

**DOK 1 FRA PBL OM**

**NY**

**HOVED- OG HOVEDTARIFFAVTALE**

**MELLOM**

**PBL (Private Barnehagers Landsforbund)**  
på den ene siden,

**og**

**FAGFORBUNDET,**  
**UTDANNINGSFORBUNDET,**  
**DELTA**  
på den andre siden

**for perioden 01.05.2026 - 30.04.2028**

Forslag til endringer er markert slik:

- Overstrykninger viser tekst som foreslås fjernet fra gjeldende avtale
- Endringsforslag er tatt inn i uthevet kursiv

**HOVEDAVTALEN:**

- 6.2 Varighet  
Hovedavtalen gjelder fra 01.05.2024~~6~~ til 30.04.2026~~8~~.

**HOVEDTARIFFAVTALEN:**

## Kapittel 1: Fellesbestemmelser

### 4.7 Barnehagelærer/pedagogisk leder

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

***Minst 4 av de 37,5 timene pr. uke skal i gjennomsnitt anvendes til planlegging, for- og etterarbeid for pedagogiske ledere/barnehagelærere. Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.***

For- og etterarbeid samt foreldrekontakt som ikke kan utføres innenfor rammen av de 33,5 timene gir ikke rett til overtidsgodtgjørelse.

I den utstrekning foreldremøter eller andre møter pålegges utenfor arbeidstiden skal medgått tid enten kompenseres med tilsvarende fritid eller med overtidsbetaling. I de tilfeller det kompenseres med fritid skal overtidstillegget utbetales.

Ved økt pedagogtetthet ut over lovens bemanningsnorm, skal barnehagen og organisasjonens lokale ledd avtale hvordan hele eller deler av den totale ubundne tiden skal disponeres. Herunder kan det avtales at arbeid i hele eller deler av den ubundne tiden kan legges til barnehagen. Kommer ikke partene til enighet, kan en av partene bringe uenigheten inn for partene sentralt. De sentrale parter behandler tvisten på grunnlag av uenighetsprotokollen, og kan fastsette ny avtale med bindende virkning. Bli de sentrale parter ikke enige videreføres pkt. 4.7 første ledd.

#### Kommentar:

Økt pedagogandel, og økte kvalitetskrav i barnehager gir behov for større fleksibilitet med hensyn til organisering av pedagogenes arbeidstid. Herunder bruk av planleggingstid. Det er viktig at barnehagene gis mulighet til å utnytte den samlede kompetansen på en bedre måte enn i dag. Dersom planleggingstiden i større grad samordnes vil dette føre til at barnehagen kan utnytte de pedagogiske ressursene på en god måte.

Det presiseres at 4 timer skal benyttes til planleggingstid og ikke på avdeling.

### 6.6 Forskjøvet arbeidstid

#### 6.6.1

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden utover **barnehagens ordinære åpningstid**, betales 50 % tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid. Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

#### Kommentar:

Reglene er opprinnelig knyttet til arbeid i turnus. Det er ikke praktisk i barnehagene. Bestemmelsen foreslås endret for å legge til rette for mer lokal fleksibilitet, enten ønsket om endringer i oppsatt plan er basert på barnehagens eller den enkelte ansattes behov.

### 7.3 Avtalefestet ferie 5. ferieuke

#### ~~7.3.7~~

~~For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at det etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.~~

#### Kommentar:

Regelen er tilknyttet skiftarbeidere og er ikke praktisk i barnehagene. Bestemmelsen foreslås tatt ut i sin helhet.

#### 7.3.87

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

### 8.2 Sykdom

#### 8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av punkt 1.1 har rett til lønn under sykdom i henhold til punkt 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

***Arbeidstaker som i henhold til folketrygdløven § 8-15 helt eller delvis har tapt sine sykepengere rettigheter fra trygden som følge av ulønnet permisjon eller annet avbrudd i tjeneste, må gjeninntre i stillingen for å ha rett til lønn under sykdom etter dette kapittelet.***

#### Kommentar:

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

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

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

Det presiseres at PBL ikke krever at arbeidstaker må ha «opptjent retten etter folketrygdløven». Altså 4 ukers yrkesaktivitet (også i tariffavtalen). Det må imidlertid være et minstekrav at du har gjeninntredt i stillingen. Det gir

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

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

### 8.2.2 Omfang/lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygden § 8-51. ~~Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.~~

#### Kommentar:

En konsekvens av pensjonsforliket i Stortinget er at folketrygdlovens regler som stipulerer en pensjonsalder vil endres i tråd med endringer i forventet levealder. En arbeidstaker som har passert den alder som vil erstatte dagens 67-årsregel, og som er langtidssyk ut over 12 uker, må stipuleres til å ikke ha helse til å returnere til arbeidslivet, og det er deretter ikke bærekraftig at arbeidsgiver skal være forpliktet til å opprettholde ytelser.

