

## Protokoll

Den 16. september ble det holdt forhandlinger om hovedavtalen og hovedtariffavtalen for hovedoppgjøret 2024 mellom FUS AS og Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Delta. Forhandlingene ble holdt i Fagforbundets lokaler i Oslo.

Til stede:

FUS AS

Stein Lier-Hansen  
Steffan Antonsen  
Elin Lunde Sørensen  
Magnus Blikshavn

Fagforbundet

Magnus Langstrand  
Stian Bryde-Erichsen  
Steinar Fuglevaag  
Ellisiv Solskinnsbakk  
Madeleine Schultz

Utdanningsforbundet

Kristina Brovold Liknes  
Pål Karlsvik-Jørgensen  
Endre Lien

Delta

Christine Ugelstad Svendsen

Partene er enige om følgende:

### **Avtalefestet pensjon**

#### Tilslutning til Fellesordningen

Partene er enige om tilslutning til Fellesordningen med følgende forutsetninger i pkt. 1-5:

1. Med avtalefestet pensjon (AFP) menes den pensjon en arbeidstaker har rett til i samsvar med denne tariffavtale og de til enhver tid gjeldende vilkår for avtalefestet pensjon i LO/NHO-området, Fellesordningen for AFP.
2. Ansatte født før 01.03.1969 eller tidligere, som er ansatt i FUS barnehagene per 31.12.2023, og som fyller kravene til AFP iht. til Vedtekter for avtalefestet pensjon i kommunal sektor, vil ha krav på Avtalefestet førtidspensjon i tidsrommet fra første mulige uttakstidspunkt fra folketrygden til normert pensjonsalder. Fellesordningen for AFP innføres med virkning fra 01.03.2024.
3. Lønnskompensasjonen, for årskullene født fra og med 01.03.1969 til og med 1981, opphører fra det tidspunktet man kvalifiserer til AFP i Fellesordningen, tidligst 62 år. Dersom den ansatte har høyere lønnskompensasjon enn den AFP man kvalifiserer til fra Fellesordningen, videreføres differansen som lønnskompensasjon fram til arbeidsforholdet opphører, maksimalt til normert pensjonsalder. Lønnskompensasjonen reguleres fram til den opphører.
4. Ansatte født før 01.03.1969 får videreført dagens AFP-ordning og dagens regulerte lønnskompensasjon.
5. Et partssammensatt utvalg skal levere rapport til tariffpartene om pensjonsutgiftene i FUS, konsekvensene av barnehageforliket, og andre forhold som hver av partene anser som relevant. Rapport utarbeides i forkant av hovedtariffoppgjøret i 2026, senest 01.04.2026, som grunnlag for hovedtariffoppgjøret i 2026.

## Økonomi

- Minstelønssatsene reguleres med virkning fra 01.05.24 som spesifisert i vedlegg 1.
- Det gis generelle tillegg med virkning fra 01.05.24 som spesifisert i vedlegg 1. Dette tillegget er inkludert i minstelønssatsene.

### **3.3.3 Tilleggs-/videreutdanning**

- Ansatte i stillinger i kategori fagarbeider, eller i ulike stillinger med krav om høyskoleutdanning, herunder styrer med godkjent utdanning og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 30/60 studiepoeng (10/20 vekttall), eller fagskole av et halvt/ ett års varighet, skal ha minst kr 13.000/26.000 pr. år i tillegg til minstelønn.

## **Hovedavtalen**

### 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. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at barnehagene vektlegger målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine ansatte gjennom interne og/eller eksterne tilbud, herunder arbeidsplassbasert opplæring.

Den enkelte virksomhet har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse. I samarbeid med de tillitsvalgte analyseres virksomhetens og den enkelte ansattes kompetansebehov, og det utarbeides en kompetanseutviklingsplan. I analysen bør også oppgavedeling mellom yrkesgruppene inngå, slik at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin utdanning og kompetanse. På dette grunnlag gjennomføres kompetansehevende tiltak. Overordnet kompetanseplan skal være tilgjengelig for alle ansatte.

Virksomheten og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Ut fra kartlagte behov vil virksomheten dekke kostnader forbundet med iverksetting av slike opplæringstiltak (lønn, permisjon etc.).

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

Rett til utdanningspermisjon reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-11. I den utstrekning det etter virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå, samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/ arbeidsfunksjoner, skal kostnader i forbindelse med dette dekkes av arbeidsgiver.

## **Annet**

### **6 Varighet**

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.4.2026.

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.

### **6.1 Regulering 2. avtaleår**

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom FUS AS 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.

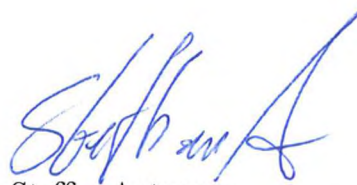
Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2025.

Svarfrist settes til 7. oktober kl. 24.00

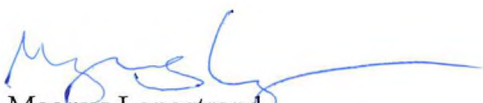
Oslo, 16. september 2024



Magnus Blikshavn  
FUS AS



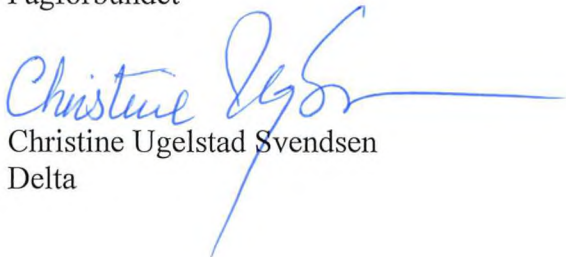
Steffan Antonsen  
FUS AS



Magnus Langstrand  
Fagforbundet



Kristina Brovold Liknes  
Utdanningsforbundet



Christine Ugelstad Svendsen  
Delta

## Vedlegg 1

### 3.2.2 Lønnsstige Arbeidstakere uten særskilt krav om utdanning

Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	18 000	385 200
4	18 000	392 000
8	18 000	404 100
10	18 800	444 800
16	18 800	478 900

### 3.2.3 Lønnsstige Fagarbeidere

Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	19 700	439 400
4	19 700	449 500
8	19 700	461 100
10	20 600	501 400
16	21 700	515 700

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

Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	20 700	513 400
4	20 700	517 600
8	21 700	531 600
10	22 700	585 600
16	28 800	600 100

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

Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	22 200	544 900
4	22 200	549 100
8	23 200	563 100
10	24 200	617 100
16	30 300	631 600

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

Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0	22 200	545 000
4	22 200	553 100
8	23 200	563 100
10	24 200	617 100
16	30 300	632 800

### 3.2.7 Lønnsstige Styrer med godkjent utdanning

Ansiennitet	Tillegg 1.5.24	Minstelønn 1.5.24
0 - 9,9	30 400	682 800
10 - 13,9	31 400	705 700
14 - 16,9	32 000	717 800
17 - 20,9	32 600	729 700
21 - 26,9	33 000	740 300
27 +	34 900	782 400