

# Hovedavtale mellom Norges Fjellstyresamband (NFS) og Naturviterne

## 1. Avtalens formål

Partene skal utvikle et godt arbeidsmiljø gjennom samarbeid, medbestemmelse og medansvar. Avtalen skal legge til rette for et godt leder- og medarbeiderskap i fjellstyrene.

## 2. Partene

De sentrale partene utgjøres av Norges Fjellstyresamband og Naturviterne.

Lokale parter er det enkelte fjellstyre og tillitsvalgte for Naturviterne i det enkelte fjellstyre.

## 3. Avtalestruktur og samarbeid

I tillegg til denne avtalen gjelder tariffavtalen mellom Norges Fjellstyresamband og Naturviterne.

Tillitsvalgte utpekes av Naturviternes medlemmer i fjellstyrene. I fjellstyret med bare ett medlem i Naturviterne har vedkommende rett til å velge seg selv som tillitsvalgt.

Arbeidsgiver har plikt til og tillitsvalgte har rett til å drøfte og forhandle i spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår, likestilling og kompetanseutvikling m.v. der dette har hjemmel i lov- og avtaleverk. De tillitsvalgte forplikter sine medlemmer i Naturviterne.

Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- a) Spørsmål som vedrører fjellstyrets drift, forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og daglig drift, og alminnelige lønns- og arbeidsforhold i fjellstyret
- b) Omlegginger som kan få betydning for Naturviternes medlemmer og deres arbeidsforhold
- c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

Tillitsvalgte og arbeidsgiver har gjensidig rett og plikt til å ta opp å søke å løse problemer og klagemål på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte har rett til nødvendig tid for å utføre sine oppgaver innenfor ordinær arbeidstid.

Den tillitsvalgte har rett til fri med lønn så langt dette er mulig når driftsmessige forhold tillater det:

- a) Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger om arbeidsvilkår på sentralt og lokalt nivå
- b) Deltakelse i og nødvendige forberedelser til lokale forhandlinger
- c) Deltakelse i organisasjonsarbeid og opplæring i tilknytning til tillitsvalgtvervet
- d) Deltakelse i møter som valgte representanter i Naturviternes vedtektsfestede organer

Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg.

#### **4. Tvisteløsning**

Rettstvister som oppstår mellom arbeidsgiver og Naturviterne lokalt skal søkes løst ved forhandlinger mellom tillitsvalgte i Naturviterne og vedkommende 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; én representant for hver part og én representant oppnevnt av Riksmekleren, 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.

#### **5. Permittering**

Permittering kan foretas når saklig grunn gjør det nødvendig for virksomheten.

Permittering i henhold til første ledd kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene i nytt møte er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn.

Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det kan begrunnes saklig. Denne bestemmelsen er ikke til hinder for bruk av rullerende permittering.

Før det gis varsel om permittering, skal spørsmålet drøftes mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

De enkelte arbeidstakere som kan antas å bli permittert, skal gis skriftlig varsel minst 14 dager på forhånd.

Ved vurdering av hvem som skal permitteres skal det legges vekt på de spesielle oppgavene de tillitsvalgte har i virksomheten.

#### **6. Kompetanseutvikling**

Partene er enige om at økt kompetanse har stor betydning både for enkeltpersoner, for virksomheten og for samfunnet.

Det er derfor verdifullt når arbeidstakere tar initiativ eller stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse.

Rett til utdanningspermisjon er gitt i arbeidsmiljølovens § 12-11.

Når utdanning har verdi både for arbeidstaker og fjellstyret, innvilges permisjon, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I den grad det etter fjellstyrets syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået for å få utført nødvendige arbeidsoppgaver og funksjoner, skal tilhørende kostnader helt eller delvis dekkes av arbeidsgiver.

# Tariffavtale mellom Norges Fjellstyresamband og Naturviterne

## 1 Avtaleparter og omfang

Denne tariffavtalen er inngått mellom Naturviterne og Norges Fjellstyresamband.

Denne tariffavtalen omfatter på den ene siden Fjellstyrenes ansatte organisert i Naturviterne og på den andre siden medlemmene i Norges Fjellstyresamband, med unntak av fjellstyrer som har reservert seg.