### 8.3.3 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn inntil barnet er 1 år. Arbeidstaker har rett til fri med lønn for å amme sitt barn ut over ett år dersom det foreligger ~~foreligger~~ **fremlegges** bekreftelse fra lege på at det **foreligger særskilte behov hos barnet som gjør det** er nødvendig med amming i arbeidstiden.

#### Kommentar:

Bestemmelsen misforstås ofte og det trengs og presiseres at det er særskilte behov hos barnet som skal være grunnlag for utvidelse av ammefri og ikke av hensyn til mor.

## Kapittel 2: Pensjonsforhold og personalforsikring

### 16.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

~~Viser til protokoller av 30. mai 2024 og 16. november 2022 hva angår innføring av AFP i Fellesordningen samt videreføring av førtidspensjonsordningen.~~

~~PSU-AFP må forberede organisering og ivaretagelse av årskullene født i 1968 og 1969 ved overgangen til ny AFP.~~

PBL er tilsluttet Fellesordningen for AFP som vil gi rettigheter til livsvarig AFP for ansatte som er født i 1971 eller senere og som oppfyller kriteriene.

AFP er en kollektiv ordning. Rettighetene er knyttet til ansettelsesforhold og er ikke en individuelt opptjent rettighet. For å få rett til AFP, må den ansatte både oppfylle et sett kriterier på 62-årsdagen, og et annet sett kriterier på tidspunktet du ønsker å starte uttak av AFP. Blant dem:

Krav ved fylte 62 år

- Du må jobbe i en bedrift tilsluttet Fellesordningen for AFP.
- Du må ha vært ansatt i minst 20 % stilling i 7 av de siste 9 årene.
- AFP-bedriften må ha vært din hovedarbeidsgiver i samme periode.
- Du kan ikke ha mottatt ventelønn, sluttvederlag, uføretrygd eller pensjonslignende ytelser over 1,5 G i alderen 59–62 år. Noen unntak finnes.

Krav ved uttakstidspunktet

- Du må ha fylt 62 år.
- Du må oppfylle kravet i Folketrygden til å ta ut alderspensjon før fylte 67 år.
- Du må ta ut minst 20 prosent alderspensjon fra Folketrygden samtidig.
- Du må være ansatt i minst 20 % stilling.
- Du må ha hatt minst 1 G i inntekt i snitt de siste tre årene.

Det er den ansatte sitt ansvar å sette seg inn i vilkårene for å oppfylle kriteriene for AFP.

For flere vilkår og detaljer, les mer på Fellesordningens nettsider [Vilkår for å søke AFP – avtale festet pensjon - afp.no](#).

### 16.4.1-5 Førtdispensjonsordning til og med 1967-kullet

PBL forplikter seg til å skaffe og administrere en utjevningsordning for førtdispensjon (AFP). Ansatte i PBL-barnehager som fyller de kollektive og individuelle vilkår for førtdispensjon i LO/NHO-ordningen så langt disse passer, har fra tidligst 62 år rett til en AFP som tilsvarer det vedkommende ville ha fått i førtdispensjon som medlem av Statens Pensjonskasse.

AFP-tillegget i denne ordning utgjør brutto kr 1 700,- pr måned.

I tillegg skal AFP-ordningen kompensere for manglende opptjening av pensjonspoeng i folketrygden pga. førtdispensjonsordningen. Eventuelt tap i folketrygden beregnes og fastsettes på det tidspunkt den førtdispensjonerte har rett til pensjon fra folketrygden. For fremtidig årlig tap i pensjon fra folketrygden beregnes en engangspremie som belastes AFP.

Dersom en PBL-barnehage trer ut av AFP ordningen som følge av opphørt medlemskap i PBL, refunderes ingen andel av de innbetalte midler.

## Kapittel 3: Lønnsbestemmelser

### Økonomi

Løsningskonsept:

PBL er innstilt på å akseptere krav om lønnsjusteringer med virkning fra 01.05.26 innenfor rammen i frontfagene/KS-området.

Det er viktig at de ansatte i sektoren så lenge som mulig skjermes fra konsekvensene av manglende finansiering av pensjonskostnader, inkl. kostnader til AFP.

Forutsetningen for å kunne akseptere en slik ramme, er at det må tas et forbehold om midlertidig reduksjon av sparenivået på barnehagepensjonen.

Stortingsflertallets enighet om revidert nasjonalbudsjett gir ingen garanti, når det gjelder dekning av kostnader til pensjon og varig AFP fra 2026, og det er høyst uklart hvordan vedtaket egentlig slår ut. I tillegg er det åpenbart en stor underfinansiering av kommunene i vedtaket for å dekke de reelle pensjonskostnadene, inkludert ny og varig AFP.

