



Tariffavtale mellom ansatte i Fjellstyrene organisert i Naturviterne og Norges Fjellstyresamband

1 Avtaleparter og omfang

- 1.1 Denne tariffavtalen omfatter på den ene siden Fjellstyrenes ansatte organisert i Naturviterne og på den andre siden medlemmene i Norges Fjellstyresamband med unntak av det/de fjellstyre (- ene) som har reservert seg.
- 1.2 Denne avtalen er å forstå slik at det kan forhandles lokalt om høyere lønn og andre godtgjørelser enn hva som fremkommer av denne avtale. Lokale avtaler skal være skriftlige.
- 1.3 Vedrørende utdanningskrav som stilles for å bli medlem i Naturviterne, henvises det til § 2 i vedlagte lover for Naturviterne.

2 Ansettelse og oppsigelse

- 2.1 Fjellstyrene kan ansette følgende medarbeidere: fast ansatte, vikarer og midlertidig ansatte. Alle ansatte skal ha arbeidsavtale med vedlegg, blant annet denne tariffavtalen og fjellstyrenes personalhåndbok (når den foreligger). Av arbeidsavtalen skal det klart fremgå hvilken stilling vedkommende er ansatt i, ansettelsestidspunkt, stillingsandel, eventuelt periode for vikarer, midlertidig ansatte og stillingsgruppe, samt lønn ved tiltredelse.
- 2.2 Oppsigelse skal leveres skriftlig. For fast tilsatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder. For ansatte som er 50 år eller eldre med ansiennitet over 10 år er den gjensidige oppsigelsesfristen 4 måneder. Se for øvrig Aml § 15-3.

3 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden er 37,5 t/u. Arbeidstaker i ledende stilling eller arbeidstaker med særlig uavhengig stilling er unntatt arbeidstidsbestemmelsene i Aml kap. 10, med unntak av Aml § 10-2. Forpliktelsene etter Aml § 10-2 påhviler arbeidsgiver.

Fjellopsyn har stilling som er særlig uavhengig, og vil derfor være unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette følger av arbeidsmiljølovens § 10-12. Lovens forutsetning her er at det i slike stillinger vil være arbeidstakeren selv som bestemmer arbeidstid og tilpasser arbeidstiden til den arbeidsmengde og de arbeidsoppgaver som foreligger til enhver tid.

Den enkelte arbeidstaker har ansvar og mulighet for å regulere egen arbeidstid, men kan ikke permanent endre den alminnelige arbeidstid eller forskyve kontortiden - uten etter avtale med arbeidsgiver. Arbeidsgiver kan særskilte perioder styre arbeidets innhold og omfang.



Ved fastsettelse av lønnsnivå for fjelloppsyn skal arbeidsgiver ta hensyn til at fjelloppsyn ikke er omfattet av arbeidstidsbestemmelsene og at arbeidstidstiden kan gå ut over normalarbeidstiden mandag tom. fredag fra 07.00 til 17.00.

Partene er enige om å anbefale at en lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å regulere arbeidstiden gjennom året slik at total arbeidstid og prioritering av oppgaver blir riktig. Omfanget av nødvendig kvelds-/helg- og helligdagsarbeid avtales årlig eller oftere ved behov og skal kompenseres med et tillegg på 50 % av ordinær lønn. Med kveldsarbeid menes arbeid etter kl 18.

I særlig uavhengige stillinger har arbeidstaker selv ansvar for, og mulighet til å regulere arbeidstiden slik at total arbeidstid i løpet av året blir riktig. Partene anbefaler at det likevel kan avtales lokalt hvordan evt. plusstid kan overføres. Dersom ikke annet er avtalt lokalt gjelder følgende:

