



## **FORHANDLINGSPROTOKOLL**

### **Lokal særavtale**

### **Arbeidstøy**

<b>Sted: Levanger</b>	<b>Dato: 07.02.14</b>
<b>PARTER:</b>	
<b>Arbeidstakerorganisasjon:</b>	<b>Fagforbundet Verdal og Levanger</b> <b>Utdanningsforbundet Verdal og Levanger</b>
<b>representert ved:</b>	<b>Lise Heggdahl, Tove R Olsen</b> <b>Geir Sandholm, Jens S Løvli</b>
<b>Arbeidsgiver:</b>	<b>Verdal kommune</b> <b>Levanger kommune</b>
<b>representert ved:</b>	<b>Bjørn Engelin</b>
<b>Hjemmel for forhandlingene:</b>	<b>Hovedavtalens del A, § 4-5</b>
<b>Referanse:</b>	<b>SGS 1002, arbeidstøy og musikkinstrumenter</b>
<b>RESULTAT:</b>	
<p style="text-align: center;"><b>Avtale om behov for arbeidstøy og klesgodtgjøring for Verdal kommune, Levanger kommune og Innherred Samkommune.</b></p> <p><u>Prinsipiell enighet mellom partene:</u> -private klær (inkl. fottøy) som arbeidstaker ordinært kan bruke i arbeidssituasjonen, faller utenfor nærværende bestemmelser om arbeidstøy. Utgangspunktet for dette er at arbeidstaker som er ansatt for å arbeide innendørs og / eller utendørs, selv må sørge for sin bekledning uavhengig av årstid, vær og temperaturforhold. Med arbeidstøy, herunder uniform og yrkesbekledning, mener partene tøy til å trekke utenpå undertøy i stedet for personlig arbeidstøy. Sko defineres som arbeidstøy kun i de tilfeller arbeidsgiver pålegger arbeidstaker å bruke et spesifikt fottøy i tjenesten. Verneutstyr/beskyttelsesutstyr for spesielle oppgaver er regulert gjennom Arbeidsmiljølovens bestemmelser, og faller derfor ikke inn under denne avtale om arbeidstøy.</p>	

Grunnlaget for at arbeidsgiver tilstår arbeidstøy, er enten forekomsten av en eller flere definerte faktorer ved løsning av arbeidsoppgavene som fordrer særskilt bekledning/ hyppig utskifting av klær eller at det er hjemlet av arbeidsgivers styringsrett/avgjørelse.

Eksempler på slike faktorer/avgjørelser er:

- **Ekstraordinær slitasje**
- **Tilsmussing av klær som ikke er av tilfeldig karakter**
- **Hygieniske forhold, smittefare**
- **Arbeide som ikke kan utføres i de klær arbeidstaker reiser til og i fra arbeidet i. Ser her bort fra variasjoner som skyldes årstid, temperatur og /eller nedbør.**
- **Behov for å bli sett/identifisert**
- **Arbeidsgivers avgjørelse om profilering/markedsføring**
- **Arbeidsgivers avgjørelse om uniform.**

Arbeidstøy skal kun nyttes i arbeidstiden, og arbeidstaker er forpliktet til å bruke arbeidstøyet i tjenesten der dette er bestemt av arbeidsgiver. Arbeidstøy er arbeidsgivers eiendom. I de tilfeller det er behov for arbeidstøy jf. Ovenfor, men partene er enige om at det er mest praktisk og hensiktsmessig at arbeidstaker selv anskaffer arbeidstøy, skal det gis refusjon for de faktiske utgifter.

#### Renhold/utskifting:

Arbeidsgiver har ansvar og sørger for at arbeidstøy blir rengjort eller vasket i henhold til krav og behov. Alternativt skal arbeidstaker selv sørge for at arbeidstøy blir vasket og rengjort i vaskemaskin som stilles til disposisjon av arbeidsgiver.

Fornyelse/utskifting av arbeidstøy avgjøres av enhetsleder, eller den det er delegert denne oppgave/ansvar.

#### **Klesgodtgjøring:**

I de tilfeller der det ikke er hensiktsmessig, praktisk eller pålagt å bruke arbeidstøy, men omfattes av en eller flere fastsatte faktorer, kan det tilstås en klesgodtgjøring som kompensasjon for bruk av personlig arbeidstøy.

#### Forutsetning og vilkår for klesgodtgjøring:

-fast ansatt eller med en arbeidsavtale med varighet på minst 6 måneders sammenhengende arbeidsforhold i samme type stilling.

-godtgjøring settes til kr 2000,- pr. år for ansatte i mer enn 50 % stilling. Ansatte med stilling opp til 50 %, godtgjøres med kr 1000,- pr. år.

- utbetalingen av klesgodtgjøringen skjer i desember måned.

**Behov og ordninger organiseres og avgjøres ute ved den enkelte enhet etter drøftinger. Ved uenighet om behov, drøftes saken mellom rådmann og hovedtillitsvalgt. Likhet om ordningene skal tilstrebes mellom sammenlignbare enheter, stillinger og oppgaver, og være førende ved en eventuell uenighet.**

#### **Revisjon og evaluering av avtalen:**

Denne avtale kan revideres til enhver tid ved enighet mellom partene. Avtalen behandles en

gang årlig i Arbeidsmiljøutvalget. Avtalen evalueres av partene før 01.02.15

**Avtalens varighet og oppsigelse:**

Denne avtale gjøres gjeldende for perioden **01.01.14-31.12.15**

Denne avtale kan sies opp av hver av partene i avtalen. Avtalen kan sies opp med minst 3(tre) måneders skriftlig varsel før 31.12.15. Dersom avtalen ikke er sagt opp skriftlig av en av partene innen fristens utløp, fornyes avtalen for 1(ett) kalenderår med de samme oppsigelsesbestemmelser.

**UNDERSKRIFTER:**

**For arbeidstakerorganisasjonene:**

**For ISK/ Levanger/ Verdal kommune:**