

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>HOVEDAVTALEN</b> .....	<b>7</b>
1 Avtalens målsetting og virkeområde .....	7
2 Medbestemmelse .....	7
3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter .....	7
3.1 Rett til permisjon .....	8
3.2 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern .....	9
4 Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter.....	9
5 Opplæring/personalutvikling .....	9
5.1 Kompetanseutvikling .....	10
5.2 Permisjon .....	10
5.3 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l. ....	11
6 Forhandlingsordningen.....	11
6.1 Partene .....	11
6.2 Varighet .....	11
6.3 Interesstvister og sympatiaksjoner .....	11
6.4 Tvistebestemmelser (Rettstvister) .....	12
7 Permittering .....	13
7.1 Vilkårene for permittering .....	13
7.2 Plikt til å drøfte før varsel gis .....	13
7.3 Varsel om permittering .....	13
7.4 Varslets form og innhold .....	14
7.5 Betinget varsel.....	14
7.6 Oppsigelse under permittering .....	14
7.7 Spesielle bestemmelser.....	15



## **HOVEDTARIFFAVTALEN ..... 17**

### **KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER ..... 17**

<b>1</b>	<b>Innledende bestemmelser .....</b>	<b>17</b>
1.1	Hovedregel .....	17
1.2	Deltidsstillinger .....	17
<b>2</b>	<b>Tilsetting.....</b>	<b>17</b>
2.1	Kvalifikasjoner .....	17
2.2	Deltid/midlertidig tilsatt .....	17
<b>3</b>	<b>Oppsigelse, omplassering.....</b>	<b>18</b>
3.1	Oppsigelsesfrister.....	18
3.2	Innskrenkning/rasjonalisering .....	18
3.3	Omplassering.....	18
<b>4</b>	<b>Arbeidstid .....</b>	<b>18</b>
4.1	Definisjon.....	18
4.2	37,5 t .....	19
4.4	Arbeidstidens inndeling .....	19
4.5	Helgeaftener o.l. ....	19
4.7	Pedagogisk personale .....	20
4.8	Det øvrige personalet .....	20
<b>5</b>	<b>Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm .....</b>	<b>20</b>
5.1	Avgrensninger .....	20
5.2	Kvelds- og nattillegg .....	21
5.3	Lørdags- og søndagstillegg .....	21
5.4	Delt dagsverk .....	21
5.5	Tjenestereiser.....	22
<b>6</b>	<b>Overtid .....</b>	<b>22</b>
6.1	Definisjon.....	22
6.2	Avgrensning .....	22
6.3	Divisor .....	22
6.4	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid.....	22
6.5	Overtid etter tilkalling .....	23
<b>7</b>	<b>Ferie.....</b>	<b>23</b>
7.1	Erstatning av ferie .....	23
7.2	Feriepengetillegg i juni.....	23
7.3	Avtalefestet ferie – 5. ferieuke .....	24
<b>8</b>	<b>Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon .....</b>	<b>25</b>
8.1	Utbetaling av lønn .....	25
8.2	Sykdom .....	25
8.3	Svangerskap, fødsel og adopsjon .....	26
8.4	Barn- og barnepassers sykdom .....	27
8.5	Tilbakekomst til stilling .....	28

9	Lønn under avtjening av verneplikt .....	28
9.1	Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser.....	28
9.2	Lønnens størrelse .....	28
10	Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer .....	29
11	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom .....	29
12	Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser .....	29
12.1	Hovedregel .....	29
12.2	Stillinger uten særskilt krav til utdanning .....	29
12.3	Øvrige stillinger.....	29
12.4	Avbrudd i tjeneste .....	30
12.5	Verneplikt .....	30
12.6	Foreldrepermisjon.....	30
12.7	Lærlinger – fagarbeidere .....	30
12.8	Lønn for deltidstillinger .....	30
12.9	Timelønnet arbeid/ekstrahjelp.....	30
12.10	Avlønning av vikarer .....	31
13	Stedfortredertjeneste/konstituering .....	31
13.1	Plikt til å utføre stedfortredertjeneste .....	31
13.2	Konstituering .....	31
14	Permisjon.....	31
15	Velferdspermisjon mv. ....	32
16	Arbeidstøy.....	32
<b>KAP 2 PENSJONSFORHOLD.....</b>		<b>32</b>
<b>KAP 3 LØNNSSYSTEM .....</b>		<b>32</b>
3.1	Generelt.....	32
3.2	Stillingsoversikt .....	33
3.3	Diverse lønnsbestemmelser .....	36
<b>KAP 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER.....</b>		<b>36</b>
<b>KAP 5 LÆRLINGER .....</b>		<b>37</b>
<b>KAP 6 VARIGHET .....</b>		<b>39</b>
6.1	Regulering 1. mai 2011.....	39
6.2	Varighet.....	39
<b>Vedlegg 1 .....</b>		<b>41</b>
<b>Vedlegg 2 .....</b>		<b>47</b>
<b>Vedlegg 3 .....</b>		<b>53</b>
<b>Vedlegg 4 .....</b>		<b>54</b>

## Forord

Denne avtalen er inngått mellom FUS AS på den ene siden og LO/Fagforbundet og Utdanningsforbundet på den andre siden. Delta ble part i avtalen fra og med tariffoppgjøret 2010. Avtalen består av en hovedavtale og en hovedtariffavtale med fire vedlegg. Vedleggene om pensjonsforhold og forsikringsordninger har samme status som hovedtariffavtalen.

Tariffavtalen gjelder for alle ansatte i FUS-barnehagene som er eiet av Trygge Barnehager og driftes av FUS AS. Det går fram av vedlegg 4 til hovedavtalen hvilke barnehager avtalen gjelder for. Avtalen gjelder også for eventuelle nye FUS barnehager som etableres / blir FUS barnehager i løpet av avtaleperioden.

Hovedavtalen gjelder fra 1.mai 2009 til 30.april 2012.

Hovedtariffavtalen gjelder fra 1.mai 2010 til 30.april 2012.

Partene ser fram til et godt samarbeid og ber ansatte, tillitsvalgte og eiere ta godt vare på den.

Oslo, 7.januar 2011

FUS AS

Fagforbundet

Utdanningsforbundet

Delta



# HOVEDAVTALEN

## 1 Avtalens målsetting og virkeområde

Denne tariffavtale er inngått mellom Utdanningsforbundet og Fagforbundet på den ene side og de barnehager som framgår av **vedlegg 4** på den annen side. Nye barnehager tiltrer tariffavtalen etter krav fra en av partene med virkning fra den første i den påfølgende måned. Vedlegget skal oppdateres 01.01. og 01.07. hvert år.

### **Merknad**

Med virkning fra 1.mai 2010 er partene enige om at nye barnehager i FUS AS tiltrer tariffavtalen automatisk fra overtakelsestidspunktet. Oppdatert oversikt over alle FUS - barnehager finnes på **www.fus.no**.

Barnehagene eies av Trygge Barnehager AS. Trygge Barnehager AS har opprettet et eget driftsselskap, FUS AS, for barnehagene. Styreleder i FUS AS opptre som fullmektig (ubegrenset fullmakt) på vegne av hver enkelt barnehage i forhandlinger og i annen kontakt med Utdanningsforbundet og Fagforbundet sentralt.

Dersom det foretas endring i hvem som opptre som fullmektig på vegne av de barnehager tariffavtalen gjelder for, skal avtalemotpartene skriftlig underrettes om dette.

## 2 Medbestemmelse

Medbestemmelse etter denne avtale utøves gjennom tillitsvalgtordningen og i samsvar med gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven, jfr bl.a. § 4-2.

Arbeidstakerorganisasjonen må ha minst 2 medlemmer som er fast ansatt i virksomheten for at disse skal kunne velge tillitsvalgt. Daglig leder kan ikke inkluderes i dette antallet.

## 3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Tillitsvalgte har rett til å ta opp forhold som har sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift og representerer medlemmene overfor arbeidsgiver i enkeltsaker.

Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid. Den tillitsvalgte har rett til å forlate sitt arbeid for å kunne utføre sine oppgaver iht denne avtale når det er nødvendig. Slikt fravær skal avtales med nærmeste overordnede.

Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

### 3.1 Rett til permisjon

Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale, lokale og distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon. Permisjon med lønn innvilges i inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår jfr. vedlagte oversikt.

#### **Fagforbundet**

- Landsmøte
- Landsstyre
- Forbundsstyre
- Seksjonskonferanser
- Seksjonsstyre
- Årsmøte i fagforeningen
- Fylkesmøte
- Representantskap
- Fylkesstyre
- Seksjonskonferanse i fylkeskretsen
- Seksjonsstyre i fylkeskretsen

#### **Utdanningsforbundet**

- Landsplan:
- Landsmøte
- Årsmøte i seksjon barnehage
- Representantskap
- Sentralstyre
- Arbeidsutvalg
- Seksjon barnehage
- Sentralstyrets faste utvalg

Fylkesplan:

Årsmøte i fylkeslag  
Årsmøte i seksjon barnehage  
Fylkesstyre  
Arbeidsutvalg  
Styret for seksjon barnehage  
Ledermøte  
Fylkesstyrets faste utvalg

Lokalplan:

Årsmøte i lokallaget

Ved endringer i vedtektene endres listen i henhold til avtale mellom partene.

Arbeidstakere har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjonen/forhandlings sammenslutningen vedkommende er medlem av.

Permisjon iverksettes innen to måneder etter at permisjonssøknaden er fremmet med mindre partene lokalt er enige om annet tidspunkt.

### 3.2 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, kan det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

## 4 **Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter**

Til styret i driftsselskapet FUS AS, velges en styrerepresentant av og blant Fagforbundets og Utdanningsforbundets medlemmer.

Representanten er ordinært styremedlem på linje med de øvrige styremedlemmene og mottar samme godtgjøring.

