

## **FUS, TRYGGE BARNEHAGER**

### **KRAV 1 – FUS, TRYGGE BARNEHAGER**

Hovedtariffavtale

#### **KAP 1**

## **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).

KRAV:

### **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).

Når søkere av flere kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes søker av de kjønn som er underrepresentert.

Det skal arbeides med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn.

**KRAV 2****2.2 Deltid/midlertidig ansatte**

Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter. Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.

**KRAV****2.2 Deltid/midlertidig ansatte**

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Arbeidsgiver fastsetter antall stillinger og størrelsen på disse innenfor rammen av lov om barnehager med forskrifter.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av midlertidig ansatte minst en gang i året med de tillitsvalgte, samt drøfte og utarbeide retningslinjer for bruk av deltidsstillinger. Det samme gjelder for bruk av innleid arbeidskraft og midlertidig ansettelser.

*Begrunnelse:*

*Kravet er mer forpliktende for partene når man har fastsatt at drøftingene skal gjennomføres årlig. Det tar også for seg punkt om innleid arbeidskraft jfr. Arbeidsmiljølovens § 14.12.*

## KRAV 3

**4.7 Pedagogisk personale**

(Andre avsnitt)

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

KRAV:

(Andre avsnitt)

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

*Begrunnelse: Vi mener at all overtid skal lønnes iht. AML.*

KRAV 4

**6.4.1**

133 1/3 % For overtidarbeid utført etter kl. 1200 onsdag før skjærtorsdag.

KRAV:

**6.4.1**

133 1/3 % For overtidarbeid utført etter kl 1200 onsdag før skjærtorsdag og **Kristi  
himmelfarts dag**.

KRAV 5

## **6. Overtid**

NYTT KRAV

### **6.6 Forskjøvet arbeidstid**

Når partene lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden, 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.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

KRAV 6

NYTT KRAV

**6.7**

Ansatte som får et opphold på minst 1 time mellom ordinær tjeneste og møte/overtid gis et tillegg på kr. 100,-pr. dag

KRAV 7

NYTT KRAV

### **7 Ferie**

7.4 Lønn under sykdom og ved svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

## KRAV 8

**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.

## KRAV

**8.3.3 Amming**

Arbeidstaker gis fra med lønn 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 bekreftelse fra lege på at det er nødvendig med amming i arbeidstiden



KRAV 9

### 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 tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenstedag 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.

KRAV

### 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 tilsetting) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen. ~~Forutsetningen for dette er at arbeidstaker konstitueres for alle arbeidsoppgaver tilhørende stillingen.~~

*Begrunnelse: Vi mener at det er umulig å delvis tjenestegjøre en stilling da oppgavene som ligger til stillingen må gjennomføres i innehavers fravær. Hvis man kun delvis skal tjenestegjøre innebærer dette at noen andre får merarbeid, evt. at oppgaver ikke blir løst. Dette er ingen god løsning.*

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.~~ avlønnes fra første dag tilsvarende den lønnen som hører til stillingen.

Arbeidstakere i stillinger uten særskilt krav til utdanning, fagarbeidere og barnepleiere som konstitueres i stilling eller ansettes på dispensasjon som styrer, avlønnes fra første dag tilsvarende den lønnen som hører til stillingen.

*Begrunnelse: Det skal ikke lønne seg for arbeidsgiver å beordre arbeidstakere inn i høyere lønnet stillinger, da lønnen reflekterer ansvaret og man er ikke fritatt for noe ansvar selv om avlønningen er lavere.*

## KRAV 10

**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

**KRAV****16. Arbeidstøy – Klesgodtgjørelse**

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til nødvendig arbeidstøy. Det bestilles arbeidstøy fra FUS egen leverandør etter behovet den ansatte har. Ved slitasje bestilles det nytt arbeidstøy.

Det skal i tillegg utbetales en klesgodtgjørelse på kr 2000,- pr år som går til generell slitasje på egne klær/sko som brukes i arbeidstiden. Denne summen indeksreguleres annet hvert år.

## KRAV 11

## Kap 3

**3.3.2 Avlønning av fagarbeidere**

Ansatte med relevant fagbrev avlønnes som fagarbeidere, jf.3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere.

Ny bestemmelse med virkning fra 1.5.2020

**KRAV:****3.3.2 Avlønning av fagarbeidere**

Ansatte med relevant fagbrev avlønnes som fagarbeidere, jf.3.2.3 Lønnsstige fagarbeidere og barnepleiere.

Etter avlagt og bestått fagprøve i fag som er relevant for stillingen gis arbeidstakeren avlønning som fagarbeider.