- Avregningsperiode er 1 år og regnes fra 1. mai til 30. april. Det tillates normalt overføring av 45 plusstimer til neste avregningsperiode.
- Partene er enige om at den plusstiden som opparbeides igjennom vår-, sommer- og høstsesongen skal den ansatte planlegge med å ta ut igjennom vinteren (desember-april). En plan for uttak av plusstid skal forelegges styret eller styrets leder innen 15. desember. Partene er enige om at utbetaling av plusstid i utgangspunktet skal unngås, men der hvor partene er enige om at arbeidssituasjonen umuliggjør avspasering, utbetales overtid.
- Når det gjelder overføring av ferie vises det til Ferielovens bestemmelser om dette. For tiden er det mulig å overføre inntil 14 feriedager (2 uker og 4 dager) til neste kalenderår

4 Fleksibilitet og tilpasninger

Både arbeidsgiver og arbeidstaker skal utvise nødvendig smidighet og fleksibilitet slik at arbeidsdagen og arbeidsoppgavene kan utføres på en veltilpasset og formålsrettet måte. Ved særskilte behov hos den enkelte arbeidstaker skal arbeidsoppgaver og arbeidstid tilrettelegges når det ikke er til vesentlig ulempe for virksomheten jf Aml § 10-2 nr. 4.



5 Lønn og godtgjørelse

- 5.1 Fjellstyresambandets lønnspolitikk skal sikre god rekruttering til Fjellstyrene og sikre at man beholder og utvikler den kompetanse Fjellstyrene er avhengige av for å løse sine oppgaver og nå sine mål. Lønnspolitikken til det enkelte fjellstyre må bygge opp under dette siktemålet.
- 5.2 For å få til dette må lønnen avspeile vedkommendes utdanning, kompetanse, ansiennitet, oppgaver og ansvar. Lønn ved tiltredelse avtales mellom den enkelte ansatte og Fjellstyret.
- 5.3 Lønnsregulering for 2018
- 5.3.1 Norges Fjellstyresamband og Naturviterne gjennomfører årlige lønnsforhandlinger. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO - området, offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder. Virkningstidspunktet for lønnsendringene er 1. juli 2018.

Lokale personlige lønnstillegg kommer i tillegg til de til enhver tid avtalte minstelønningene.

- 5.3.2 Partene har avtalt følgende minstelønnsnivå:

Minstelønnsstabell gjeldende fra 1.7.2018:

Stillingsgruppe/ ansiennitet	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger med master/hovedfag	492 618	501 356	505 570	514 206	529 317	556 868	595 500
Stillinger med Bachelor	400 612	408 322	435 564	441 115	487 889	497 963	521 500
Andre fjelloppsyn	376 556	383 136	408 836	412 639	457 871	475 142	481 412

Med "Andre fjelloppsyn" menes fjelloppsyn uten utdanning på master- eller bachelor/høyskolenivå ansatt før 1/5-2010 og innmeldt i Naturviterne før 01.05.2012.

Ansatte med lavere formell kompetanse enn bachelor/høyskole ansatt før 01.05.2010 i oppsynstilling lønnes som bachelor/høyskole.

De som omfattes av denne avtalen skal lønnes ut fra utdanningsnivå. Fjellstyret kan utlyse stillinger hvor det klart fremgår at stillingen vil bli lønnet på et lavere nivå.



5.4 Deltidsstillinger lønnes ift hel stilling. Ved opprykk og fastsettelse av ansiennitet (for faste stillinger) blir seks - 6 - måneders arbeid pr. år regnet som årsverk. Det er ikke mulig å tjene opp mer enn 1 års ansiennitet for arbeid i 12 måneder hos samme arbeidsgiver. Det er arbeidsgivers ansvar å ajourføre ansienniteten til den enkelte arbeidstaker.

5.5 Ansatt med ansvar for daglig drift

Daglig leder kalles den som fjellstyret har ansatt og gitt myndighet til å avgjøre alle saker knyttet til daglig drift og som ikke er av uvanlig art og viktighet. Daglig leder har ansvar for å forvalte fjellstyrets ressurser i det daglige og skal ha kompensasjon for dette slik det fremkommer av følgende oversikt:

Stillingstype/ansvar	Tillegg
Daglig leder med personalansvar og økonomiansvar	32 075
Daglig leder med økonomiansvar	13 451

Satsene reguleres i tråd med reguleringen av folketrygden grunnbeløp og med samme virkningsdato som minstelønntabellen i avsnitt 5.3.2.