Partene er enige om at denne styrerepresentanten erstatter styrerepresentasjon i Trygge Barnehager AS og morselskapet.

Det velges vararepresentant til styret av og blant de samme medlemmene.

## 5 Opplæring/personalutvikling

### 5.1 Kompetanseutvikling

Partene vil understreke nødvendigheten og viktigheten av at arbeidstakerne gjennom ulike tiltak kan øke sine kunnskaper. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning, kompetansegivende oppgaver og omskolering.

Den enkelte virksomhet må ha et ansvar for å kartlegge og analysere virksomhetens og den enkelte ansattes kompetansebehov. På bakgrunn av kartleggingen gjennomføres det kompetansehevende tiltak.

Kompetansekartleggingen kan også bli gjennomført sentralt av FUS AS, som også kan beslutte kompetansehevende tiltak for de ansatte i de enkelte barnehager.

I den utstrekning det etter virksomhetens eller FUS AS' syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

### 5.2 Permisjon

#### a) Faglig utvikling

Permisjon med hel eller delvis lønn innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov virksomheten til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling.

Permisjon med lønn innvilges for alle kurs arrangert av arbeidsgiver.

#### b) Tillitsvalgtopplæring

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. 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.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstakerorganisasjonene med hel eller delvis lønn kan innvilges etter søknad.

### 5.3 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.

I forbindelse med avlegging av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for vedkommendes arbeid.

## 6 Forhandlingsordningen

### 6.1 Partene

Denne hovedavtale gjelder mellom FUS AS på den ene side, og Fagforbundet og Utdanningsforbundet på den annen side.

Partsforholdet se punkt 1.1.

### 6.2 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra 1.5.2009 til 30.4.2012.

### 6.3 Interessetvister og sympatiaksjoner

#### 6.3.1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende Hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene.

Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 28.

Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.

b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistlovens § 36.

Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist.

c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal presenteres arbeidsgiver minst fire dager før plassfratredelsen.

Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter.

### 6.3.2 Arbeidstakere som unntas fra streik

a) Før kampmidler nyttes i forbindelse med interessekonflikter, forplikter partene seg snarest mulig å forhandle om å unnta fra aksjon personer eller grupper som er nødvendig for at ikke tredjemanns interesser skal skades på en utilbørlig måte.

b) Oppnås ikke enighet ved forhandlinger, skal tillitsvalgte bringe saken inn for sine respektive arbeidstakerorganisasjoner, som med bindende virkning for sine medlemmer fastsetter om, og i tilfelle, hvilke personer/grupper som skal holdes utenfor den aksjon som tenkes iverksatt.

### 6.3.3 Arbeidstakere som ikke deltar i aksjon

For arbeidstakere som blir helt unntatt fra aksjon, gjelder vanlige arbeids- og tilsetningsvilkår.

Arbeidstakere som delvis er unntatt fra aksjon, godtgjøres for det arbeid som faktisk utføres.

### 6.3.4 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom virksomheten og vedkommende organisasjon(er). Forhandlinger skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans og oppgaver over de som skal tas ut i sympatiaksjon skal være bestemt i pkt. 6.3.1.

## 6.4 Tvistebestemmelser (Rettstvister)

a) En tvist om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller beståen eller om krav som grunner seg på en tariffavtale, må ikke søkes løst ved arbeidsnedleggelse, arbeidsstenging eller annen arbeidskamp, men skal søkes løst ved forhandlinger.

Forhandlingsmøte skal holdes innen 14 dager etter at en av partene har framsatt skriftlig krav om det. Jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 3.

b) Før en tvist bringes inn for Arbeidsretten, skal det foreligge protokoll fra forhandlingsmøte, jf. arbeidstvistloven § 18 nr. 2.

## **7 Permittering**

### **7.1 Vilkårene for permittering**

1. Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.
2. Permittering i henhold til nr. 1 kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.
3. Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn.

### **7.2 Plikt til å drøfte før varsel gis**

Før varsel gis skal det drøftes med tillitsvalgte i samsvar med punkt 3. Fra drøftelsen settes opp protokoll som undertegnes av partene. Varselfristen i punkt 7.3 nr 1 og nr 2 løper først etter at drøftelser er gjennomført. Krav om forhandlingsmøte fordi ansienniteten er fraveket eller fordi virksomheten ved gjeninntakelse følger andre regler enn ved iverksettelsen medfører ikke at permittering eller gjeninntakelse utsettes.

### **7.3 Varsel om permittering**

1. Permittering gis med 14 dagers varsel.
2. Ved permittering på grunn av slike uforutsette hendinger som nevnt i arbeidsmiljøloven § 15-3 (10) er varslet 2 dager, ved brann 14 dager.
3. Varslet løper fra arbeidstidens slutt den dagen det gis.
4. Fristene gjelder ikke når konflikt i annen virksomhet, eller tariffstridig konflikt i egen virksomhet, eller legitimert fravær fører til at arbeidstaker ikke kan sysselsettes på rasjonell måte. Virksomheten plikter dog å gi det varsel som er mulig.
5. Fristene gjelder ikke hvis tariffavtale eller arbeidsreglement gir adgang til kortere varsel. Hvis virksomheten permitterer uten å overholde varsselfristen, skal arbeidstakerne betales ordinær lønn til fristens utløp. Ved permitteringer som nevnt i nr 2 betales ordinær lønn.
6. Dersom en permitteringsperiode avbrytes og arbeidstaker inntas i arbeid i mer enn 4 uker, skal ny permitteringsperiode anses som ny permittering i relasjon til bestemmelsene om vilkår, drøftelser,

varsler mv. Dette gjelder ikke inntak som skyldes vikariat for andre arbeidstakere med lovlig fravær. I slike tilfeller skal det dog gis varsel til arbeidstaker så tidlig som mulig, og senest tre dager før arbeidsperiodens utløp.

#### 7.4 Varslets form og innhold

1. Varslet gis skriftlig til den enkelte arbeidstaker med mindre de lokale partene blir enige om annet.

2. Ved betinget permittering etter punkt 7.5 kan varslet gis ved oppslag i bedriften. Ansatte som er midlertidig fraværende varsles på hensiktsmessig måte.

3. Varslet skal angi permitteringsens sannsynlige lengde. Er det ikke mulig, skal fortsatt permittering drøftes med de tillitsvalgte senest innen 1 måned og deretter hver måned hvis man ikke blir enige om noe annet. Det skal herunder fortløpende vurderes om vilkårene for permittering er tilstede eller om det må gjennomføres oppsigelser.

4. Arbeidstakere som blir permittert skal få skriftlig bevis fra arbeidsgiver. Beviset skal angi grunn til permitteringen og permitteringsens sannsynlige lengde.

5. Dersom det er gitt ubetinget skriftlig varsel som oppfyller ovennevnte krav til innhold gjelder dette også som permitteringsbevis.

#### 7.5 Betinget varsel

Ved konflikt i egen virksomhet skal varslet så langt råd er angi hvilke arbeidstakere som eventuelt vil bli permittert, og den enkelte skal få bestemt underretning så lang tid forut som mulig.

#### 7.6 Oppsigelse under permittering

Permitterte arbeidstakere er fortsatt knyttet til virksomheten med rett og plikt til å begynne igjen så lenge de ikke er formelt oppsagt. Bringes arbeidsforholdet til opphør i permitteringstiden, plikter arbeidstakerne å utføre arbeid i oppsigelsestiden med mindre en ny arbeidsavtale er til hinder for det. Faller arbeidsplikten av denne grunn bort, bortfaller betaling for oppsigelsestiden.

Ved oppsigelse fra arbeidstaker som er permittert, gjelder arbeidsmiljøloven § 15-3 (9).

Arbeidstaker som ikke er sagt opp og som ikke blir gjeninntatt ved permitteringstidens utløp, har rett til lønn i oppsigelsestiden.

## 7.7 Spesielle bestemmelser

1. Når arbeidstaker er permittert løper plikten til syketrygd så lenge den består etter loven, men bare så lenge arbeidstakeren ikke er i annet arbeid.
2. Punkt 7.3 medfører ingen endring i den sedvanemessige rett til å permittere på grunn av værhindringer.



# HOVEDTARIFFAVTALEN

## KAP. 1 FELLESBESTEMMELSER

### 1 Innledende bestemmelser

#### 1.1 Hovedregel

Denne hovedtariffavtale gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke, dog med de unntak som er nevnt i de enkelte paragrafer.

#### 1.2 Deltidsstillinger

Med deltidstilsatte forstås arbeidstaker som har et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (ev. i gjennomsnitt) pr. uke, som er mindre enn den som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

### 2 Tilsetting

#### 2.1 Kvalifikasjoner

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

#### 2.2 Deltid/midlertidig tilsatt

Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling, med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.

Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-3.

Arbeidsgiver skal generelt informere og drøfte bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte.

### **3 Oppsigelse, omplassering**

#### 3.1 Oppsigelsesfrister

##### 3.1.1 Oppsigelse av fast ansatte etter utløp av prøvetid

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Vedrørende eldre arbeidstakere mv., se arbeidsmiljøloven § 15-3 (3).

##### 3.1.2 Oppsigelse i prøvetid

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid på inntil 6 måneder gjelder en oppsigelsestid på 14 dager. For daglig leder/styrer gjelder en oppsigelsestid på 1 måned.

##### 3.1.3 Oppsigelse av midlertidig ansatte etter utløp av prøvetid

Ved oppsigelse av arbeidsavtaler i henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 før avtalens utløp, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 1 måned regnet fra oppsigelsestidspunktet.

#### 3.2 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning/rasjonalisering skal som hovedregel, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i virksomheten sies opp først. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-7 (2).

#### 3.3 Omplassering

Arbeidstakere som etter avtale med virksomheten går over til lavere lønnet stilling i virksomheten, kan som en personlig ordning beholde inntil sin tidligere stillings lønns plassering på overgangstidspunktet når dette er en del av avtalen.