Denne avtalen er å forstå slik at det kan forhandles lokalt om høyere lønn og andre godtgjørelser enn hva som fremkommer av denne avtalen. Lokale avtaler skal være skriftlige.

## 2 Ansettelse og oppsigelse

**2.1** Ansettelser skjer iht. bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 14. For øvrig legges kvalifikasjonsprinsippet til grunn (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

**2.2** Oppsigelse skal leveres skriftlig. For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra den datoen oppsigelsen ble gitt, med mindre arbeidsmiljølovens § 15-3 gir rett til lengre oppsigelsesfrister.

Ved nyansettelser med prøvetid gis oppsigelse iht. arbeidsmiljølovens §§ 15-3 (7) og 15-6.

## 3 Arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden for ansatte i fjellstyrene er 37,5 timer pr. uke.

Daglig leder er i.h.t. arbeidsmiljølovens § 10-12 (1) unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene – med de unntak fra dette som loven gir. Forpliktelsene etter Aml § 10-2 påhviler arbeidsgiver.

Andre stillinger i fjellstyrene kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene når disse selv bestemmer sin arbeidstid og tilpasser den til den arbeidsmengden og de arbeidsoppgavene som foreligger til enhver tid, jf. arbeidsmiljølovens § 10-12 (2). Ansatte i slike stillinger kan også i stor grad selv bestemme hvordan og når arbeidsoppgavene gjennomføres.

Det er mulig å etablere arbeidsplaner etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5 (1) eller (2) med gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden i opp til 52 uker om gangen. Ved avtale om arbeidsplaner som innebærer endringer i normalarbeidstiden skal godtgjøring og ulempetillegg være en del av avtalen. Nyansatte har rett til å reservere seg mot arbeidsplaner inngått med hjemmel i Aml § 10-5 (1) eller inngå en ny arbeidsplan.

Partene er enige om at dersom arbeidssituasjonen umuliggjør avspasering, utbetales overtid.

## 4 Lønn og godtgjørelse

**4.1** Fjellstyresambandets lønnspolitikk skal sikre god rekruttering til fjellstyrene og sikre at man beholder og utvikler den kompetansen fjellstyrene er avhengige av for å løse sine oppgaver og nå sine mål. Lønnspolitikken til det enkelte fjellstyre må bygge opp under dette siktemålet.

### 4.2 Prinsipper for lønnsfastsettelse

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til utdanningsnivået til den ansatte. Det skal også tas hensyn til stillingens kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Ved nyansettelse fastsettes arbeidstakerens lønnsansiennitet. Denne bestemmer plasseringen i minstelønnstabellen. Som lønnsansiennitet regnes all tidligere privat og offentlig tjeneste som er av betydning for stillingen.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- og videreutdanning skal vektlegges.

Der arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om at arbeidstaker tar videreutdanning som har betydning for fjellstyret/stillingen, gis det et lønnstillegg på minst kr. 20 000 pr. studieår (60 studiepoeng) for fullført etterutdanning – uavhengig av arbeidstakerens utdanningsnivå på forhånd. Færre studiepoeng gir forholdsmessig lønnstillegg.

#### 4.2.1 Årlig lønnsregulering

Norges Fjellstyresamband og Naturviterne gjennomfører årlige lønnsforhandlinger. Partene er enige om at det i forhandlingene skal tas utgangspunkt i lønnsutviklingen i for KS-området, lønnsutviklingen i arbeidslivet for øvrig og fjellstyrenes økonomiske situasjon.

Forhandlingene gjennomføres i ukene 25 og 26.

Virkningstidspunktet for lønnsendringer er 1. mai, dersom partene ikke blir enige om noe annet.

#### 4.2.2 Minstelønnstabell

Utdannings- gruppe / Ansiennitet	Garanti- lønn 0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Mastergrad	509 860	518 903	523 265	532 203	547 843	576 358	616 343
Bachelorgrad*	415 000	422 613	450 809	465 544	504 965	515 392	539 753

\* Ansatte med lavere formell utdanning enn bachelor/høyskole ansatt før 1.5.2010 i oppsynsstilling eller stilling som daglig leder, lønnes som stilling med krav om bachelorgrad. Se vedlegg 1.