Personalansvar:

Der det er tre eller flere andre ansatte eller der de ansatte til sammen utgjør ett årsverk eller mer.

Økonomiansvar:

Der hvor styret delegerer økonomifullmakt til daglig leder på en slik måte at daglig leder skal sørge for at regnskapet er i samsvar med lov og forskrift.

Daglig leder som har personalansvar og økonomiansvar skal normalt lønnes høyere enn dem de er satt til å lede.

5.6 Alle ansatte har krav på full lønn og full opptjening av feriepenger under sykmeldingsperioden.

5.7 Kjøregodtgjørelse

- Det er arbeidsgivers ansvar å stille bil til disposisjon for tjenestekjøring.
- Partene kan unntaksvis bli enige om at den ansatte stiller privat bil til disposisjon for tjenestekjøring mot en avtalt kompensasjon.
- Kompensasjonen for bruk av privat bil godtgjøres minimum etter statens satser med tillegg på 1,55 kroner pr km og 850 kroner pr måned i godtgjørelse for å holde bil. Deltidsstillinger honoreres forholdsmessig. Satsene reguleres i tråd med reguleringen av folketrygden grunnbeløp og med samme virkningsdato som minstelønntabellen i avsnitt 5.3.2.

5.8 Kostgodtgjørelse

Diett godtgjøres etter statens satser.



5.9 Lager

Det er arbeidsgivers ansvar å skaffe tilveie tilfredsstillende lager for utstyr og kjøretøy. For ansatte som etter avtale stiller lager til disposisjon, fastsettes godtgjørelse for dette ved lokal avtale, minimum 5 000 kroner.

5.10 Telefon

Arbeidsgiver dekker utgifter til innkjøp og bruk av mobiltelefon. Arbeidsgiver betaler årlig godtgjørelse på 4 000 kroner for bruk av egen telefon eller bredbånd/internett.

6 Permisjoner og fravær

6.1 Arbeidsgiver utbetaler sykelønn, fødselspenger og adopsjonspenger til arbeidstakere i hele den perioden arbeidstakeren har rett til slik stønad. Refusjonsbeløpet fra det offentlige tilfaller arbeidsgiver.

6.2 Permisjoner

Se Hovedtariffavtalen for KS; § 14.

6.3 Militærtjeneste

Det betales ikke lønn under ordinær førstegangstjeneste. Ansatte ytes under repetisjonsøvelser full lønn i inntil to - 2 - måneder pr år. Dette gjelder ikke lønnet befall. Ansiennitet opparbeides for fravær på repetisjonsøvelser. Som repetisjonsøvelse regnes i denne forbindelse også tvungen tjeneste til heimevernet, sivilforsvaret og politireserven.

7 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med full lønn i inntil femten - 15 - dager pr år for utøvelse av sitt tillitsverv. Tillitsvalgte i Naturviterne gis videre tjenestefri med full lønn for deltakelse i organisasjonsarbeid og kurs i direkte tilknytning til sitt tillitsverv. Det utbetales for disse full lønn ved møter i Naturviternes organer.

8 Ferie

Det gis 5 uker ferie.



9 Pensjon og forsikringer

Alle Fjellstyrer skal ha pensjonsordning for sine ansatte, faste og midlertidige ansatte, med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer min 14 timer pr uke.

Oppsyn har særaldersgrense på 65 år.

Eventuelle førtidspensjoner kan avtales mellom den enkelte ansatte og arbeidsgiver. Det er arbeidsgivers ansvar at pensjonsordningen til enhver tid er a jour for den enkelte ansatte.

Fjellstyrene plikter å tegne yrkesskadeforsikring for sine ansatte, se Lov om yrkesskadeforsikring. Forsikringen skal dekke arbeidstakers behov, for eksempel der arbeidstaker drar ut i oppdrag rett fra hjemmet.