### **4 Arbeidstid**

#### 4.1 Definisjon

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

#### 4.2 37,5 t

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf. arbeidsmiljøloven §§ 10-4 og 10-12 eller 7,5 t pr. dag.

#### 4.3 Pauser

Hvilepauser/spisepauser, jf. arbeidsmiljøloven § 10-9.

#### 4.4 Arbeidstidens inndeling

Arbeidstidens inndeling fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte uavhengig av eldre lokale avtaler om arbeidstidens inndeling.

#### 4.5 Helgeaftener o.l.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet, uten trekk i lønn, kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag.

#### 4.6 Daglig leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. hovdtariffavtalens kap.1, pkt. 2.2.

I barnehage med plass til 42 barn eller mer, skal det som hovedregel avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre oppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

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

Fellesbestemmelsenes pkt. 6.2 gjøres gjeldende for styrer, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

## 4.7 Pedagogisk personale

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke hvorav 33,5 timer pr. uke skal være lagt til institusjonen. Differansen mellom ordinær arbeidstid og bundet arbeidstid, 4,0 timer, skal benyttes til planlegging, for- og etterarbeid relatert til direkte arbeid med barn, uformell foreldrekontakt og faglig ajourføring.

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.

## 4.8 Det øvrige personalet

### 4.8.1 Barnehager

Det øvrige personalet som gis ansvar for gjennomføring av aktiviteter, skal gis nødvendig tid til planlegging/ tilrettelegging. Slik tilrettelegging-/planleggingstid skal inngå i ukeplanene.

Planlegging/tilrettelegging skal foregå innenfor den ordinære arbeidstiden.

### 4.8.2 Planlegging/samarbeid

Det avsettes 37,5 timer pr. år til planlegging og samarbeid for personale i den enkelte barnehage.

## **5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid mm**

### 5.1 Avgrensninger

#### 5.1.1 Godtgjøring etter pkt. 5 betales ikke under overtidsarbeid.

Tillegg etter pkt. 5 og 6 skal likevel ikke utbetales for det tilfellet arbeidet som på grunn av naturhendelser, vesentlig større ulykker eller arbeid som må foretas for å avverge fare for eller skade på liv og eiendom.

### 5.1.2 Sammenfall

Det kan ikke betales flere tillegg etter pkt. 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter pkt. 5.2 for samme tidsrom som det betales etter pkt. 5.3, 5.4 eller 5.5.

### 5.1.3 Arbeid som daglig leder/styrer

Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for daglig leder/styrer, jf. pkt. 6.2.

## 5.2 Kvelds- og nattillegg

5.2.1 For barnehager med kvelds og/eller nattåpent, og der arbeidstakerne arbeider etter turnusplan (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke) betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl.17.00 og kl. 06.00.

Tillegget utbetales etter følgende tabell:

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr. 45,-
290 000	349 999	Minst kr. 54,-
350 000		Minst kr. 56,-

Lærlinger og unge arbeidstakere tilstås minst kr 30,-.

5.2.2 Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.2.1, tilstås kr. 21,- pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

## 5.3 Lørdags- og søndagstillegg

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr 35,- pr. arbeidet time.

## 5.4 Delt dagsverk

Delt dagsverk benyttes kun i de tilfelle hvor det er nødvendig for å opprettholde en forsvarlig drift. Dersom delt dagsverk unntaksvis er nødvendig, utbetales en timelønn pr. arbeidsdag.

Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjørelsen 1 ½ time pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusive oppholdene og spisepausene strekker seg over 9 timer eller mer. Hvilepauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter

arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

## 5.5 Tjenestereiser

Normalt dekkes reiser i bedriftens tjeneste etter de satsene som gjelder i statens regulativ. I forbindelse med kurs, opplæring, videreutdanning og reiser med barn kan det inngås egne avtaler mellom partene lokalt.

## 6 Overtid

### 6.1 Definisjon

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid.

### 6.2 Avgrensning

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Bestemmelsene gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstillinger. Daglig leder/styrer er unntatt reglene om arbeidstid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12, og skal dermed normalt heller ikke ha overtidsgodtgjørelse. Det avtales kompensasjonsordninger mellom styrer og eier. Kommer ikke disse til enighet kan styrer overlate slike forhandlinger til organisasjonens nærmeste ledd.

Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide utover det som er fastsatt for full stilling pr. dag eller pr. uke.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 10-6.

### 6.3 Divisor

Overtidstillegg utregnes etter 1 850 timer pr. år.

### 6.4 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeidstid

#### 6.4.1 133 1/3 %

For overtidarbeid utført etter kl 1200 onsdag før skjærtorsdag.

#### 6.4.2 100 %

1 For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 06.00. For overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 som varer fram til arbeidstidens begynnelse.

2 For overtidarbeid på lørdager og søndager.

3 For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstids slutt på dager før helgedager.

#### 6.4.3 50 %

For overtidarbeid utført til annen tid enn foran nevnt.

#### 6.5 Overtid etter tilkalling

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

### **7 Ferie**

I tillegg til ferieloven - avtalefestet ferie, gjelder:

#### 7.1 Erstatning av ferie

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet. For øvrig gjelder vilkårene i ferieloven § 9 (1). Arbeidstaker skal varsle arbeidsgiver umiddelbart og legeerklæring skal sendes uten ugrunnet opphold.

#### 7.2 Feriepengetillegg i juni

Partene er enige om at feriepengene for tilsatte kan utbetales i juni måned i ferieåret, jf. Ferieloven § 11 (1). Dette gjelder også dersom deler av ferien forskotteres eller overføres.

Benytter arbeidstakeren seg av lovens adgang til å overføre ferie til det følgende ferieår eller til å avvikle forskuddsferie, skal ikke feriepengegrunnlaget av den grunn forandres.

Sluttoppgjør skal gjennomføres snarest mulig etter siste arbeidsdag, jf. ferielovens § 11 (3).

### 7.3 Avtalefestet ferie – 5. ferieuke

7.3.1 Arbeidstaker har rett til fem virkedager (jf. ferieloven § 5 (1)) fri hvert kalenderår. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

7.3.2 Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10 og utgjør 12 % (14,3 % for arbeidstakere som fyller 60 år i ferieåret).

7.3.3 Arbeidsgiveren fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avvikling, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

7.3.4 Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

7.3.5 Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. Ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås.

De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

7.3.6 Ved skriftlig avtale med den enkelte arbeidstaker, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7.3.7 Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken iht. Ferieloven, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede 5. ferieuke.

## **8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon**

### **8.1 Utbetaling av lønn**

Arbeidsgiver utbetaler sykkelønn, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere som omfattes HTA pkt. 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn opphører når arbeidsforholdet opphører

#### **8.1.1 Fradrag for trygd**

I ytelsene etter punkt 8.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller foreldrepenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom eller foreldrepenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

#### **8.1.2 Full lønn**

Med full lønn i pkt. 8 menes ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

### **8.2 Sykdom**

#### **8.2.1 Retten til sykkelønn**

Arbeidstakere som omfattes av pkt. 1 har rett til lønn under sykdom i henhold til pkt. 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

#### **8.2.2 Omfang / lønnens størrelse**

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder. Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste 3 år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

##### **8.2.2.1**

Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn under sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.

### 8.2.3 Meldinger/dokumentasjon/kontroll

#### 8.2.3.1 Egenmelding

Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykefravær i arbeidsgiverperioden ut over 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding eller sykemelding fra lege, jf. folketrygdloven §§ 8-23 til 8-27.

Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

#### 8.2.3.2 Friskmelding

Arbeidsgiver kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

#### 8.2.3.3 Kontroll

Arbeidsgiver kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte eller verneombud dersom det ikke er tillitsvalgte i barnehagen.

### 8.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

#### 8.3.1 Opptjeningstid

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 mnd før permisjonen tar til, har rett til full lønn under permisjon ved svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. folketrygdloven kap. 14, når vedkommende har tiltrådt stillingen.

Arbeidsgiver skal som følge av pkt. 8.1, også utbetale eventuelle lønnsøkninger som får virkning for arbeidstaker mens denne er i foreldrepermisjon.

#### 8.3.2 Arbeid under svangerskapet

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan arbeidsgiver drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til 3 uker før fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær fødselspermisjon. Omplasseres arbeidstaker til annen, eventuelt lavere lønnet stilling på grunn av svangerskapet, beholder vedkommende sin lønn, inklusive faste årlige lønnsmessige tillegg, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, herunder hjemmevakt.

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

#### 8.3.3 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn, frem til barnet fyller 1 år.

#### 8.3.4 Omsorgspermisjon for foreldre/partnere

I forbindelse med fødsel har faren 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 fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

#### 8.3.5 Fedrekvote

Faren har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketryktdloven §§ 14-9, 14-10 og 14-12.

#### 8.3.6 Varslingsplikt

Arbeidstaker skal i god tid varsle når permisjoner etter 8.3 skal avvikles jf arbeidsmiljøloven § 12-7

#### 8.3.7 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt permisjon med lønn etter bestemmelsene i pkt. 8.3, må ha gjeninntådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

#### 8.4 Barn- og barnepassers sykdom

##### **Rett til permisjon jf arbeidsmiljøloven § 12-9**

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

## **Rett til full lønn**

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 fraværsdag når vedkommende har tiltrådt stillingen.

### 8.5 Tilbakekomst til stilling

Arbeidstaker som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 15-8, skal i tilsvarende periode være sikret tilbakekomst til stillingen sin, eller dersom denne ikke eksisterer på grunn av virksomhetens forhold, om mulig en tilsvarende stilling.

## **9 Lønn under avtjening av verneplikt**

### 9.1 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste hos samme arbeidsgiver, har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 9.2 i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

### 9.2 Lønnens størrelse

#### 9.2.1 Forsørger

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. For definisjon av samboer, se pkt. 3.6.3 i vedlegget om personalforsikringer.

Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

#### 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.

### 9.2.3 Gjeninntredelse i stillingen

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

## **10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer**

Jf. vedlegg 2.

## **11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom**

Jf. vedlegg 2.

## **12 Lønnsansiennitet og andre lønnsbestemmelser**

### 12.1 Hovedregel

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Lønnsansienniteten fastsettes ved tilsetting. Lønnsansienniteten vil deretter reguleres hvert år med virkning fra 1. mai. Første regulering skal skje til gunst for arbeidstaker uavhengig av tilsettingstidspunkt.

Omsorgstjeneste godskrives med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre eller syke.

Ved omgjøring av stilling fra assistent til fagarbeider som følge av utdanning og/eller endrede arbeidsoppgaver, beholdes tidligere fastsatt lønnsansiennitet.

Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

### 12.2 Stillinger uten særskilt krav til utdanning

Ved tilsetting i stilling som assistent, renholder, kontorassistent og vaktmester godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

### 12.3 Øvrige stillinger

Ved tilsetting i annen stilling enn de som omfattes av punkt 12.2, godskrives tidligere offentlig og privat tjeneste som er av betydning for stillingen.

#### 12.4 Avbrudd i tjeneste

Ansiennitetsbestemmelsene i pkt. 12.2 og 12.3 gjelder også der det har vært avbrudd i tjeneste.

#### 12.5 Verneplikt

Verneplikt godskrives i lønnsansienniteten.

#### 12.6 Foreldrepermisjon

Fravær uten lønn i forbindelse med foreldrepermisjon medregnes med inntil 3 år i lønnsansienniteten.

#### 12.7 Lærlinger – fagarbeidere

Fagarbeidere med avlagt fagprøve får verdiskapningsdelen av læretiden medregnet i lønnsansienniteten.

#### 12.8 Lønn for deltidsstillinger

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig ut fra de bestemmelser som gjelder for hel stilling med tilsvarende arbeidsområde.

#### 12.9 Timelønnet arbeid/ekstrahjelp

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønnte som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 14 timer eller mer pr. uke.

Lønnen fastsettes på grunnlag av tidligere praksis som for faste stillinger med tilsvarende arbeidsområde. Timelønnen beregnes etter det årstimetall som gjelder for heltidstilsatte i samme arbeidsområde.

Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trenges, lønnes for 2 timer.

De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de pålegges annet arbeid i tilsvarende tidsrom.

Tillegg for delt dagsverk, kvelds- og nattarbeid, lørdags- og søndagsarbeid samt for arbeid på helge- og høytidsdager utbetales til disse arbeidstakere uavhengig av arbeidsforholdets varighet og omfang, jf. punkt 5.

## 12.10 Avlønning av vikarer

Lønn for vikarer beregnes ut fra de bestemmelser som gjelder for stillingen.

Har en særlige vansker med å rekruttere til vikariatet, kan det gis en særskilt lønnskompensasjon, jf. kap. 4, ved vikariater på inntil 1/2 års varighet.

## 13 Stedfortredertjeneste/konstituering

### 13.1 Plikt til å utføre stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling i samsvar med ordninger fastsatt i den enkelte barnehage. Det forutsettes godtgjøring i tillegg til ordinær lønn.

Det er en forutsetning for godtgjøringen at alle arbeidsoppgaver overtas og at tjenesten har vart 1 uke sammenhengende.

### 13.2 Konstituering

Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 10 dager pga. sykdom, permisjon eller lignende, foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. Forutsetningen for dette er at arbeidstaker konstitueres for alle arbeidsoppgaver tilhørende stillingen.

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning, fagarbeidere og barnepleiere som konstitueres i stilling eller ansettes på dispensasjon i stilling som forutsetter høyskoleutdanning, lønnes fra første dag med minstelønn som om de var høyskoleutdannede uten lederansvar.

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning, fagarbeidere og barnepleiere som konstitueres i stilling eller ansettes på dispensasjon som styrer, lønnes fra første dag tilsvarende minstelønn for styrer med godkjent utdanning.

## 14 Permisjon

Arbeidstaker som er pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin

lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon.

## **15 Velferdspermisjon mv.**

Permisjonsreglement for barnehagene, jf. vedlegg 3.

## **16 Arbeidstøy**

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til arbeidstøy. Slik godtgjørelse kan utbetales som tillegg til ordinær lønn, eller arbeidsgiver kan dekke kostnader etter regning. Arbeidsgiver kan alternativt kjøpe inn arbeidstøy til de ansatte.

## **KAP 2 PENSJONSFORHOLD**

Jf. vedlegg 1.

## **KAP 3 LØNNSSYSTEM**

### **3.1 Generelt**

Lønnssystemet er et minstelønnssystem.

Ved lønnsfastsettelse skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar. Det skal være naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Det kan inngås avtale om høyere avlønning ved den enkelte barnehage.

Lønnssystemet er et bruttolønnssystem.

Fra bruttolønnen trekkes arbeidstaker 2%, maksimalt 50% av egen premie, til innskudd i pensjonsordningen.

#### **3.1.1 Lønnsdefinisjoner**

Med årslønn menes bruttolønn.

Med månedslønn menes årslønn dividert med 12.

Med daglønn menes årslønn dividert med 260.

Med timelønn menes årslønn dividert med 1.950.

Med 50 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1.850 og multiplisert med 50 %.

Med 100 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1.850 og multiplisert med 100 %.

Med 133 1/3 % overtidstillegg menes årslønn dividert med 1.850 og multiplisert med 133 1/3 %.

Ved beregning av månedslønn forhøyes årslønn opp til nærmeste hele tall som dividert med 12 gir et heltall.

Ved beregning av timelønn forhøyes denne opp til nærmeste heltall.

Ved beregning av overtidstillegg forhøyes timelønnen opp til nærmeste heltall.

## 3.2 Stillingsoversikt

### 3.2.1 Stillingsoversikten med lønns plasseringer

Kategori	Stillingstype	Lønnsstige/minstelønn
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Assistent Kontormedarbeider Renholder Vaktmester	Se punkt 3.2.2
Fagarbeidere og barnepleiere	Barne- og ungdomsarbeider Barnepleier	Se punkt 3.2.3
Stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar	Førskolelærer	Se punkt 3.2.4
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar	Pedagogisk leder	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

1. Minstelønnssatsene reguleres som spesifisert under med virkning fra 01.05.2010.
2. Det gis generelle tillegg som spesifisert under de enkelte stiger. Dette tillegget er inkludert i minstelønnssatsene.
3. Med virkning fra 01.05.2011 gis følgende generelle tillegg med tilsvarende heving av minstelønnssatsene:
  - a. 3.2.2 Kr 6500,-
  - b. 3.2.3 kr 6500,-. Jfr trinn 10 og 16.
  - c. 3.2.4 kr 7500,-
  - d. 3.2.5 kr 8500,-. Jfr trinn 8,10 og 16.
  - e. 3.2.6 kr 7500,-
  - f. 3.2.7 kr 9000,-

Arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning med minst 20 års ansiennitet gis en minstelønn på kr 323 000,-.

### 3.2.2 Lønnsstige arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	250 500,-	8 000,-	257 000,-	6 500,-
4	255 500,-	8 000,-	262 000,-	6 500,-
6	261 500,-	8 000,-	268 000,-	6 500,-
8	274 500,-	8 500,-	281 000,-	6 500,-
10	300 500,-	8 500,-	307 000,-	6 500,-
16	304 500,-	8 500,-	311 000,-	6 500,-
20	310 000,-	8 950,-	323 000,-	6 500,-

### 3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	281 300,-	8 500,-	287 800,-	6 500,-
4	286 300,-	8 500,-	292 800,-	6 500,-
6	287 000,-	8 500,-	293 500,-	6 500,-
8	296 800,-	8 500,-	303 300,-	6 500,-
10	326 500,-	10 000,-	335 300,-	8 800,-
16	328 100,-	9 000,-	335 300,-	7 200,-
20	333 500,-	8 500,-	340 000,-	6 500,-

### 3.2.4 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning uten lederansvar

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	336 000,-	10 000,-	343 500,-	7 500,-
4	340 000,-	10 000,-	347 500,-	7 500,-
8	344 000,-	10 000,-	351 500,-	7 500,-
10	366 500,-	10 500,-	374 000,-	7 500,-
16	369 500,-	10 500,-	377 000,-	7 500,-

### 3.2.5 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning med lederansvar

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	348 500,-	10 500,-	357 000,-	8 500,-
4	353 500,-	10 500,-	362 000,-	8 500,-
8	360 000,-	11 000,-	368 800,-	8 800,-
10	385 000,-	11 000,-	393 800,-	8 800,-
16	393 000,-	11 000,-	401 800,-	8 800,-

### 3.2.6 Lønnsstige stillinger med krav om høyskoleutdanning og krav om ytterligere spesialutdanning

	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0	354 500,-	11 500,-	362 000,-	7 500,-
4	365 500,-	11 500,-	373 000,-	7 500,-
8	375 500,-	11 500,-	383 000,-	7 500,-
10	390 500,-	11 500,-	398 000,-	7 500,-
16	400 600,-	11 500,-	408 100,-	7 500,-

### 3.2.7 Lønnsstige for styrer med godkjent utdanning

Antall årsverk	Ny minstelønn 1.5.2010	Generelt tillegg 1.5.2010	Ny minstelønn 1.5.2011	Tillegg 1.5.2011
0,0 – 3,9	414 000,-	13 000,-	423 000,-	9 000,-
4,0 – 6,9	424 000,-	13 000,-	433 000,-	9 000,-
7,0 – 9,9	437 000,-	13 000,-	446 000,-	9 000,-
10 – 13,9	454 000,-	13 000,-	463 000,-	9 000,-
14 – 16,9	464 000,-	13 000,-	473 000,-	9 000,-
17 – 20,9	473 000,-	13 000,-	482 000,-	9 000,-
21 – 26,9	479 000,-	13 000,-	488 000,-	9 000,-
27 –	484 000,-	13 000,-	493 000,-	9 000,-

**Merknad:** Generelle tillegg for lønnsstigene 3.2.2 - 3.2.7 er inkludert i ny minstelønn for 2010 og 2011. Minstelønnssetter og generelt tillegg kan bli endret etter forhandlinger for 2. avtaleår pr. 1. mai 2011.

