

Overenskomst for
jordbruks- og gartnerinæringene

2012 - 2014

Overenskomst mellom

Næringslivets Hovedorganisasjon
og
NHO Mat og Landbruk
på den ene side

og

Landsorganisasjonen i Norge / Fellesforbundet
på den annen side

Gjelder f.o.m. 1. april 2012 t.o.m 31. mars 2014

Del I Hovedavtalen

INNHALDSFORTEGNELSE

Kap. I Overenskomstens omfang	4
Kap. II Arbeidstidsbestemmelser	5
Kap. III Lønnsbestemmelser	7
Kap. IV Lønssystemer	11
Kap. V Overtid	12
Kap. VI Arbeidsmiljø, vernebestemmelser, arbeidstøy, spise-, vaske- og oppholdsrom	13
Kap. VII Ferie og fridager	14
Kap. VIII Spesielle bestemmelser	15
Kap. IX Andre bestemmelser	16
Kap. X Overgangsprotokoller	16
Kap. XI Ikrafttreden, varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår m.m.	16

DEL I Hovedavtalen

Del II Overenskomstens bestemmelser

Kap. I Overenskomstens omfang

§ 1.1 Virkeområder

- 1.1.1 Denne tariffavtalen omfatter jordbruks- og gartneriarbeid, hagesenter, planteskolearbeid og lager-/terminalarbeid, samt alle fag innenfor området landbruk, naturbruk og naturforvaltning som naturlig utføres innenfor næringen. Tariffavtalen gjøres gjeldende etter krav fra Fellesforbundet på den ene side og NHO Mat og Landbruk på den annen side.
- 1.1.2 *Denne overenskomst kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. bilag 9 og 13.*
- 1.1.3 Arbeidsgiverne er innforstått med at Fellesforbundet vil nytte denne overenskomst innenfor næringer som det er naturlig å opprette tariffavtale med, og som normalt utføres innenfor næringene som ikke er tilsluttet NHO Mat og Landbruk og som Fellesforbundet har eller får tariffavtale med.
- 1.1.4 Ingen nå ansatte arbeidstakere skal få sine lønns- og arbeidsvilkår forringet ved nærværende overenskomst.

§1.2 Opplæring og teknologisk utvikling

- 1.2.1 Fagopplæring, etterutdanning og videreutdanning skjer i samsvar med lov om videregående opplæring og lov om opplæring i arbeidslivet og de bestemmelser som til enhver tid blir gitt i henhold til disse lover og til hovedavtalens bestemmelser.
- 1.2.2 Gartnerinæringene og landbruket vil i fremtiden være avhengig av tilpasningen til ny teknologi og tilgang på fagarbeidere og annen kvalifisert arbeidskraft.
- 1.2.3 Med sikte på at arbeidstakerne som omfattes av Fellesoverenskomsten skal kunne kvalifiseres til nye arbeidsoppgaver som utviklingen fører med seg, og kunne utfylle de krav som i fremtiden vil bli stilt til dem, er partene enige om:
- at det er av stor betydning å øke interessen og muligheten for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at virksomhetene som har forutsetning for det, i større utstrekning tar inn lærlinger.
 - at det mellom virksomheten og de tillitsvalgte drøftes behovet for inntak av lærlinger
 - i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med næringens behov.
 - å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i Opplæringslova opprettholdes også i fremtiden.
 - at Faglig råd for naturbruk (FRNA) søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v. vil kreve
 - at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom arbeidstakeren/tillitsvalgte i det enkelte

tilfelle jfr. Hovedavtalens kap. XIII. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste.

- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, virksomheter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke mulighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som i fritiden, avhengig av lokale forhold.
- at virksomheten og tillitsvalgte drøfter generelle opplæringsspørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå.
- At arbeidstakerne skal ha rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

§ 1.3 Relevant etterutdanning – eksamensfri – betaling

1.3.1 I forbindelse med eksamen som skal avlegges i fag arbeidsgiver har vurdert som relevant, og på forhånd godkjent, gis fri med full lønn i inntil 1 dag

Kap. II Arbeidstidsbestemmelser

§ 2.1 Den alminnelige arbeidstid

2.1.1 37,5 timers arbeidsuke

Den alminnelige arbeidstid for arbeid som ikke går inn under neste ledd, skal i gjennomsnitt for året være 37,5 timer pr. uke og ikke overstige 9 timer pr. dag.

2.1.2 35,5 timers arbeidsuke

Den alminnelige arbeidstid må i gjennomsnitt for året ikke overstige 35,5 timer pr. uke for arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver 3. søndag.

§ 2.2 Arbeidstid for deltidsansatte

2.2.1 Med deltidsansatt menes arbeidstaker som ikke er sysselsatt i full stilling hos sin arbeidsgiver.

2.2.2 Arbeidet skal være avtalt utført til faste eller variable tider, på hel eller redusert tid den enkelte dag.

For deltidsarbeid regnes arbeidstiden som går utover den enkelte deltidsansattes avtalte ordinære arbeidstid, men innenfor den alminnelige arbeidstid jf § 2.1.1 som merarbeid, jf Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

2.2.3 Gartnerinæringen

I gartnerinæringen kreves det til tider en utvidet driftstid for å forhindre skader på planter og kulturer. For å imøtekomme dette hensyn nyttes det blant annet deltidsarbeidere til arbeid på lør-, søn- hellig- og høytidsdager.