10 Bedriftslegeordning

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det blir opprettet bedriftslegeordning for den/de tilsatte. Det kan eventuelt forhandles lokalt om andre former for legekontroll dersom arbeidstaker/ arbeidsgiver er enige om dette.

11 Sikringsutstyr og personlig utstyr

Det er arbeidsgivers ansvar til enhver tid å holde sikringsutstyr pålagt av arbeidstilsynet. Utstyr som ikke er pålagt, men like fullt nødvendig for å sikre ansattes liv og helse på en tilfredsstillende måte i tjeneste, skal tilsvarende holdes av arbeidsgiver. Hva som er nødvendig utstyr avklares lokalt.

Arbeidstaker bruker eget våpen ved behov i arbeidet. Alle utgifter til skyteprøven dekkes av arbeidsgiver.

Fast ansatt oppsyn på helårs basis kan kjøpe nødvendig utstyr og arbeidsklær på arbeidsgivers regning for et beløp tilsvarende inntil 6000 kroner. For ansatte i deltidsstillinger gjelder et relativt beløp.

Slikt personlig nødvendig utstyr eller arbeidsklær som ødelegges/tapes i tjeneste (klær, foto, ryggsekk og lignende) erstattes fullt ut med tilsvarende utstyr. Det er et vilkår for erstatningen at den ansatte ikke har utvist uaktsomhet.

12 Kompetanse, etter- og videreutdanning

Kompetanse og kompetanseheving har stor betydning for den enkeltes trygghet i oppgaveutførelsen og for kvaliteten på det utførte arbeidet. For å sikre og utvikle



Fjellstyrenes generelle og spesielle kompetanse må den enkeltes real- og formalkompetanse vurderes. Arbeidsgiver stimulerer til kompetansehevede tiltak ved å legges til rette for etter- og videreutdanning for faglig oppdatering og utvikling. Ved behov skal arbeidsgiver og arbeidstaker sammen sette opp en plan for kompetanseheving for arbeidstaker.

Arbeidstaker som har fått permisjon fra sin stilling for å tilegne seg nødvendig kompetanse i form av videreutdanning som er godkjent av partene, skal ha en lønnsuttelling for dette. For ett års relevant (60 studiepoeng) etter-/videreutdanning skal den ansatte få en lønnsuttelling på minst 20 000 kroner. For utdanning av kortere varighet benyttes lønnsrelasjonen forholdsmessig. Dette gjelder for videreutdanning som for øvrig ikke gir uttelling lønnsmessig.

13 Tvistemål

Tvister som oppstår mellom arbeidsgiver og ansatt skal søkes løst ved forhandlinger mellom tillitsvalgte i Naturviterne og vedkommendes arbeidsgiver. Der enighet ikke oppnås mellom disse søkes det løsning i forhandlinger mellom NFS og Naturviterne. Tvist om forståelse av denne avtalen kan bringes inn for nemnd bestående av tre representanter; en representant for hver part og en representant oppnevnt av Riksmeglingsmannen, sistnevnte er nemndas leder. Nemndas avgjørelse er bindende for partene og partene dekker selv sine kostnader ved nemndavgjørelsen. Kostnader for nemndas leder fordeles likt mellom partene.

14 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2019.

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

Oslo, 25. juni 2018

Andreas Aass
Norges Fjellstyresamband

Ole Jakob Knudsen
Naturviterne



Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingskikk

Med utgangspunkt i disse punktene, utformer de lokale parter retningslinjer for gjennomføring av lokale forhandlinger. Hensikten er å sikre gode prosesser slik at partene lokalt kan gjennomføre reelle forhandlinger.

- Det er viktig at partene snakker sammen og avtaler tidspunkt for lokale forhandlinger og frister for å fremme krav
- Naturviterne og NFS anbefaler at partene lokalt lager en lokal lønnspolitikk
- Arbeidsgiver er ansvarlig for å innkalle, samt gjennomføring av de lokale forhandlingene

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingsforløp
- Gjensidig informasjon om forhandlingsutvalgenes sammensetning
- Hvem som omfattes av forhandlingene, herunder forholdet til de uorganiserte
- Lokal lønnspolitikk og - kriterier. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene
- Tydelighet i prioriteringer og begrunnelser

Tillitsvalgte har rett til å få faktiske opplysninger om bedriftens lønnsvilkår ved lokale forhandlinger.

