføring av pedagog- og bemanningsnorm
- Samhandling med kommunale barnehagemyndigheter

Utvalget skal starte sitt arbeid 1.8.2018 og være ferdig med sitt arbeid innen 31.12.2018.

I denne perioden skal det ikke foretas organisatoriske grep som reduserer daglig lederressurs.

Tjenestereiser

Reisetid reguleres i Personalhåndboka. Hovedprinsippet er at godtgjøring for kurs, opplæring, videreutdanning og reiser med barn inngås mellom partene lokalt. Det innkalles til lokale drøftinger

2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet

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

3. Øvrige bestemmelser

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter har godkjent forhandlingsresultatet. Svarfrist for Lederne er 28. august kl. 15.00.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For Lederne

Bjørn Skrattegård

Lars Wiggen