§ 2.3 Inndeling av den daglige arbeidstid

2.3.1 Ordinær dagarbeidstid

Arbeidstiden skal legges mellom kl. 06.00 og kl. 18.00 hvis partene lokalt ikke blir enige om noe annet. Inndelingen av den daglige arbeidstid og hvilepauser fastsettes av arbeidsgiveren i samråd med arbeidstakeren.

2.3.2 Gartnerinæringen

På bedrifter hvor det kan oppstå spesielle behov kan de organiserte/tillitsvalgte inngå avtale om annen ordinær arbeidsinndeling fram til kl. 20.00. Vedrørende betaling se § 3.3.2

2.3.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Fordelingen av arbeidstiden foretas slik at arbeidstiden på årsbasis holdes innenfor rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

2.3.4 Ordinær arbeidstid på lørdager

I de tilfeller det er nødvendig å arbeide på lørdager, legges den ordinære arbeidstiden mellom kl. 06.00 og kl. 13.00.

2.3.5 Gartnerinæringen - utvidet arbeidstid på lørdager etter avtale med organiserte arbeidstakere
Arbeidsgiver og de tillitsvalgte eller de organiserte arbeidstakerne der det ikke er tillitsvalgte, kan ved avtale inndele den ordinære arbeidstiden om lørdagene fram til kl. 18.00. Slik avtalt arbeidstid gjelder samtlige ansatte. Vedrørende betaling se § 3.3.2.

2.3.6 Gartnerinæringen - påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften

For påske-, pinse-, jul- og nyttårsaften legges den ordinære arbeidstiden mellom kl. 06.00-12.00.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte eller de organiserte arbeidstakerne der det ikke er tillitsvalgte, kan ved avtale inndele den ordinære arbeidstiden på ovennevnte dager fram til kl 17.00. Slik avtalt arbeidstid gjelder samtlige ansatte. Vedrørende betaling se § 3.3.2

§ 2.4 Hjemmevakt

2.4.1 Formålet med hjemmevakt er at en person til enhver tid er tilgjengelig for i påkommende tilfelle å kunne møte opp på arbeidsplassen for å rette/avhjelp feil og mangler som måtte oppstå på det tekniske anlegget.

2.4.2 Når arbeidstakeren må oppholde seg i sitt hjem for i påkommende tilfelle å yte arbeid, skal vedkommende for vaktperioden minst ha 1/5 av ordinær lønn pr. time, hvis ikke annen ordning blir avtalt. Vaktperioden skal som hovedregel være avtalt på forhånd.

Ved utkalling godtgjøres som for overtid. Ved fremmøte gis godtgjøring for minst 1 time, deretter for hver påbegynte ½ time så lenge fremmøtet varer.

2.4.3 Vedrørende hjemmevakt vises til Arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 2.5 Teknisk vaktjeneste - gartneri

2.5.1 Formålet med vaktjeneste i gartneriene er å få utført nødvendig arbeid som lufting, vanning, tilsyn med fyringsanlegg og annet teknisk utstyr.

Vaktjeneste som faller utenfor den faste ordinære arbeidstid, godtgjøres etter samme bestemmelser som for overtid.

2.5.2 Vaktjeneste skal ikke inntreffe oftere enn hver tredje søn- og helligdag for den enkelte arbeidstaker.

2.5.3 For vaktjeneste lør- og søndager betales for minst 1 time selv om vakten ikke blir noe av.

2.5.4 Godtgjørelse for vaktjeneste kan når partene er enige om det, gis i form av avspasering.

2.5.5 Ved iverksettelse av teknisk vakt gjelder en varslingsfrist på 14 dager.

§ 2.6 Nødvendig turnusarbeid i helger/helligdager for gartneri

- 2.6.1 Formålet med turnusarbeid i gartneriene er å få utført nødvendig arbeid så som høsting av snittblomster, pakking av potteplanter og andre regelmessig forekommende arbeidsoppgaver som må utføres utenfor den normale arbeidstiden.
- Turnusarbeid som faller utenfor den faste ordinære arbeidstid godtgjøres etter de samme bestemmelsene som for overtid.
- 2.6.2 Fast turnustjeneste skal ikke inntreffe oftere enn hver tredje søn- og helligdag for den enkelte arbeidstaker.
- 2.6.3 For fast turnustjeneste lørdag og søndag betales det for minst 1 time når turnusen ikke blir noe av og den ansatte ikke blir opplyst om dette innenfor en frist på 1 uke.
- 2.6.4 Godtgjørelse for turnusarbeid i helgene kan, når partene er enige om det, gis i form av avspasering.
- 2.6.5 Ved iverksettelse av turnusordninger gjelder en varslingsfrist på 14 dager.

Kap. III Lønnsbestemmelser

§ 3.1 Overenskomst-/avlønningsprinsipp

3.1.1 Denne overenskomst er en minstelønnsoverenskomst.

3.1.2 Lokale forhandlinger

En gang hvert år skal de lokale partene forhandle om en eventuell regulering av lønnsnivået i virksomheten. Det forutsettes at det føres reelle forhandlinger, eventuelt med organisasjonenes bistand.