### 3.3 Diverse lønnsbestemmelser

#### 3.3.1 Unge arbeidstakere

Alder	Minstelønn
Yngre enn 16 år	80% av begynnerlønn
Fra 16 til 18 år	90% av begynnerlønn

#### 3.3.2 Tilleggs-/videreutdanning

Ansatte i stillinger som krever høyskole-/fagarbeiderutdanning, og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall) eller 1/2 til 1 års varighet, skal ha minst kr 6 000,-/12 000,- pr. år i tillegg til minstelønn. Det forutsettes avlagt eksamen og framlagt vitnemål.

#### 3.3.3 Sikringsbestemmelse

Ingen ansatte skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne tariffavtale.

## KAP 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER OG ALMINNELIGE BESTEMMELSER

Partene lokalt kan i tariffperioden kreve opptatt forhandlinger om avlønning av enkeltstillinger eller grupper av stillinger dersom stillingen(e)s arbeids- og ansvarsområde er blitt endret.

Slike forhandlinger skal føres dersom en av partene krever det.

Oppnås ikke enighet under forhandlingene, kan hver av partene bringe tvisten inn for en nemnd bestående av en representant for virksomheten, en representant for vedkommende organisasjon samt en nøytral oppmann som partene søker å bli enige om. Blir partene ikke enige, oppnevnes oppmannen av Riksmeklingsmannen.

## KAP 5 LÆRLINGER

5.1 Lærlinger som inngår lærekontrakt etter reglene i opplæringsloven, skal lønnes etter de uttømmende bestemmelser i dette kapittel.

Definisjoner:

Lærling: har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i virksomhet, jf. opplæringsloven § 4-1 og forskriften § 1-3.

Lærekandidat: har undertegnet en opplæringskontrakt med sikte på en mindre omfattende prøve enn fag-/svenneprøve, jf. Opplæringsloven § 4-1.

Praksiskandidat: har meldt seg til fag-/svenneprøve eller opplæringsloven § 3-5 uten å være elev eller lærling.

5.1.1 Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden. Lønnen til lærlinger fastsettes som en prosentvis andel av minstelønnen for fagarbeider eksklusive tillegg. Lønn til lærekandidater, se pkt. 5.1.5

Dersom partene lokalt er enige, kan en annen prosentvis fordeling av lønn avtales, innenfor den gitte ramme som er beskrevet nedenfor.

5.1.2 Fag som følger hovedmodellen har 2 år opplæring i skole og 2 år i bedrift/virksomhet. Læretiden i bedrift/virksomhet består av 50 % opplæring og 50 % verdiskaping. I denne tiden lønnes lærlingen slik:

1. halvår	30 %
2. halvår	40 %
3. halvår	50 %
4. halvår	80 %

5.1.3 Fag som ikke følger hovedmodellen lønnes i samsvar med de til enhver tid gjeldende bestemmelser i KS-området.

5.1.4 Lærlinger uten VG1 (tidligere grunnkurs - GK) og VG2 (tidligere

videregående kurs - VK1) i videregående skole etter Reform -94 skal ha en samlet lønn under læreperioden, som tilsvarer den totale lærlinglønn som følger hovedmodellen (1 årslønn).

#### 5.1.5 Lønn lærekandidater

Lønn for lærekandidater fastsettes lokalt i hvert enkelt tilfelle etter drøftinger med de tillitsvalgte.

5.1.6 For lærlinger med begrenset arbeidsevne på grunn av fysiske og/eller psykiske funksjonshemminger kan yrkesopplæringsnemnda samtykke i at det fastsettes avvikende opplæringskontrakt. Lønnen må da avtales spesielt for hvert enkelt tilfelle.

#### 5.2 Avsetting av tid

Det skal settes av tid til å føre opplæringsbok i den ordinære arbeidstiden. Veiledning skal være en del av dette.

#### 5.3 Prøveavleggelse

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse for lærlinger.

#### 5.4 Rekruttering

Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, kan partene lokalt drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise- og flytteutgifter.

#### 5.5 Ubekvemstillegg

Lærlingen og lærekandidaten utbetales ubekvemstillegg etter kap. 1 punkt 5.

#### 5.6 Overtid

Lærlinger og lærekandidater under 18 år kan ikke pålegges overtidsarbeid.

#### 5.7 Annet arbeid

Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.

#### 5.8 Sykelønn og foreldrepenger

Lærlingen og lærekandidaten gis rett til sykelønn og foreldrepenger etter kapittel 1 punkt 8 med beregningsgrunnlag i aktuell lønnsprosent når tilfellet oppstår. Slike fravær kan medføre at læretiden forskyves med tilsvarende forskyvning av lønnsprosenten.

#### 5.9 Gruppelivsforsikring

Lærlingen og lærekandidaten omfattes av gruppelivsforsikringen i

kapittel 1 punkt 10 med rettigheter som tilsvarer 50% av det beløp som framgår av vedlegg 2, pkt. 1.

#### 5.10 Bruttolønn

Lærlingen og lærekandidaten omfattes i utgangspunktet ikke av arbeidsgivers tjenestepensjonsordning, og lønn skal derfor utbetales som bruttolønn.

Lærlinger omfattes av pensjonsordningen såfremt de har fylt 20 år og oppfyller de øvrige medlemskapsvilkårene i pensjonsordningen. Disse vil få utbetalt lønn fratrukket pensjonstrekk.

## **KAP 6 VARIGHET**

### 6.1 Regulering 1. mai 2011

Partene er enige om at resultatet av oppgjøret pr 1.mai 2011 mellom Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta og PBL-A vedrørende lønnsendringer, gjøres gjeldende for dette tariffområdet fra samme dato.

Dersom resultatet i PBL-A-området inneholder andre elementer kan hver av partene kreve opptatt forhandlinger. Hvis partene ikke blir enige ved forhandlingene, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 1 måneds varsel (likevel ikke til utløp før 1. mai 2011).

### 6.2 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2012.



### **PENSJONSFORHOLD**

#### **1.1 Tjenestepensjon**

Med tjenestepensjonsordning menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale.

Tjenestepensjonsordningen skal omfatte ytelsesbasert alders- og uførepensjon i samsvar med lov om foretakspensjon, samt etterlatteytelser.

Ved skifte av selskap/pensjonskasse skal organisasjonene informeres. Organisasjonene har rett til å uttale seg skriftlig innen en frist på 14 dager. Arbeidsgiver har deretter rett til å beslutte at skifte av selskap/pensjonskasse skal gjennomføres. Organisasjonen vil bli informert om endelig valg av selskap/pensjonskasse.

#### **1.2 Pensjonsordningens omfang**

Pensjonsordningen omfatter alle arbeidstakere som er fylt 20 år og som er ansatt i minst 20 prosent av full stilling.

Opptak av arbeidstakere skal skje den dagen de ansettes, likevel tidligst den dagen fyller 20 år.

Dersom de lovbestemte minimumsvilkår for aldersgrense eller stillingsprosent endres, er partene enige om at vilkårene i pensjonsavtalen endres tilsvarende.

##### *Permisjon*

Medlem som har lovbestemt permisjon for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal være medlem av foretakspensjonsordningen i permisjonstiden.

Medlem som har annen permisjon (også lønnet permisjon) for et fastsatt tidsrom og som forutsettes å gjenoppta sitt arbeid i foretaket etter endt permisjon, skal fra fratredelsestidspunktet meldes ut av foretakspensjonsordningen i permisjonstiden.

Medlemmer som er permitterte som følge av driftsinnskrenkninger mv. skal være medlemmer av foretakspensjonsordningen.

### *Eldre og førtidspensjonerte arbeidstakere*

Arbeidstakere som ved ansettelsen har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder skal tas opp i foretakspensjonsordningen på vanlige vilkår.

## **1.3 Pensjonsalder**

Pensjonsalderen er 67 år eller den til en hver tid gjeldende laveste pensjonsalder etter lov om foretakspensjon.

## **1.4 Pensjonsgrunnlag**

Ved beregning av pensjonsytelsene benyttes arbeidstakerens brutto årslønn –korrigert for deltid- som forsikringsselskapet får oppgitt av forsikringstakeren.

Som arbeidstakerens lønn regnes den lønn som vedkommende mottar fra foretaket.

Det skal ses bort fra godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg. Det kan likevel ikke ses bort fra faste tillegg.

Det gis ikke pensjonsytelser for lønn utover 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Dersom en arbeidstaker før fastsatt pensjonsalder går ned i stillingsprosent, skal pensjon opptjent som følge av tjenestetid etter endringstidspunktet utgjøre en forholdsmessig del av den pensjonen som ville vært i full stilling.

Har en arbeidstaker ved oppnådd pensjonsalder en samlet tjenestetid i det samme foretaket på mer enn det som kreves for full tjenestetid, jf punkt: Krav til tjenestetid, skal det ses bort fra at tjenestetid ut over det fastsatte minste antall år er i deltidsstilling, jf LOF § 4-4, 1. ledd.

Ved lønnsnedgang som følge av stillingsskifte eller annen endring av arbeidsoppgavene de siste 10 årene før pensjonsalder skal man legge til grunn den høyere lønn ved beregning av pensjonene, jf. LOF § 4-4, 2. ledd.

Ved endret pensjonsalder som følge av stillingsskifte skal opptjent pensjon beregnes særskilt for tjenestetid i hver av stillingene, jf. LOF § 4-4 3. ledd.