- 1) Ansatte med master- eller bachelorgrad lønnes etter utdanningsnivå, der utdanningskravet er minimum bachelor.
- 2) Ved ansettelser i stillinger der utdanningskravet er lavere enn bachelornivå, er det stillingens krav til utdanning som bestemmer lønnsnivået.
- 3) Ved utlysning av stilling som daglig leder eller oppsyn skal det kun settes et minstekrav til utdanning, ikke ønsket utdanningsnivå.

### 4.3 Deltidsstillinger

Deltidsstillinger lønnes forholdsmessig relatert til hel stilling. Ved opprykk og fastsettelse av ansiennitet (for faste stillinger) blir 6 måneders arbeid pr år regnet som 1 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.

### 4.4 Daglig leder

Nye satser (reguleres med G-vekst):

	Tillegg
Daglig leder med økonomiansvar	Kr 14 072
Daglig leder med inntil 1,5 årsverk ansatt i tillegg til daglig leder	Kr 33 556
Daglig leder med inntil 2,5 årsverk ansatt i tillegg til daglig leder	Kr 40 000

For daglig leder i fjellstyrer med mer enn 2,5 årsverk i tillegg til daglig leder fastsettes lønn av styret. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til daglig leders meransvar knyttet til økonomi og/eller personalledelse sett i forhold til andre stillinger i fjellstyret. Se også vedlegg 2.

### 4.5 Sykelønn og foreldrepenger

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker i løpet av 3 år, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakerne så lenge de er ansatt og har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Sykelønn og foreldrepenger beregnes etter folketrygdlovens regler og utgjør grunnlaget for opptjening av feriepenger i.h.t. ferielovens § 10.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden tilfaller så arbeidsgiver.

### 4.6 Pensjonistlønn

Alderspensjonister med pensjon fra KLP kan engasjeres på pensjonistvilkår, herunder også AFP-pensjonister som mottar AFP etter pensjonsordningens ordinære regler. Ordningen gjelder ikke for AFP-pensjonister med folketrygdberegnet AFP.

Timelønnen er statens til enhver tid gjeldende sats for lønn på pensjonistvilkår. Utover dette utbetales tillegg som følger av tariffavtalen.

Personer som er engasjert etter denne bestemmelsen beholder pensjonen uforandret og meldes ikke inn i tjenstepensjonsordningen

Denne bestemmelsen gjelder kun ansatte som er født i 1962 eller tidligere.

### 4.7 Reisebestemmelser

#### 4.7.1 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 kr 1,62 pr km og kr 889 pr måned i godtgjørelse for å holde bil.

Deltidsstillinger honoreres forholdsmessig. Satsene reguleres i tråd med reguleringen

av folketrygdens grunnbeløp og med samme virkningsdato som minstelønntabellen i avsnitt 4.2.2.

Fjellstyrene kan ikke stille krav om at søkere må ha bil/egnet bil i utlysning av stillinger.

#### **4.7.2 Diett**

De til enhver tid gjeldende satsene for statsansattes tjenestereiser m.h.t. kostgodtgjørelse, nattillegg og reiseutgifter gjøres gjeldende for tjenestereiser utført av arbeidstakere i fjellstyrene.

Med tjenestereiser menes pålagte og/eller godkjente reiser av ikke fast karakter i oppdrag for fjellstyret.

For oppdrag innenfor fjellstyrets område som medfører overnatting utenfor eget hjem avtaler de lokale partene en passende kompensasjon.

#### **4.8 Lager**

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

#### **4.9 Elektronisk kommunikasjon**

Arbeidsgiver dekker utgifter til innkjøp og bruk av mobiltelefon, annet elektronisk kommunikasjonsutstyr og tilhørende abonnementer som er nødvendig for at arbeidstakere i fjellstyret skal kunne utføre sine oppgaver.