”Til disse forhandlingene skal de tillitsvalgte, for eget bruk innen bedriften, få innsyn i lønnsopplysninger for de grupper av ansatte som omfattes av denne tariffavtalen i den utstrekning datatilsynet fastsetter. Videre skal virksomheten framlegge regnskap.”

Forhandlingene skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte virksomhets økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt skal legge til grunn en samlet vurdering av virksomhetens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Forhandlingene skal ikke kunne påbegynnes før de sentrale/forbundsvisse oppgjør er avsluttet.

Lokale tillegg gis med virkning fra det tidspunkt lokal enighet er oppnådd.

3.1.3 Personlige tillegg

Etter dyktighet, ansvar, kvalifikasjoner, praksis mv. kan bedriften eller de tillitsvalgte i tillegg ta opp til drøftelse om særskilte lønnstillegg for arbeidstakere som er beskjeftiget med arbeid som etter bedriftens vurdering - i samråd med de tillitsvalgte - krever særlig kunnskap eller kvalifikasjoner. Eventuelle drøftelser gjennomføres samtidig med lokale forhandlinger.

§ 3.2 Minstelønnsatser pr. 1. april 2012

Ferie og innhøstingshjelp:

16 - 17 år:	Kr	83,75
17 - 18 år:	Kr	86,75

Over 18 år: Nybegynner inn til 12. uker	
	Kr 105,25

Over 18 år 12 - 24 uker (3-6 mnd)
Kr 110,75

Ferie- og innhøstingshjelp opparbeider personlig lønnsansiennitet

Ansettelse av ferie- innhøstingshjelp på begynnersats begrenses til arbeid av inntil 12 ukers varighet pr. kalenderår

Ved opparbeidet ansiennitet utover ovennevnte (6 mnd) går arbeidstakeren over på tariffens begynnerlønn for fast ansatte over 18 år.

Fast ansatte arbeidstakere:

16 - 17 år:	Kr	91,75
17 - 18 år:	Kr	95,75

Over 18 år:

0 års ans.:	Kr	123,15
1 år:	Kr	125,80
2 år:	Kr	128,30
4 år:	Kr	136,00
6 år:	Kr	141,50

Avløsere:

16 - 17 år:	Kr	94,75
17 - 18 år:	Kr	97,25

Over 18 år:

0 års ans.:	Kr	123,15
1 år:	Kr	125,50
2 år:	Kr	128,00
4 år:	Kr	136,80
6 år:	Kr	141,85
8 år:	Kr	146,80

3.2.1 Lønn til fagarbeidere:

Tillegg for fagarbeidere: Kr 8,- pr time.

Fagarbeider er gartner/agronom som:

- har gjennomgått grunnkurs II etter Landbruksdepartementets normalplan for gartner-/landbruksskolene av 1970 eller 1976 eller har tilsvarende utdanning
- har fullført gartner-/agronomkurs eller VK II etter ny studieretning innen landbruk eller naturbruk.
- Har fullført utdanning innen naturbruk etter ny modell

Blomsterdekoratør med fagbrev lønnes som gartner.

Lager-/terminalarbeidere med fagbrev innenfor faget lønnes som gartnere, og lager-/terminalarbeidere uten fagbrev lønnes som gartnerarbeidere.

Hestefag

Ufaglærte avlønnes i henhold til minstelønnssetningene for fast ansatte arbeidstakere.

Fagarbeider/hestefaglært avlønnes i henhold til tabell pluss fagarbeidertillegg.

Lærlinger avlønnes i henhold til overenskomstens § 3.4.3

”Landbruksvikar

Landbruksvikar lønnes som fagarbeider”

3.2.2 Øvrige lønnsbestemmelser

Avløsere/røktere

Partene presiseres at utgangspunktet for avløser/røkters lønn er månedslønn, og dette medfører at avløser/røkter i fast stilling skal ha utbetalt sin avtalte lønn hver måned uavhengig av turnus.

Det er anledning til å avtale at månedslønn skal kunne anvendes i stedet for timelønn. Slik avtale kan inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte. Der det ikke er tillitsvalgte skal det forhandles med arbeidstakerne.

Ved bruk av månedslønn gjelder alle overenskomstens bestemmelser som er basert på timer, men med omregningsfaktor på 162,5 timer pr måned (event. 154 timer (jf § 2.1.2)

Jordbruksarbeidere

Motorkyndig traktorfører og fører av selvgående skurtresker, gis et tillegg på kr. 4,00 pr. time. Med motorkyndig traktorfører forstås den som med yrkesutdannelse, kurser eller på annen måte har skaffet seg nødvendige kvalifikasjoner til å foreta mindre reparasjoner, ettersyn og justeringer. Arbeidstaker må ha førerkort for traktor.

Ferie og innhøstingshjelp

Ansettelse av ferie- og innhøstingshjelp begrenses til arbeid av inntil 12 ukers varighet. Behov for ferie og innhøstingshjelp drøftes med de tillitsvalgte/ansatte på den enkelte arbeidsplass.