## 1.5 Pensjonsgivende tjenestetid

### *Krav til tjenestetid*

For å oppnå full uavkortet pensjon kreves minst 30 års tjenestetid hos forsikringstakeren. Tjenestetiden regnes fra første arbeidsdag i foretaket, til den første i den måneden arbeidstakeren når pensjonsalderen. Ved kortere tjenestetid reduseres forsikringsdekningen med 1/30 for hvert år som mangler på 30 års tjenestetid. Ved beregning av tjenestetid regnes del av et år på minst 6 måneder som helt tjenesteår. Del av år på under 6 måneder blir ikke regnet med. I tjenestetiden medregnes eventuelle tillegg, jf. punkt om: Medregning av tidligere rettigheter.

### *Medregning av tidligere rettigheter*

I denne foretakspensjonsordningen har den ansatte anledning til medregning av tjenestetid fra annen foretakspensjonsordning. Forsikringstaker plikter ved innmelding av nye arbeidstakere å informere om retten til medregning. Denne rett gjelder kun i en måned fra den dato medlemmet skal meldes inn i pensjonsordningen.

De tidligere opptjente pensjonsrettighetene vurderes i forhold til det som kreves ved tilsvarende medlemstid i denne foretakspensjonsordningen. Tjenestetiden som faktisk medregnes kan derfor bli kortere enn den reelle tjenestetiden i tidligere private pensjonsordninger.

Medregning skal ikke gjelde for arbeidstakere som har mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder når de opptas i foretakspensjonsordningen. Melding om medregning sendes forsikringsselskapet sammen med melding om innmelding.

## 2 Alderspensjon

Årlig alderspensjon fra pensjonsordningen utgjør differansen mellom 66 prosent av pensjonsgrunnlaget og antatt alderspensjon fra folketrygden i samsvar med beregningsreglene i lov om foretakspensjon.

Pensjonen reduseres forholdsmessig ved mindre enn 30 års tjenestetid og dersom gjennomsnittlig stillingsprosent er lavere enn 100 prosent.

Alderspensjonen skal minimum utgjøre 15 prosent av folketrygdens grunnbeløp.

Alderspensjonen utbetales livsvarig uten levealderjustering.

Beregnet folketrygd: Folketrygdens ytelser skal beregnes i henhold til LOF § 5-5, hvor grunnpensjonen settes til 75 % av folketrygdens grunnbeløp.

### **3 Uførepensjon og premiefritak ved uførhet**

Årlig uførepensjon fra pensjonsordningen er ved hel uførhet lik alderspensjon.

Barnetillegget for hvert barn utgjør 10 prosent av uførepensjonsbeløpet.

Retten til premiefritak inntreffer når den forsikredes arbeidsførhet på grunn av sykdom eller ulykkestilfelle i forsikringstiden har vært nedsatt med 20 prosent eller mer i et sammenhengende tidsrom av 12 måneder. Premiefritak blir gitt etter graden av arbeidsuførhet. Hel arbeidsuførhet gir rett til 100 prosent premiefritak, og delvis arbeidsuførhet til forholdsmessig nedsatt fritak.

Tjenestetid medregnes fram til 67 år.

Pensjonen beregnes ut fra stillingsprosenten på uføretidspunktet med mindre gjennomsnittlig stillingsprosent er høyere.

Uførepensjonen gis et tillegg på 10 prosent per barn fram til opphørsalder for barnepensjon. For eventuell ervervsuføre barn utbetales det likevel barnetillegg så lenge det utbetales uførepensjon.

Delvis ervervsuførhet gir rett til gradert uførepensjon ned til 10 prosent. Er uføregraden etter folketrygden fastsatt til 50 prosent eller mer, skal uføregraden i folketrygden legges til grunn av pensjonsordningen.

Uførepensjon skal ytes i forhold til uføregraden til enhver tid.

Uførepensjonen utbetales fra første mulige virkningstidspunkt etter lov om foretakspensjon. Retten til uførepensjon opphører ved overgang til alderspensjon.

### **4 Pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer/registrert partner**

Likestilt med ektefelle er registrert partner i henhold til lov om registrert partnerskap av 30. april 1993.

Pensjonsordningen omfatter også pensjon til gjenlevende samboer i henhold til foretakspensjonsloven § 1-2, andre ledd bokstav f:

Samboer er en person medlemmet

1. har felles bolig og barn med, eller
2. lever sammen med i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.

Årlig pensjon utgjør 60 prosent av den alderspensjonen som er fastsatt for arbeidstakeren i henhold til punkt 3.

Fraskilt ektefelles rett til etterlattepensjon bestemmes av reglene i ekteskapslovgivningen.

Pensjon til gjenlevende ektefelle utbetales livsvarig.

## **5 Barnepensjon**

Barnepensjon utgjør 50 prosent av fastsatt alderspensjon for første barn og 25 prosent av alderspensjon for hvert av de andre barna.

Barnepensjonen skal fordeles likt mellom alle barn som har rett til pensjon.

For hvert barn mellom 18 og 21 år utbetales et tillegg på 25 prosent av arbeidstakerens alderspensjon. Tillegget dobles for yngste barn hvis det samtidig ikke er barn under 18 år. Dette tillegget deles likt mellom barn mellom 18 og 21 år.

Barnepensjonen skal løpe fra arbeidstakerens død og skal senest opphøre når barnet fyller 21 år. Er barnet blitt ufør før opphørstidspunktet, utbetales barnepensjon så lenge uførheten varer i henhold til lov om foretakspensjon § 7-1.

Barnepensjonen utbetales ut den måneden barnet fyller 21 år.

Barn som blir helt og varig ufør før fylte 21 år, får barnepensjon så lenge uførheten varer.

## **6 Avtalefestet førtidspensjon**

Ansatte som har fylt 62 år, og som fyller kravene til AFP iht de til enhver tid gjeldende Vedtekter for avtalefestet pensjon i Kommunal sektor, vil ha krav på tilsvarende ytelser. Ordningen er fondsbasert.

## **7 Opphør av medlemskap**

Et medlem som slutter i foretaket uten rett til straks begynnende pensjon, opphører ved fratredelsen å være medlem av pensjonsordningen.

Medlemmet beholder sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve ved fratredelsen med mindre tjenestetiden da er kortere enn 12 måneder.

Premiereserven kan ikke utbetales til medlemmet.

Når et medlem slutter i foretaket med rett til opptjent pensjon, skal pensjonsinnretningen sørge for at det utstedes fripolise som sikrer medlemmet rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve.

Fripolise i henhold til foretakspensjonsforsikring skal utstedes av livsforsikringsselskapet som har tegnet forsikringen. Er pensjonsordningen i en pensjonskasse, utstedes fripolise etter reglene i foretakspensjonsloven § 4-8.

## **8 Regulering**

### *Regulering av pensjoner under utbetaling*

Midler tilført pensjonistenes overskuddsfond skal hvert år benyttes som engangspremie for tillegg til ytelsene til pensjonistene. Alle pensjoner skal gis samme prosentvise tillegg.

## **FORSIKRINGSORDNINGER**

### **1 Gruppeliv**

#### **FORSIKRINGSSUMMENS STØRRELSE**

For arbeidstakere som etterlater seg ektefelle/partner iht. lov om registrert partnerskap/samboer/andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren fastsettes forsikringssummen med 10 X G til og med 50 år. Deretter nedtrappes forsikringssummen med 0,5 G pr. år til og med 60 år, hvoretter forsikringssummen utgjør 5 G.

G er lik grunnbeløpet i folketrygden.

#### **UTBETALING AV FORSIKRINGSSUMMEN**

Begunstigelsesbestemmelser:

Forsikringssummen etter kommuneansette utbetales i slik rekkefølge (endelig begunstiget i den rekkefølgen de er nevnt):

- A. Avdødes ektefelle (se dog bokstav c)
- B. Samboer (se dog bokstav c)

Samboer er en person medlemmet har felles bolig og barn med, eller lever sammen med i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.

C. Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle eller samboer.

D. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

## 2 Yrkesskade

### 2.1 Menerstatning

Erstatning ved varig medisinsk invaliditet som følge av yrkesskade eller yrkessykdom:

Grunnerstatningen fastsetts slik:

Medisinsk invaliditet	Grunnerstatning
15-24 %	0,75 G
25-34 %	1,00 G
35-44 %	1,50 G
45-54 %	2,00 G
55-64 %	2,50 G
65-74 %	3,00 G
75-84 %	3,75 G
85-100 %	4,50 G

Ved skade som er betydelig større enn skade som gir grunnlag for invaliditetsgrad på 100% utgjør grunnerstatningen 5,50 G.

Menerstatningen beregnes slik i forhold til grunnerstatningen:

- Er skadelidte 45 eller 46 år, svarer erstatningen til grunnerstatningen.
- For hvert år skadelidte er over 46 år, gjøres et fradrag som utgjør 2 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 50 % av grunnerstatningen.
- For hvert år skadelidte er under 45 år, forhøyes erstatningen med 2 % av grunnerstatningen.

Ved anvendelse av disse regler legges skadelidtes alder på det tidspunkt da skaden eller sykdommen ble konstatert til grunn. Jf. Lov om yrkesskadeforsikring av 16.6.1989, nr. 65, § 5.2.

Menerstatningen skal ved yrkesskade eller yrkessykdom og ulykkesskade inntruffet på direkte reise mellom hjem og arbeidssted eller på tjenestereise likevel minst utgjøre det beløp som er fastsatt i § 11 i Hovedtariffavtalen for kommunalt ansatte.

Menerstatning fra tidligere ansatte ved yrkesskade eller yrkessykdom fastsettes etter bestemmelsene i lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

### 2.2 Ervervserstatning

Erstatning ved varig ervervsuførhet som følge av yrkesskade eller yrkessykdom:

Grunnerstatningen beregnes på grunnlag av skadelidtes pensjonsgivende inntekt i året før skaden eller sykdommen ble konstatert.