Gjennomføring av forhandlinger

- Følgende legges til grunn ved gjennomføring av lokale forhandlinger, dersom partene lokalt ikke blir enige om annet:
- Partene lokalt nedsetter et beregningsutvalg som fastsetter utgangspunktet for forhandlingene.
- Partene lokalt berammer tidspunkt for oversendelse av krav fra arbeidstakerorganisasjonene til arbeidsgiver.
- Organisasjonene gis anledning til å begrunne sine krav før arbeidsgiver i legger fram første tilbud.
- Første tilbud bør gjenspeile krav både fra organisasjonene og arbeidsgiver og ikke omfatte for stor del av den samlede pott.
- Tilbudet skal omfatte eventuelle tilbud til uorganiserte.
- Organisasjonene argumenterer for sine gjenstående krav før det gis ytterligere tilbud.



Fremgangsmåte ved ankebehandling

Lokale lønnsforhandlinger etter punkt 5.3 i Hovedtariffavtalen skal behandles i lokal nemnd eller lokal pendelvoldgift*. Nemndordningen er hjemlet i KS sin Hovedavtale del A, § 6-2.

Lokal- nemnd/pendelvoldgift sammensettes slik:

- 1 nøytral leder. Riksmekleren har et lokalt meklerkorps som kan brukes der partene ikke blir
- enige om annet. Naturviterne og NFS har liste over de lokale kretsmeklingsmennene.
- 1 representant fra arbeidsgiver (styreleder?)
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlings sammenslutningens lokale ledd (tillitsvalgt/forhandler?)

Oversendelse av saken til nemnda:

De lokale parter skal lage et dokument som beskriver bakgrunnen for krav/tilbud og forhandlingene. Dette skrevet er et viktig dokument ved nemndsbehandlingen. Dokumentet, vedlagt protokoll fra forhandlingene, skal sendes nemndas nøytrale leder.

Behandling i nemnda:

Nemndas leder bestemmer nærmere prosedyre.

Arbeidsformen i lokal nemnd kan variere, men i hovedsak vil partene legge frem sine tilbud/krav og behandle disse i nemnda. Nemndas kjennelse vil kunne være fullt gjennomslag for arbeidstakersiden eller ditto for arbeidsgiversiden. Ofte vil nemnda likevel lande på en mellomting mellom partenes opprinnelige tilbud/krav i nemnda.

Avslutning av saken:

Når ankenemndas avgjørelse foreligger, bør man sende avgjørelsen og partenes prosesskrift til foreningene sentralt. Dette vil gjøre at partene kan evaluere ankebehandlingen på landsbasis og gi nyttig informasjon for senere lokale nemndbehandlinger.

Nemndas leder skal godtgjøres. Normal godtgjørelse er for tiden ca 7500,- kroner. Halvparten av honoraret betales av Naturviterne, den andre delen betales av det lokale fjellstyret.

*Pendelvoldgift er en nemnd der den nøytrale oppmannen må gi en av partenefult medhold i sitt standpunkt. Det er ikke mulig for den nøytrale oppmannen og finne, eller foreslå en mellomløsning hvor begge parter må gi litt.



Det ble protokolert følgende ved lønnsforhandlingene 2018:

Partene ble enige om følgende:

«Partene er innstilt på at tariffavtalen skal regulere pensjonsrettigheter fra og med 1.1.2020. Dette kan derfor bli et forhandlingstema også i 2019. Forut for dette nedsettes et utvalg med 2 personer fra hver av partene som får i oppdrag å utrede konsekvenser av ulike modeller som alternativ til offentlig tjenstepensjon. Utvalgets rapport, med en anbefaling til partene, skal foreligge senest 1. mai 2019. Utredningen skal belyse konsekvensene av ordningen for begge parter.»