3.2.3 Fagarbeidere – nye fag

Fagarbeider med offentlig godkjent fagbrev som er relevant for arbeidet, og arbeidstakere som tar fagbrev i nye fag som legges inn under Lov om fagopplæring i tariffperioden og som er omfattet av denne overenskomstens virkeområde, avlønnes etter nærmere avtale mellom tariffpartene

3.2.4 Utgiftsdekning

Voksne ansatte i bedriften med allsidig praksis i faget i minst 45 måneder som består offentlig godkjent fagbrev i produksjonsgartner-/jordbruksfaget, og som ansettes som fagarbeider i virksomheten, refunderes utgifter til nødvendig skolemateriell til kurs i yrkeslære for fagprøven i produksjonsgartner-/jordbruksfaget, begrenset oppad til kr. 1.000. Forutsetningen er at arbeidsforholdet består i minst 6 måneder etter ansettelsen som fagarbeider.

For forannevnte arbeidstakere dekker bedriften nødvendige kostnader til prøveavvikling.

§ 3.3 Helge-/helligdagstillegg

3.3.1 Røktere/avløsere i fast turnus

Det betales et tillegg på 25% pr. arbeidet time

- a) mellom kl. 13.00 lørdager og kl. 24.00 søndag
- b) mellom kl. 13.00 og kl. 24.00 jul- og nyttårsaften
- c) mellom kl. 00.00 og kl. 24.00 på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai.

3.3.2 Gartneri – Tillegg for forskjøvet arbeidstid

Ved utvidelse av arbeidstiden mellom kl 18.00 og kl 20.00 gis det 40 % tillegg til timelønnen.

Legges den ordinære arbeidstiden på lørdager til kl. 18.00, gis det 40 % tillegg pr time mellom kl. 13.00-18.00.

Legges den ordinære arbeidstiden påske-, pinse, jul- og nyttårsaften til kl. 17.00, gis det 50 % tillegg pr time mellom kl. 12.00-17.00.

§ 3.4 Spesielle lønnsbestemmelser

3.4.1 Tillegg for delt dagsverk avløsere

For delt dagsverk utbetales for alle satser et tillegg pr time tilsvarende 2 % av overenskomstens nybegynnersats for avløser u/agronomutdanning (162,5 t. pr. mnd). Tillegget avrundes opp til nærmeste 10 øre.

Forutsetningen er at arbeidsdagen inklusiv oppholdene og spisepausene strekker seg over 10 timer eller mer. Delt dagsverk benyttes kun i de tilfeller hvor dyrestellet gjør det nødvendig.

3.4.2 Gartneri – lønn til deltidsarbeidere i helg

Deltidsarbeidere under 18 år lønnes som unge arbeidstakere.

Deltidsarbeidere over 18 år lønnes etter overenskomstens satser.

For deltidsarbeid som kun utføres på lør- og søndager, helligdager og høytidsdager, betales ordinær lønn til lørdag kl. 13.00, deretter betales et tillegg på kr. 22,00 pr. arbeidet time.

3.4.3 Lærlinger m.v.

NHO Mat og Landbruk og Fellesforbundet er enige om at det er viktig å sikre rekrutteringen til bransjene. På denne bakgrunn anbefaler NHO Mat og Landbruk og Fellesforbundet at man i de virksomheter som har lærlinger drøfter aktuelle ordninger som blant annet støtte til læremateriell, støtte til oppholdsutgifter og støtte til reise og flytteutgifter. NHO Mat og Landbruk og Fellesforbundet anmoder derfor partene lokalt i de enkelte virksomheter om å vurdere behov for tiltak som øker mobilitet og tilgang av lærlinger.

Arbeidsgiver dekker lønn ved prøveavleggelse og ved den teoretiske del av fagprøven for lærlinger. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å dekke lønn mer enn en gang innen samme fag.

Alle lærlinger, lærekandidater og TAF-lærlinger gis én (1) lesedag med lønn før avleggelse av fagprøven.

Arbeidstakere som inngår lærekontrakt med bedriften, beholder sin lønn.

Lønnsbestemmelser for lærlinger etter reform 94

Hovedmodellen for yrkes- og fagopplæring har 2 års opplæring i videregående skole (VG1 og VG2), pluss 2 års læretid i bedrift med 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid.

Lærlingenes timefortjeneste utgjør en prosentandel av timefortjenesten eksklusive alle tillegg for nyutdannede fagarbeidere i virksomheten. Dette inkluderer eventuell bonus som er en del av fagarbeidernes timefortjeneste.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	halvår
Skole				30	40	50	80	prosent

Lønnsbestemmelser for TAF-lærlinger

”TAF-lærlinger lønnes etter de til en hver tid gjeldende regler avtalt mellom LO og NHO”

Overtid

Overtid for lærlinger, lærekandidater og TAF-lærlinger, alle over 18 år, betales med ufaglært nybegynnersats, og overtidsgodtgjørelsen beregnes av denne.

Praktikanter

Praktikanter lønnes med 60% av nybegynnersats for fast ansatt arbeidstaker.

Overgangsbestemmelser

Arbeidstakere som før 01.01.XX er fylt 50 år og har minst 10 års variert praksis i bedriften kan, om arbeidsgiver og de tillitsvalgte er enige, gis lønn som fagarbeider med virkning fra 12 måneder etter at fagene er lagt inn under loven.