Gjeldende regler for skattlegging av elektronisk kommunikasjon betalt av arbeidsgiver skal alltid følges.

### **5 Permisjoner og fravær**

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 12 arbeidsdager pr. kalenderår. Det kan avtales fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

#### **5.1 Offentlige verv**

Arbeidstaker som er pålagt å utføre offentlige verv kan etter søknad beholde sin lønn. Arbeidstaker skal snarest mulig melde til arbeidsgiver når det er behov for fravær fra arbeidet for å kunne utføre vervet.

#### **5.2 Utdanningspermisjon**

Retten til utdanningspermisjon følger av arbeidsmiljølovens § 12-11. Se ellers Hovedavtalens pkt. 6.

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med full eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

I de tilfellene fjellstyret gir fri med hel eller delvis lønn og/eller yter vesentlig økonomisk støtte til gjennomføring av videreutdanning, kan det avtales bindingstid til fjellstyret på inntil 2 år.

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for minst eksamensdager samt to lesedager før hver eksamen, dersom arbeidstakeren ville hatt

ordinært arbeid disse dagene. Det er en forutsetning for permisjon med lønn at faget det skal avlegges eksamen i har betydning for fjellstyret.

### **5.3 Militærtjeneste**

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

## **6 Ferie**

I tillegg til retten til feriefritid gitt i ferieloven har arbeidstaker rett til 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 (4).

Når det gjelder overføring av ferie vises det til ferielovens bestemmelser om dette. For tiden er det mulig å overføre inntil 12 feriedager (2 uker) til neste kalenderår.

De tariffestede feriedagene kan, dersom arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om det, enten overføres til neste ferieår eller utbetales.

## **7 Pensjon og forsikringer**

Pensjonsbestemmelsene avventes til utvalgsarbeidet er gjennomført.

Tekst fra gammel avtale:

Alle fjellstyrer skal ha pensjonsordning for sine ansatte, faste og midlertidige ansatte, med en arbeidstid som i gjennomsnitt tilsvarer minst 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 à 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.

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.

## **8 Bedriftslegeordning**

Arbeidsgiver er ansvarlig for at det blir opprettet bedriftslegeordning for sine arbeidstakere. Det kan eventuelt forhandles lokalt om andre former for legekontroll dersom arbeidstaker og arbeidsgiver er enige om dette.

## **9 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 ansatte i heltids oppsynsstillinger kan kjøpe nødvendig utstyr og arbeidsklær på arbeidsgivers regning for inntil kr 7 500 årlig. For ansatte i deltidsstillinger gjelder et relativt/forholdsmessig beløp.

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

## **10 Varighet**

Hovedavtalen og Tariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2022.

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NFS og Naturviterne om eventuelle lønnsendringer for andre avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel – med utløp tidligst 1. mai 2021.

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



## Vedlegg 1

### Lønn for «Andre fjelloppsyn» \*

Ansiennitet	10 år	16 år
Minstelønn	Kr 491 772	Kr 498 261

\*Med «Andre fjelloppsyn» menes ansatte i oppsynsstillinger med lavere formell utdanning enn bachelor/høyskole ansatt før 1.5.2010 og innmeldt i Naturviterne før 1.5.2012.

## Vedlegg 2

### Daglig leder

Partene er enige om at både fjellstyrene og deres daglige ledere må ha bevissthet om sine roller.

Daglig leder skal iverksette i praktisk arbeid og ledelse de mål og retningslinjer for fjellstyrets arbeid som styret har fastsatt, og som kan være nedfelt i lederinstruks.

Daglig leder har i den ordinære driften ansvaret for at fjellstyrets oppgaver utføres.

Daglig leder må gis de fullmaktene som er nødvendige for at fjellstyrets oppgaver kan løses så godt og raskt som mulig.

Styrets leder og styremedlemmer skal ikke engasjere seg direkte i den ordinære driften og utøvelsen av fjellstyrets oppgaver, men har alltid anledning til å ta driftsmessige spørsmål opp i styret.

Det er naturlig at daglig leder og styreleder har kontakt utenom styremøtene for drøfting av situasjoner som krever rask avklaring.