Hvis skadelidtes antatte pensjonsgivende inntekt, uten skaden eller sykdommen, i året skaden eller sykdommen ble konstatert gir et høyere grunnlag, legges denne til grunn. Tilsvarende gjelder hvis skadelidte i et senere inntektsår har oppnådd en pensjonsinntekt som gir et høyere grunnlag.

Hvis det er særlige holdepunkter for å anta at grunnlaget for beregningen etter reglene ovenfor avviker vesentlig fra det som ville vært skadelidtes alminnelige inntektsnivå uten skaden eller sykdommen, skal grunnlaget for beregningen settes til dette nivået.

Grunnerstatningen fastsettes slik:

Inntektsgrunnlag	Grunnerstatning
Til og med 7 G	22 G
Over 7 G til og med 8 G	24 G
Over 8 G til og med 9 G	26 G
Over 9 G til og med 10 G	28 G
Over 10 G	30 G

Erstatningsbeløpet ved 100 % ervervsmessig uførhet beregnes slik i forhold til grunnerstatningen:

- Er skadelidte 45 eller 46 år, svarer erstatningen til grunnerstatningen.
- For hvert år skadelidte er over 46 år, gjøres et fradrag som utgjør 5 % av grunnerstatningen. Erstatningen skal likevel utgjøre minst 10 % av grunnerstatningen.
- Er skadelidte 35 – 44 år, forhøyes erstatningen for hvert år vedkommende er yngre enn 45 år med 3,5 % av grunnerstatningen.
- Er skadelidte 34 år eller yngre, forhøyes erstatningen for hvert år vedkommende er yngre enn 35 år med 2,5 % av grunnerstatningen. I tillegg forhøyes erstatningen med 35 % av grunnerstatningen.

Ved anvendelse av disse reglene legges skadelidtes alder på oppgjørstidspunktet til grunn.

a) Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

b) Var skadelidte uavhengig av den aktuelle skaden eller sykdommen 50 % ervervsmessig ufør eller mer, kan vedkommende kreve erstatningen utmålt etter skadeerstatningslovens § 3-1 hvis dette leder til høyere erstatning enn utmåling etter reglene ovenfor.

Ervervserstatningen skal ved yrkesskade eller yrkessykdom og ulykkeskade inntruffet på direkte reise mellom hjem og arbeidssted eller på tjenestereise likevel minst utgjøre det beløp som er fastsatt i § 11 i Hovedtariffavtalen for kommunalt ansatte.

Ervervserstatningen for tidligere ansatte ved yrkesskade eller yrkessykdom fastsettes etter bestemmelsene i lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

### **2.3 Tap og utgifter som følge av yrkesskade eller yrkessykdom**

Tap og utgifter herunder tapt inntekt, frem til erstatningstidspunktet erstattes individuelt ved yrkesskade eller yrkessykdom.

### **2.4 Fremtidige merutgifter som følge av yrkesskade/yrkessykdom**

a) Fremtidige engangsutgifter erstattes individuelt. Jf. Skadeerstatningslovens § 3-1.

b) Engangserstatning for gjennomsnittlige fremtidige årlige utgifter fastsettes slik:

Skadelidtes alder	
under 35 år	- 21 ganger årlige utgifter
mellom 35 – 49 år	- 19 ganger årlige utgifter
mellom 50 – 59 år	- 16 ganger årlige utgifter
mellom 60 – 69 år	- 14 ganger årlige utgifter
over 69 år	- 8 ganger årlige utgifter

### **2.5 Etteroppgjør ved yrkesskade eller yrkessykdom**

Er erstatningen fastsatt etter punktene 3.1 og 3.2, og skadelidtes varige ervervsuførhet eller medisinske invaliditet som følge av yrkessykdommen eller yrkesulykken endres vesentlig, kan skadelidte kreve etteroppgjør. Krav om etteroppgjør må fremsettes innen fem år etter at oppgjøret var avsluttet. Dette gjelder bare den del av erstatningen som tilsvarer erstatning fastsatt i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

### **2.6 Dødsfallerstatning**

Erstatningen ved dødsfall som følge av yrkesskade eller yrkessykdom

Erstatning for begravelsekostnader: 0,5 G

Erstatning til ektefelle eller samboer: 15 G

Samboer er en person medlemmet har felles bolig og barn med, eller lever sammen med i ekteskaps- eller partnerskapslignende forhold når det godtgjøres at forholdet har bestått uavbrutt i de siste fem årene før dødsfallet, og det ikke forelå forhold som ville hindre at lovlig ekteskap eller partnerskap ble inngått.

For hvert år avdøde var over 46 år, reduseres erstatningen med 5 %, likevel ikke med mer enn 80 %.

Erstatning til barn ved tap av forsørger. Etterlater arbeidstakeren seg barn under 20 år utbetales barnetillegg.

Erstatningen beregnes særskilt for hvert barn og fastsettes slik etter barnets alder:

Barnets alder da forsørger døde	Erstatning:
Under 1 år	6,5 G
1 år	6,0 G
2 år	6,0 G
3 år	5,5 G
4 år	5,0 G
5 år	5,0 G
6 år	4,5 G
7 år	4,0 G
8 år	4,0 G
9 år	3,5 G
10 år	3,5 G
11 år	3,0 G
12 år	2,5 G
13 år	2,5 G
14 år	2,0 G
15 år	2,0 G
16 år	1,5 G
17 år	1,5 G
18 år	1,0 G
19 år	1,0 G

Var avdøde eneforsørger utbetales dobbelt barnetillegg.

Erstatningen ved dødsfall som skyldes yrkesskade eller yrkessykdom og ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted eller på tjenestereise skal likevel minst utgjøre det beløp som er fastsatt i Hovedtariffavtalens § 11.

Dødsfallerstatning for tidligere ansatte ved yrkesskade eller yrkessykdom fastsettes etter bestemmelsene i lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989, nr. 65.

## **2.7 Erstatning til andre forsørgede ved yrkesskade eller yrkessykdom**

Erstatning for tap av forsørger til andre enn ektefelle/samboer og/eller barn skal beregnes etter de alminnelige regler i lov om skadeerstatning § 3-4.

## **2.8 Lovbestemt yrkesskadeforsikring og arbeidsgiverens rettslige erstatningsansvar overfor egne ansatte**

Forsikringen dekker yrkesskade og yrkessykdom, i henhold til lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989 nr. 65.

Forsikringen dekker også ethvert erstatningsansvar arbeidsgiver måtte pådra seg overfor egne ansatte for skade eller sykdom som ikke går inn under lov om yrkesskadeforsikring når skaden eller sykdommen er forårsaket av arbeidsforholdet. I et slikt tilfelle dekker forsikringen i den utstrekning arbeidsgiveren kan gjøres ansvarlig etter alminnelige norske erstatningsregler. Erstatningsutmålingen skjer overensstemmende med de alminnelige erstatningsregler, jf. Lov om skadeerstatning, § 3-1, 3-2 og 3-4. Det svares ikke erstatning (oppreisning) for ikke-økonomisk skade, jf. erstatningslovens § 3-5. Det gjøres fradrag i erstatningen for trygdeytelser, pensjon og forsikringsytelser knyttet til arbeidsforhold eller yrke samt for skadeserstatning som arbeidsgiveren kan kreve av annen erstatningsansvarlig.

### VELFERDSPERMISJONER

Velferdspermisjon med lønn kan maksimalt innvilges for 12 dager i løpet av kalenderåret. Fri ut over 12 dager, eller ut over det dagantall som er maksimum for de forskjellige permisjonsgrunner, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.

Følgende norm kan nyttes ved innvilgelse av permisjon med lønn:

- 1 Permisjon ved dødsfall og for deltakelse i begravelse når det gjelder den nærmeste familie.  
Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/samboer, barn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse av ansatte slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
- 2 Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll av tannlege og lege, samt behandling av fysioterapeut/kiropraktor etter anvisning av lege.  
Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene, som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
- 3 Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte velferdspermisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
- 4 Permisjon for ektefelle/samboer når det er nødvendig i forbindelse med fødsel i hjemmet eller innleggelse på sykehus.
- 5 Permisjon ved flytting til ny fast bopel.
- 6 Permisjon i forbindelse med blodgivning dersom det er vanskelig å få dette gjennomført utenfor arbeidstiden.
- 7 Permisjon ved deltakelse ved barns første skoledag og første dag i barnehagen.

Med samboer menes person som i et ekteskaplignende forhold har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år.”