§ 3.5 Lønnsansiennitet

3.5.1 Førstegangstjeneste

Avtjent førstegangstjeneste i forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

3.5.2 Svangerskap

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil 1 år, såfremt arbeidstaker oppebærer rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven §§14-4 og 14-14.

3.5.3 Arbeidstakere under 16 år eller over 70 år

Overenskomstens lønnsatser gjelder ikke arbeidstakere under 16 år eller over 70 år. For disse arbeidstakere avtales lønnen mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og den tillitsvalgte. Der det ikke er tillitsvalgte kan lønnen avtales mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker.

3.5.4 Godskriving av praksis - fast ansatte

All relevant praksis innenfor gartneri, hagebruk og landbruk skal medregnes i beregningen av lønnsansiennitet. Likeverdig og/eller annen praksis eller utdanning som har betydning for stillingen godskrives etter avtale og tas med ved beregning av lønnsansiennitet ved ansettelsen.

3.5.5 Godskriving av praksis – tidsbegrensede arbeidsforhold

Arbeidstaker som er fast knyttet til bedriften som regelmessig sysselsatt sesongarbeider, skal i forhold til ansiennitetsbestemmelsene godskrives lønnsansiennitet såfremt sesongarbeidet varer minst 5 måneder hvert år. Ved praksis fra andre virksomheter av lignende karakter kan 6 måneders praksis i kalenderåret godskrives som 1 års lønnsansiennitet. I utpregede sesongbedrifter kan 6 måneders praksis i kalenderåret godskrives som 1 års lønnsansiennitet.

Kap. IV Lønssystemer

§ 4.1 Akkord - innhøstingsarbeid

Det kan avtales at enkelte innhøstingsarbeider kan utføres på akkord. Ved inngåelse av slik avtale skal følgende bestemmelser gjelde:

- a. det skal foreligge avtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte/ansatte om de lønnskriteriene/ innsatsfaktorer som skal legges til grunn for arbeid som er avtalt utført på akkord.
- b. Akkordlønn kan kun benyttes dersom arbeidstakerne er sikret de i overenskomsten avtalte lønnsatser for den nærmere avtalte periode.
- c. Dersom partene ikke lokalt kommer til enighet, bringes saken inn til hovedorganisasjonene.

§ 4.2 Fagkyndig nemnd - røkttere/avløsere

Ved tvist som ikke løses på arbeidsplassen vedrørende røkters/avløseres lønn i forhold til arbeidstid og pålagte arbeidsoppgaver, kan hovedorganisasjonene så fremt de finner det nødvendig, bringe saken inn til avgjørelse av en fagkyndig nemnd, hvor hver av partene oppnevner en representant. De fagkyndige avgjør saken etter å ha foretatt en befaring. Hvis de fagkyndige ikke blir enige, avgjøres saken ved en oppmann som utpekes av hovedorganisasjonene.

§ 4.3 Bevegelige helligdager

Til erstatning for arbeidsfortjeneste utbetales uke-, dags-, time- eller akkordlønnede arbeidstakere som ikke er i ordinært arbeid på helgedager og 1. og 17. mai, en godtgjørelse etter reglene i overenskomstens bilag 8.

Kap. V Overtid

§ 5.1 Bruk av overtid kan ha mange årsakssammenhenger, som varierer fra bedrift til bedrift og over tid. Partene oppfordrer til at man, med basis i gjeldende lov og avtalebestemmelser, drøfter hvordan man best kan oppnå en bedre styring og riktig bruk av overtid.

5.1.1 Med overtid etter denne bestemmelsen menes arbeid utover den daglige ordinære arbeidstid og utover den tariffestede ukentlige arbeidstid.

5.1.2 For arbeid utover den i § 2.1 fastsatte ordinære arbeidstid, betales kontant lønn med 50 % tillegg for timer inntil kl. 21.00. Deretter 100 % frem til kl. 06.00.

5.1.3 Tilsagt overtid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstidens slutt og søn- og helligdager hvor arbeidstaker skulle hatt fri, betales med 100 % tillegg.

5.1.4 Uten at særlige grunner foreligger, kan ingen arbeidstaker nekte å utføre overtidsarbeid innenfor rammen av arbeidsmiljølovens bestemmelser, når arbeidet ikke uten skader kan utsettes eller ikke uten ulempe kan utføres på ordinær arbeidstid av andre arbeidstakere.

Overtidsarbeid skal innskrenkes til det minst mulige og i særdeleshet ikke overdrives ovenfor den enkelte arbeidstaker.

5.1.5 Når en arbeidstaker som har sluttet sitt arbeid møter fram til overtidsarbeid, skal det betales for minst en time.

5.1.6 Ved lokal enighet kan partene på den enkelte virksomhet inngå avtale om avspasering av opparbeidet overtid. Overtidstillegget skal utbetales. Avtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan avspasering skal foretas.

§ 5.2 Matpenger

Når arbeidstaker blir tilsagt overtid samme dag, og overtiden varer minst 2 timer, betales kr. 76,00 i matpenger. I stedet for matpenger kan partene bli enig om at arbeidsgiver/ virksomheten sørger for gratis middag eller annen forpleining.