Dersom det viser seg at barnehagene ikke får dekket kostnadene til AFP, må sparesatsene i hybridpensjonen reduseres med en effekt som tilsvarer differensen mellom hva som tildeles i ny søknadsordning, og barnehagens kostnader til AFP i Fellesordningen.

Senere oppjustering av sparesatser, og eventuelt økonomisk oppgjør, skal skje etter avtale mellom partene når barnehagene har fått de reelle kostnadene til AFP i Fellesordningen kompensert gjennom tilskudd.

### Kapittel 6: Varighet regulering 2. avtaleår

#### 21.1 Regulering 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom PBL og organisasjonene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenliknbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2025~~7~~.

#### 21.2 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2026~~8~~.

Hvis hovedtariffavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 - ett - år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

### Vedlegg 1 Pensjon og personalforsikring

Tariffavtalen inneholder følgende pensjons- og forsikringsordninger:

- Hybrid pensjon i ~~Storebrand~~ **Sparebank1** for alle ansatte født i 1968 eller senere eller ansatt etter 1. januar 2020 uavhengig av alder.

- Lukket ytelsespensjon i ~~Storebrand~~ **Sparebank1** for ansatte født før 1968, samt ansatt før 1. januar 2020

## Ny hoved- og hovedtariffavtale 2026 - 2028

- Gruppelivsforsikring, forsikringsnr. 14311657 og Gruppeliv Hybrid, forsikringsnr. 14311658 i KLP.

- Yrkesskedeforsikring, forsikringsnr. 14474758 i KLP.

### Del II

#### 1.3 Generelle bestemmelser

Ved opptak i pensjonsordningen og senere ved utvidelser gjelder det som er bestemt i § 3 punkt 2 i forsikringsvilkårene om hel arbeidsdyktighet og eventuelt om tilfredsstillende helse.

Foretaket plikter å sende selskapet melding om hvilke arbeidstakere som skal omfattes av pensjonsordningen. Melding må sendes selskapet senest samtidig med at melding om arbeidsforholdet blir sendt til Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret. Blir meldingen sendt senere, vil selskapets ansvar ikke omfatte disse arbeidstakere før den dag melding er sendt.

Arbeidstakere kan ikke selv velge om de vil være med i pensjonsordningen.

Arbeidstakeren kan ikke overdra eller pantsette sine rettigheter i selskapet.

Selskapet fører fortegnelse over alle arbeidstakere i pensjonsordningen.

Forsikringsbevis vil bli sendt hver enkelt arbeidstaker ved opptak i pensjonsordningen og senere ved hver endring av pensjonsytelsene.

Sentrale bestemmelser fra forsikringsvilkårene er gjengitt i forsikringsbeviset eller i vedlegg til dette. Fullstendige forsikringsvilkår finnes på **Sparebank1 Forsikring sine nettsider** internett, på adressen <http://www.storebrand.no/forsikringsvilkår>, "Vilkår for ytelsespensjon". Arbeidstakere kan også få tilsendt utskrift av vilkårene ved henvendelse til selskapet.

Foretaket plikter å informere selskapet om forhold som har betydning for administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen, herunder sammenslåing, deling, utskilling eller avvikling av virksomhet, driftsinnskrenkninger, endring av navn eller adresser mv.

For pensjonsordning som har 15 eller flere medlemmer (jfr. lov om foretakspensjon § 1-2), plikter foretaket å sørge for at det blir opprettet en styringsgruppe (jfr. lov om foretakspensjon § 2-4) for pensjonsordningen. Styringsgruppen skal bestå av minst tre personer, hvorav minst en skal velges av og blant medlemmene. Styringsgruppen skal uttale seg om saker som gjelder forvaltningen og praktiseringen av pensjonsordningen, og behandle regelverket før det vedtas eller endres.

#### 9.3 Kapitalforvaltning

Midler knyttet til kontrakten, herunder premiefond og tilleggsavsetninger, inngår i selskapets kollektivportefølje med investeringsprofil **Storebrand Ekstra Forsiktig i Sparebank1 Forsikring**.

## Til protokollen

Arbeid for finansiering av rettigheter tilsvarende AFP i Fellesordningen.

- Partene forplikter seg til å arbeide videre for å finne god og riktig AFP-løsning for årskullene 1968, -69, og -70.
- Inn mot statsbudsjett 2027 er det avgjørende at løftene fra barnehageforliket 2025, vedtatt av Stortinget, faktisk finansieres. Det er et felles ansvar for partene å jobbe aktivt for å løse finansieringsproblemet for spesielt AFP, og generelt for pensjonsløsningene i sektoren.

Det tas forbehold om justerte og ytterligere krav.