**BARNEHAGER TARIFFAVTALEN GJELDER FOR PER 25. januar, 2011\***

Navn	Adresse	Postnummer	Poststed
Almemoen FUS barnehage as	Almemoen 20	3516	HØNEFOSS
Aspmarka FUS barnehage AS	Asparhaugvegen 1	5563	FØRRESFJORDEN
Bakkedalen FUS barnehage BA	Skolevegen 12	2040	KLØFTA
Bakkefaret FUS barnehage as	Postboks 362	3051	MJØNDALEN
Bekkjarvik FUS barnehage as		5397	BEKKJARVIK
Bergskaug FUS barnehage AS	Gjeddevannsveien 2	1911	FLATEBY
Bisjord FUS barnehage as	Hegdalseien 5	3261	LARVIK
Bollerød FUS barnehage SA	Grimsrødhøgda 115	1791	TISTLEDAL
Borgen FUS barnehage as	Fredrik Borgens veg 1	2040	KLØFTA
Bratsberg FUS barnehage as	Gamle Brurok skole	7039	TRONDHEIM
Breenenga FUS barnehage AS	Gamle Dalsveg 3	2032	MAURA
Bruhammaren FUS barnehage as	Bruhammaren 4	4330	ÅLGÅRD
Brånåstoppen FUS barnehage as	Hattemakerlia 2	2019	SKEDSMOKORSET
Bybrua FUS barnehage as			
Dalen FUS barnehage as	Dalen 26	5416	STORD
Diseth FUS barnehage AS	Disetsvingen 1	2836	BIRI
Djupmyra FUS barnehage BA	Skarpengland	4715	ØVREBØ
Drafnkollen FUS barnehage AS	Drafnkollen 68	3042	DRAMMEN
Eivindsholen FUS barnehage as	Eivindsholen	4340	BRYNE
Engesvea FUS barnehage as	Jean Heibergs veg 1	2614	LILLEHAMMER
Eventyrilia FUS barnehage as	Jordstjerneveien 48	1283	OSLO
Fager Skog FUS barnehage as	Tajbråtveien 15	1454	FAGERSTRAND
Fagstadlia FUS barnehage AS	Kringsjøvegen	2618	LILLEHAMMER
Follebu FUS barnehage as	Holsbakkan 11	2656	FOLLEBU
Gjermundshaugen FUS barnehage AS	Postboks 49	5559	SVEIO
Grefsenlyst FUS barnehage as	Grefsenkollveien 14 f	490	OSLO
Grilstad FUS barnehage as	Hulderveien 24	7056	RANHEIM
Grønnmyra FUS barnehage as	Rudolf Rask vei 2	2407	ELVERUM
Gubbeskogen FUS barnehage as	Postboks 560	1522	MOSS
Hallsetreina FUS barnehage AS	Martin Stokkensvei 8	7027	TRONDHEIM
Hammermo FUS barnehage as	Nedre Lysgårdsvei 23	2615	LILLEHAMMER
Hasselbakken FUS barnehage AS	Nøsteveien 70	3400	LIER
Heddeveien FUS barnehage AS	Postboks 6810	4034	STAVANGER

Navn	Adresse	Postnummer	Poststed
Heia FUS barnehage BA	Ovenstadveien 7	3420	LIERSKOGEN
Hektnøråsen FUS barnehage as	Tangerudveien 3	2008	FJERDINGBY
Helleland FUS barnehage as	Eptelandsvn. 15	4376	HELLELAND
Hestnes FUS barnehage as	Uførfjellvn 5	4370	EGERSUND
Hjellemarka FUS barnehage as	Vesterlio 4	5212	SØFTELAND
Holmsåsen FUS barnehage AS	Holmsåsen 59	1259	OSLO
Horneberg FUS barnehage as	Hornebergveien	7038	TRONDHEIM
Hornienga FUS barnehage as	Ringeriksveien 188 A	1339	VØYENENGA
Hovsveien FUS barnehage as	Hovsveien 78	1769	HALDEN
Husøy FUS barnehage as	Kirkegaten 41H	3132	HUSØYSUND
Iglemyr FUS barnehage as	Kyrkjeveien 191	4325	SANDNES
Ikornnes FUS barnehage as	Jarnesvegen 6	6222	IKORNNES
Industriveien FUS barnehage as	Industriveien 10	1481	HAGAN
Jar FUS barnehage AS	Trudvangveien 15	1358	JAR
Kiellandskogen FUS barnehage as	Baglerveien 10	4370	EGERSUND
Kleppestemmen FUS barnehage AS	Kornvegen 23	4352	KLEPPE
Knausen FUS barnehage as	Gruehagen 39	2080	EIDSVOLL
Kulturparken FUS barnehage AS	Sofienberggata 58	563	OSLO
Kværnerbyen FUS barnehage AS	Turbinveien 32	195	OSLO
Kårevikmarka FUS barnehage AS	Kårevikmarka 100	5412	STORD
Lillehagen FUS barnehage as	Isakveien 5	2004	LILLESTRØM
Lindeberg FUS barnehage AS	Farexveien 6	2016	FROGNER
Lumber FUS barnehage as	Lumberveien 52	4621	KRISTIANSAND S
Lindtjønn FUS barnehage as	Louisesvei 92	4633	KRISTIANSAND S
Lundehagen FUS barnehage as	Akselhagen 2	4322	SANDNES
Lunderåsen FUS barnehage AS	Lundervegen 15	2016	FROGNER
Lykketrollet FUS barnehage as	Tveit	5310	HAUGLANDSHELLA
Løvehjerte FUS barnehage as	Hellaveien 3	2013	SKJETTEN
Mjær FUS barnehage AS	Postboks 41	1914	YTRE ENEBAKK
Morbergtoppen FUS barnehage AS	Nyveien 39	3470	SLEMMESTAD
Mosjøen FUS Kulturbarnehager AS	Campingveien 9	8657	MOSJØEN
Møglestu FUS barnehage as	Møglestu	4790	LILLESAND
Nedre Høvik FUS barnehage AS	Postboks 42	3478	NÆRSNES
Nymarkbakken FUS barnehage as	Postboks 232	6039	LANGEVÅG
Olderdalen FUS barnehage as	Myrateigen 2	5412	STORD
Ostereidet FUS barnehage as	Eidet Indre	5993	OSTEREIDET
Polaris FUS barnehage AS	Karsrudlia 3	2830	RAUFOSS
Prestegardskogen FUS barnehage SA	Vestlivegen 40	5414	STORD
Presthaug FUS barnehage as	Espevikveien 13	5521	HAUGESUND
Prestmosen FUS barnehage AS	Prestmosvegen 30	2030	NANNESTAD

Navn	Adresse	Postnummer	Poststed
Qmarka FUS barnehage as	Austbøgeilen 39	4085	HUNDEVÅG
Ringnes Park FUS barnehage as	Toftes gate 15 c	556	OSLO
Ringstabekk FUS barnehage as	Gamle Ringeriksvei 21	1356	BEKKESTUA
Rishagen FUS barnehage as	Husafjellveien 1	4330	ÅLGÅRD
Robåten FUS barnehage AS	Uførefjellveien 37	4370	EGERSUND
Rosendal FUS barnehage as	Goto 26	5470	ROSENDAL
Rotnes FUS Kulturbarnehage as	Stasjonsveien 10	1482	NITTEDAL
Sagvåg maritime FUS barnehage as	Fitjarvegen 24	5410	SAGVÅG
Salbutangen FUS barnehage AS	Djupedalsfaret 1	3280	TJODALYNG
Sandakerveien FUS barnehage as	Sandakerveien 74	483	OSLO
Sandven FUS barnehage as	Gamle Dalavegen 38	5600	NORHEIMSUND
Sauafjellet FUS barnehage as	Skoge	5382	SKOGSVÅG
Senterbarnehagen FUS as	Laurits Grønlandsv 28	3035	DRAMMEN
Sinsen FUS barnehage as	Trondheimsveien 235 - Bygg 60	514	OSLO
Sjøhagen FUS barnehage AS	Kulpeveien 1	1538	MOSS
Sjøliv FUS barnehage AS		5384	TORANGSVÅG
Sjølyst FUS barnehage AS	Sjølystveien 43	7562	HUNDHAMAREN
Sjøskogbekken FUS Barnehage BA	PB 8681 Ranheim	7452	TRONDHEIM
Skolseggli FUS barnehage AS	Skolseggli 3	2019	SKEDSMOKORSET
Skorvane FUS barnehage as	Skeismyra 49	5217	HAGAVIK
Skynet FUS barnehage SA	Skynetveien 9	1481	HAGAN
Smidsrød FUS barnehage as	Øvre smidsrødvein 46	3120	NØTTERØY
Snarveien FUS barnehage AS	Snarveien 2	1711	SARPSBORG
Solåsen FUS barnehage AS	Falkeveien 25	1550	SON
Steinarskogen FUS barnehage AS	Salvøyvegen 6	4276	VEDAVÅGEN
Steinhausane FUS barnehage BA	Stølane 1	5541	KOLNES
Stemvegen FUS barnehage	Stemvegen 32 B	4050	SOLA
Storafjellet FUS Barnehage AS	Skjæveland	4389	VIKESÅ
Sviland FUS barnehage AS	Svilandsveien 215	4308	SANDNES
Sævarhagen FUS barnehage AS	Sævarhagen 47	5416	STORD
Søre Neset FUS barnehage as	Reset 32	5200	OS
Sørstrand maritime FUS barnehage AS	Sørstrandvegen 18	6900	FLORØ
Tommeliten FUS barnehage SA	Liljedahlvegen 21	6010	ÅLESUND
Tomter FUS barnehage AS	Tomterveien 2	2009	NORDBY
Tørkopp FUS barnehage as	Tørkopp 2	1670	KRÅKERØY
Udland FUS barnehage AS	Stallvegen 17	5517	HAUGESUND
Utsikten Vest FUS barnehage BA	Bogafjellbakken 90	4325	SANDNES
Valvatna FUS barnehage AS	Åsaheio 1	5412	STORD
Vassbrekke FUS kulturbarnehage as	Leiteveien 8	5522	HAUGESUND
Veslefrikk FUS barnehage AS	Hegg allé	3400	LIER
Vikedal FUS barnehage AS	Postboks 57	5586	VIKEDAL
Vågsbygd FUS barnehage as	Karussveien 15	4320	KRISTIANSAND S
Ølensjøen FUS barnehage AS	Litlehagen	5580	ØLEN

Navn	Adresse	Postnummer	Poststed
Østmarkskollen FUS barnehage AS	Kjepperudveien 1	1914	YTRE ENEBAKK
Østre Strøm FUS barnehage AS	Buholen 15	2005	RÆLINGEN
Øverkvern FUS barnehage as	Ankervegen 2	2380	BRUMUNDAL
Øyno FUS Barnehage AS	Øynoveien	4380	HAUGE I DALANE
Åsebøen FUS barnehage AS	Åsebøveien 24	4250	KOPERVIK
Åsheimskog FUS barnehage AS	Åsheimveien 129	1476	RASTA

\*Merknad: Listen oppdateres jevnlig. Oppdatert kommunevis liste finnes på [www.fus.no](http://www.fus.no) (se valg for FUS barnehagene)