Ved overtidsarbeid som varer utover 5 timer forutsettes at arbeidsgiver/virksomheten sørger for ytterligere forpleining, eventuelt at det avtales beløp til dekning av matutgifter.

§ 5.3 Timelister

Oppgjør for utført overtidsarbeid skal skje ved hver lønning. Arbeidstakeren plikter foran hver lønningsdag å innlevere attestert oppgave over antall overtidstimer til den som forestår lønnsutbetalingen.

§ 5.4 Hvilepauser

Når arbeidstaker blir pålagt overtidsarbeid av mer en 2 timers varighet etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstakeren først gis en pause på minst en halv time. Når forholdene gjør det nødvendig, kan pausen kortes ned eller forskyves. Pauser som legges etter den alminnelige arbeidstids slutt, godtgjøres som for overtidsarbeid, men regnes ikke med i det antall timer det er tillatt å arbeide overtid etter arbeidsmiljølovens bestemmelser. Forskyves pausen til før alminnelig arbeidstids slutt, regnes den med som en del av den alminnelige arbeidstiden, jf arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Kap.VI Arbeidsmiljø, vernebestemmelser, arbeidstøy, spise-, vaske- og oppholdsrom

§ 6.1 Generelle bestemmelser

6.1.1 Når det ikke på annen måte kan tas forholdsregler for å oppnå tilfredsstillende vern om liv og helse, skal hensiktsmessig personlig verneutstyr stilles til arbeidstakers rådighet. Arbeidstakerne skal gis opplæring i bruk av utstyret. Utstyret skal være CE-merket.

6.1.2 Under håndtering/sprøyting med giftstoffer, som kan føre til skade på mennesker, skal det alltid være to tilstede.

6.1.3 Partene er enige om at alenearbeid bør unngås under hogst og kjøring eller ved annen bruk av motorkjedesag. Når dette ikke kan unngås, skal det opprettes tilfredsstillende rutiner for å ivareta arbeidstakerens sikkerhet. Dersom nødvendig varsling eller sikkerhetsrutiner ikke kan etableres på vanlig måte, skal kommunikasjonsutstyr brukes.

6.1.4 Virksomheten skal sørge for systematisk oppfølging av gjeldende krav fastsatt i lov og forskrift for å fremme helse, miljø og sikkerhet.

”I denne sammenheng vil partene arbeide aktivt for at også bedrifter med færre enn 10 ansatte bør ha verneombud. Verneombud og bedriftsleder oppfordres til i fellesskap å gjennomgå grunnkurs i verne- og miljøarbeid (40 timers kurset)”

6.1.5 NHO Mat og Landbruk og Fellesforbundet henstiller sine medlemmer om lojalt å følge påbudte vernetiltak for å unngå arbeidsulykker og helseskader.

6.1.6 Virksomheten skal etter forskrift utarbeide eget internkontrollsystem.

§ 6.2 Arbeidstøy

6.2.1 Arbeidstaker har rett til inntil 2 sett hensiktsmessig arbeidstøy årlig fra den dag arbeidstakers prøveperiode er utløpt. Arbeidsgiver skal stille vernesko til disposisjon der det er nødvendig.

6.2.2 Arbeidstøy til avløser

For å unngå farlige smittestoffer og spredning av sykdommer holder gården nødvendig/hensiktsmessig arbeidstøy, slik at avløser har rene klær og fottøy. Arbeidsgiver/gården sørger for renhold av gårdens utleverte arbeidstøy, med mindre andre forsvarlige ordninger kan avtales.

§ 6.3 Opphold-/spiserom

Vedrørende opphold/spiserom vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser samt gjeldende forskrift.

6.3.1 Avløsere

Avløseren skal ha mulighet for å kunne vaske og stelle seg på gården. Så snart det er mulig, skal det skaffes egnet opphold/spiserom. Vedrørende opphold/spiserom vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser samt gjeldende forskrift.

§ 6.4 Gravide arbeidstakere

Der overflytting er mulig, har gravide arbeidstakere krav på overflytting til annet arbeid i bedriften under graviditeten, dersom arbeidet kan være skadelig for fosteret eller arbeidstakeren. Slik overflytting skal, om mulig, også skje dersom graviditeten vanskeliggjør arbeidet. Ved midlertidig flytting til annet arbeid skal lønnen ikke reduseres.

Kap. VII Ferie og fridager

Ferie gis og godtgjøres i hht. ferieloven og bilag 7.

§ 7.1 Turnusordning - avløsere

10-4 turnus skal som hovedregel benyttes. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan inngå avtale om andre arbeidstidsordninger. Der det ikke er tillitsvalgte kan slik avtale inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ved slik avtale skal antallet fridager over 4 sammenhengende uker etter pkt. 7.2.2 gjelde tilsvarende.

§ 7.2 Arbeidsplan/fridager

7.2.1 Ved oppsett av arbeidsplan vises det til kap. II og arbeidsmiljølovens bestemmelser

7.2.2 Avløserplan

Avløser skal ha fri minst 8 dager over en sammenhengende 4 ukers periode, hvorav minst 2 fridager skal legges til søn- og/eller helligdag.

For arbeidstakere som arbeider hver 3. søn- og/eller bevegelige helligdag vises det til bilag 5, pkt. A, 3d) som tilsvarer 154 timer pr. måned.

I tillegg til fridager nevnt i pkt. 7.2.2, 1. avsnitt, skal avløserplanen settes opp slik at avløseren gis fri 4 ekstra helligdager i løpet av året samt fri 1. eller 17. mai. De nevnte 4 fridagene bør fordeles på jul- eller påskehelg, og godtgjøres med ordinær lønn.

Avløserplanen skal settes opp i samråd med avløseren. Den ukentlige arbeidstiden, i gjennomsnitt 35,5 timer, skal nyttes fullt ut. Av planen skal fridager og ferie fremgå. Dersom uforutsette grunner gjør det nødvendig kan planen endres så tidlig som mulig og i samråd med avløseren.

7.2.3 Arbeidsplan røktere

Arbeidsplanen settes opp slik at det gis fri 2 helligdager i tidsrommet 24. desember - 3. januar, og 2 helligdager i tidsrommet fra palmesøndag til 3. påskedag. Videre skal arbeidsplanen settes opp slik at røkteren sikres fri 1. eller 17. mai.

Arbeidsgiver fastsetter etter samråd med vedkommende arbeidstaker når fridagene i henhold til ovennevnte skal tas.

Det kan inngås avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om at helligdagsfridager kan legges til vanlig virkedag, samt om opparbeidelse/-samling av fridager. Ved slik opparbeidelse/-samling vises det til arbeidsmiljølovens bestemmelser.

§ 7.3 1. og 17. mai

Etter lov av 26. april 1947 er 1. og 17. mai høytidsdager likestilt med søndager.

Dagen før 1. og dagen før 17. mai regnes som vanlig virkedag dersom den ikke faller på en lørdag, på Kristi Himmelfartsdag eller på en søn- eller annen helligdag. Det som er nevnt i pkt. 2.6.2 om stedfortreder/vikar gjelder også her.

Kap. VIII Spesielle bestemmelser

§ 8.1 Ansettelse, oppsigelse, avskjed

8.1.1 Generelle bestemmelser

I forbindelse med ansettelse, oppsigelse og avskjed vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser

§ 8.2 Avløser – Arbeidsoppgaver – Arbeid på lørdager, søndager, helligdager og andre fridager

- Arbeidstakeren skal utføre det daglige arbeidet som har med virksomhetens drift å gjøre og naturlig ligger under yrkesbenevnelsen.
- Oppsamling av forefallende arbeid av spesielt ubehagelig art bør ikke forekomme.
- Skogsarbeid kan pålegges hvis dette er avtalt. Om verneutstyr vises det til kap. VI.
- Avløseren kan pålegges nødvendig tilsyn med bygninger, planter mv. i brukerens og familiens fravær.
- Kun røkt av dyr og nødvendig arbeid skal kreves utført på lørdager, søn- og helligdager. Denne bestemmelsen skal dog ikke medføre at den ukentlige arbeidstiden blir kortere enn fastsatt i pkt 2.1.1 eller 2.1.2.

8.2.1 Når saklige grunner gjør det nødvendig, skal det være adgang for bedriften til å foreta bytte av fridager. I de tilfellene hvor det ikke foreligger avtale om vilkårene for dette, skal følgende gjelde:

I stedet for den fastsatte fridag, kan det gis fri en tilsvarende dag i løpet av de 4 påfølgende uker. Varsel om slikt bytte av fridag må gis senest ved arbeidstidens slutt 2 uker forut for fridagen. Samtidig skal bedriften gi beskjed om når arbeidstakeren isteden skal ha fri.

Når vilkårene for bytte av fridag foreligger, ytes ikke tilleggsbetaling for ordinær arbeidstid inntil kl 13.00 på lørdager og inntil kl 17.00 eller kl 18.00 i henhold til ovenstående arbeidstidsordning på ukens øvrige dager.

§ 8.3 Naturalier

Hvor det lokalt ligger til rette for å inngå avtale om enkelte former for naturalier, skal bestemmelser om dette inntas i ansettelsesavtalen.

Hvor arbeidsgiver stiller bolig til disposisjon i forbindelse med arbeidsforholdet, skal leien fastsettes etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i hvert enkelt tilfelle. Hvis enighet ikke oppnås, fastsettes leien av husleienemnda på stedet.

§ 8.4 Kjøregodtgjørelse

8.4.1 Avløser

Hvis partene ikke blir enig om en annen ordning skal kjøregodtgjørelse betales etter følgende regler når avløseren selv sørger for transport:

- For vanlig kjøring morgen og kveld mellom bopel og arbeidssted, betales kr. 1,65 pr. km. Det betales ingen godtgjørelse for de første 2,5 km hver vei, dvs. til sammen 5 km.

”Avvikling av kjøregodtgjørelse til avløser

Arbeidstakere som pr 31.03.10 mottar kjøregodtgjørelse etter § 8.5.1. pkt 1, skal som en personlig ordning gis et kronetillegg på lønn, tilsvarende 85 % av gjennomsnittlig ytelse de to siste år. Ordningen lukkes for nye arbeidstakere med virkning 30.april 2010.”

- Når arbeidsdagen er delt med en pause på 2 timer eller mer, betales kjøregodtgjørelse etter statens satser for avstanden mellom bolig og arbeidssted hvis avløseren reiser hjem i pausen.
- Når avløseren må reise til arbeidsstedet for å utføre nødvendig arbeid eller tilsyn utenfor ordinær arbeidstid, skal det betales kjøregodtgjørelse for avstanden mellom bolig og arbeidssted.

Merknad

I avløserringer/-lag der kjøregodtgjørelsen virker økonomisk tyngende, skal hovedorganisasjonene bidra til å finne mer hensiktsmessige ordninger.

8.4.2 Gartneri

Når arbeidstakere som har mer en 1 km vei, blir pålagt vaktjeneste har de rett til godtgjørelse etter statens satser for bruk av egen bil. I det tilfelle offentlig transportmiddel benyttes, skal utgiftene dekkes fullt ut. All pålagt tjenestekjøring med egen bil i arbeidstiden dekkes etter statens satser.

Kap. IX Andre bestemmelser

§ 9.1 Rettigheter ved fødsel og omsorgspermisjoner m. v.

Bedriften dekker ordinær lønn i permisjonstiden for ansatte som innvilges omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3. Det vises til arbeidsmiljølovens og folketrygdlovens bestemmelser.

Kap. X Overgangsprotokoller

§ 10.1 Fagarbeidere og lærlinger

Bestemmelser i denne overenskomst vedr. fagarbeidere og lærlinger gjøres gjeldende for de respektive fag når disse er godkjent etter Lov om fagopplæring.

Kap. XI Ikrafttreden, varighet og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår m.m.

§ 11.1 Ikrafttreden og varighet

Overenskomsten trer i kraft per 1. april 2012 og gjelder til 31. mars 2014 og videre 1 - ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 11.2 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsforhandlinger for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og NHOs representantskap.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel, (dog ikke til utløp før 1. april 2013).

§ 11.3 Gjennomføring

Lønnsforhøyelsen pr 1. april 2012 gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

§ 11.4 Uorganiserte bedrifter - tariffrevisjoner

For uorganiserte bedrifter som er bundet av denne overenskomst gjennom direkte avtale med forbundet (såkalte "tiltredelsesavtaler", "hengeavtaler" eller "erklæringsavtaler"), der partene er enige om å tiltre "den til enhver tid gjeldende overenskomst", gjelder følgende:

Disse bedrifter omfattes av tariffrevisjoner mellom overenskomstens parter, uten at "erklæringsavtalen" sies opp.

Som følge av at forbundet og de uorganiserte bedrifter er enige om å tiltre den til enhver tid gjeldende overenskomst, gjennomføres det ikke særskilt forhandling og/eller mekling mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter, idet forhandling/mekling mellom overenskomstens parter også omfatter/gjelder mellom forbundet og de uorganiserte bedrifter.

Når LO/forbundet sier opp overenskomsten, varsles de uorganiserte bedrifter om dette ved kopi av oppsigelsen. Dette varsel regnes som forutgående oppsigelse av tariffavtalen og tilfredstiller arbeidstvistlovens krav for iverksettelse av lovlig arbeidskamp.

Forbundet har rett til å ta medlemmer i disse bedrifter ut i arbeidskamp med varsling av plassoppsigelse og eventuell plassfratredelse i hht. fristene i Hovedavtalens § 3-1 nr. 1, 2 og nr. 4, samtidig som det varsles plassoppsigelse/plassfratredelse i hovedoppgjøret. Eventuell arbeidskamp i uorganiserte bedrifter opphører samtidig med opphør av arbeidskampen i hovedkonflikten.

Når det er sluttet ny avtale mellom partene i overenskomsten, gjelder denne for de uorganiserte bedrifter uten særskilt vedtakelse.

Disse bestemmelser er en nødvendig konsekvens av Hovedavtalens § 3-1 nr. 3.

Dersom forbundet eller bedriften ønsker å gjennomføre en selvstendig tariffrevisjon må "erklæringsavtalen" sier opp i hht. de oppsigelsesregler som gjelder.

§ 11.5 Bilag til overenskomsten

- Bilag 1 Sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år
- Bilag 2 Avtale om Opplysnings- og utviklingsfond
- Bilag 3 Avtalefestet pensjon (AFP), m/vedtekter
- Bilag 4 Avtale om retningslinjer for prosentvis trekk av fagforeningskontingent - "trekkavtale"
- Bilag 5 Nedsettelse av arbeidstiden pr. 01.01.1987
- Bilag 6 Hovedorganisasjonenes arbeid med likestilling
- Bilag 7 Ferie m.v.
- Bilag 8 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai
- Bilag 9 Innleie av arbeidstakere m.v
- Bilag 10 Korte velferdspermisjoner
- Bilag 11 Likeverd
- Bilag 12 Ansatte i vikarbyråer

Oslo, september 2012

Næringslivets Hovedorganisasjon

Landsorganisasjonen i Norge

.....

.....

NHO Mat og Landbruk

Fellesforbundet

.....

.....

Petter Nilsen

Arvid Eikeland

