

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2015-010 mellom

LO STAT
på den ene side

og

SPEKTER
på den annen side

vedrørende opprettelse av overenskomst ved Norlandia Pasienthotell

Den 10., 11., 16. og 17. mars 2015 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Kine Steinsvik.

Til stede for partene:

LO Stat:

Øystein Gudbrands, Frank Schistad, Reidar Lundemo, Claes Delp, Odd Haldgeir Larsen, Arne Løseth, Hilde Løkholm, Stian Bryde-Eriksen, Steinar Fuglevaag, Marianne Kentsrud, Renie Engeseth, Anne Green Nilsen, Herdis Schärer, Jan Helge Gulbrandsen.

Spekter:

Anne-Kari Bratten, Hilde Britt Mellbye, Stian Bøe, Marte Båtstrand, Ingvild Dahl Dørnes, Stein Gjerding, Lars Haukaas, Cathrine C. Hennig, Yngvar Tov Herbjørnssønn, Ranjit Kaur, Vibeke Sollund, Britt Carina Thoresen, Kristin Voldsnes, Elin Ødegård, Lars-Petter Østlie.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra LO Stat, mottatt 26. januar 2015.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 26. januar 2015.
3. Spekters begjæring om at meklingen avsluttes, datert 5. mars 2015.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Mekleren framla forslag i samsvar med vedlegg til møteboka.

Arbeidsgiver aksepterte forslaget. Arbeidstaker sender forslaget ut til uravstemning med anbefaling. Svarfrist ble satt til 10. april 2015 kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 08.50.



Kine Steinsvik

MEKLERENS FORSLAG

I sak 2015-008, 2015-009 og 2015-010 mellom SPEKTER og LO STAT

A Divisjon barnehage

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 7. april 2014.

Tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene er inkludert i de tillegg som følger av møtebokens punkt III.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B for Fagforbundet gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 1. Minstelønnsbestemmelsene gjøres gjeldende fra 1.5.2014.

Alle arbeidstakere skal sikres et tillegg på 3,22 % med virkning fra 1.5.2014 av grunnlønn per 30.4.2014. Dette inkluderer tillegg som følger av endringer i overenskomstens del B.

Økonomiske tillegg gis ikke i virksomheter som er innlemmet i Norlandia etter 1. mai 2014.

IV TJENESTEPENSJON

Det vises til vedlegg 4.

V YRKESKADEFORSIKRING OG GRUPPELIV

Forsikringsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enig om det.

VI ØVRIGE FORHOLD

Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne overenskomst.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

B Divisjon Eldreomsorg

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 7. april 2014.

Tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene er inkludert i de tillegg som følger av møtebokens punkt III.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B for Fagforbundet gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 2. Minstelønnsendringer gjøres gjeldende med virkning fra 1.7.2014.

Det gis et generelt tillegg på 3,4 % av grunnlønn per 30.4.2014 med virkning fra 1.7.2014. Tillegget skal minimum utgjøre kr 10.000,-. Dette inkluderer tillegg som følger av endringer i overenskomstens del B.

Vedrørende Tåsenhjemmet

Det gis et generelt tillegg på 3,34 % med virkning fra 1. april 2014. Tillegget skal minimum utgjøre kr 10.000,-. Dette inkluderer tillegg som følger av endringer i overenskomstens del B.

Vedrørende Orkerød

Oppgjøret 2014 er gjennomført før Norlandias overtakelse med unntak av pott avsatt til lokale forhandlinger på 1 %. Det gjennomføres derfor lokale forhandlinger under fredsplikt innenfor en ramme på 1 % og med virkning fra 1. september 2014 (dato for overtakelsen).

Vedrørende Risenga

Resultatet gjøres gjeldende for Risenga bo og omsorgssenter.

Vedrørende Lørdags- og søndagstillegg og Kvelds- og nattillegg:

Følgende gjøres gjeldende med virkning fra 1. mai 2015 og belastes rammen for mellomoppgjøret 2015:

5.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

Tillegget økes til kr 50,-

5.4.2 Kvelds- og nattillegg

Grunnlønn fra	Til	Tillegg
	289 999	Minst kr 45,-
290 000	349 999	Minst kr 54,-
350 000		Minst kr 56,-

Sykehjem som har høyere satser på ubekvemstillegg viderefører disse.

IV YRKESKADEFORSIKRING OG GRUPPELIV

Forsikringsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enig om det.

V ØVRIGE FORHOLD

Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne overenskomst.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

C Divisjon pasienthotell

I HOVEDAVTALE

Hovedavtalen av 2013 mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge (LO) representert ved LO Stat gjøres gjeldende.

II OVERENSKOMSTENS DEL A

Overenskomstens del A gjøres gjeldende slik det fremgår av protokoll datert 7. april 2014.

Tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene er inkludert i de tillegg som følger av møtebokens punkt III.

III OVERENSKOMSTENS DEL B OG ØKONOMI

Overenskomstens del B for Fellesforbundet/Fagforbundet gjøres gjeldende slik det fremgår av vedlegg 3. Endringene i overenskomstens del B inkluderer også de økonomiske tilleggene fra 1. april 2014.

IV YRKESKADEFORSIKRING OG GRUPPELIV

Forsikringsordningene kan ikke endres i overenskomstperioden 2014-2016 uten at partene er enig om det.

V ØVRIGE FORHOLD

Ingen arbeidstakere skal gå ned i lønn som følge av overgang til denne overenskomst.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Til møteboken:

Spekter og hovedorganisasjonene viser til rettsvisten vedrørende forståelsen av hovedavtalen knyttet til avtalens beslutningssystem som er materialisert gjennom tvisteprotokoll datert 24. februar 2015. Spekter innga stevning til Arbeidsretten 6. mars 2015.

Partene er enige om at utforming av møteboken ene og alene er begrunnet ut fra hensynet til å unngå arbeidskamp og sikre meklingsløsning for Norlandia Care Group AS.

Partenes rettslige vurdering av hovedavtalen står ved lag.

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
NORLANDIA CARE NORGE AS
OG
FELLESFORBUNDET/FAGFORBUNDET

OVERENSKOMSTPERIODEN 2014-2016

INNHALDSFORTEGNELSE

- 1. Virkeområde/omfang**
- 2. Sosiale bestemmelser**
- 3. Generelle bestemmelser**
- 4. Ansettelse, prøvetid og oppsigelse**
- 5. Arbeidstid**
- 6. Lønn og lønnsmessige tillegg**
- 7. Lokale forhandlinger**

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fellesforbundet og Fagforbundet som er ansatt i virksomheter i Norlandia Care Norge AS – pasient- og sykehotell. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Daglig leder og avdelingsledere på virksomhet er unntatt.

2. SOSIALE BESTEMMELSER

2.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i bedriften, skal beholde full lønn.

Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren ikke midlertidig kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter og motta foreldrepenger.

Arbeidstaker som har hatt svangerskaps- og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninnttrådt i stillingen for å få lønn under ny permisjon.

2.2 Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

2.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos funksjonshemmet barn.

2.4 Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

2.5 Lønn ved militærtjeneste/repetisjonsøvelse

Tilsatte arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste har rett til lønn som nevnt under, i en måned ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og tvungen tjeneste i heimevernet.

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 18 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn 3 G.

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter.

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig.

Forutsetning for at lønn utbetales er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

2.6 Stedfortredertjeneste/konstituering

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste/konstituering.

Ved pålagt stedfortredertjeneste/konstituering i høyere stilling for en periode utover en ukes sammenhengende tjeneste, utbetales den høyere stillings lønn fra første dag.

Ved beordring/konstituering til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele ansvaret som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

2.7 Omplussing

Ved omplussing innen samme forretningsområde/divisjon pga. sykdom, yrkesskade, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren minimum beholde sin faste årslønn ekskl. faste tillegg på overgangstidspunktet.

Ved yrkesskade skal lønnen til enhver tid svare til den lønnsutvikling vedkommende opprinnelig ville hatt.

2.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år. Det utarbeides et permisjonsreglement som drøftes mellom partene.

2.9 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

De til enhver tid gjeldende forsikringsordninger i bedriften gjelder.

2.10 Arbeidstøy

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til nødvendig arbeidstøy. Behovet drøftes mellom partene lokalt.

Arbeidstakere som ikke får vasket arbeidstøy utbetales kr. 92,65 pr. mnd. for vask av slikt tøy. For arbeidstakere som ikke arbeider full tid utbetales et forholdsmessig beløp.

2.11 Seniorpolitikk

Det vises til overenskomstens del A-del romertall IV, pkt. 6.2.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

3. GENERELLE BESTEMMELSER

3.1 Bruk av tilkallingshjelp/ekstrahjelp

Tilkallingshjelp/ekstrahjelp er arbeidstaker som tilkalles etter behov. Disse har ikke noe fast forpliktende arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal årlig drøfte bruk av tilkallingshjelp/ekstrahjelp med de tillitsvalgte.

3.2 Kantine/kostordning

På hoteller som serverer mat, skal arbeidsgiver og de tillitsvalgte avtale den kantine/kostordning som skal gjelde. Den enkelte ansatte kan som en fast ordning fritt velge og ikke inngå i kostordningen.

Inngås ingen avtale om pris pr. måltid, utgjør dette kr. 27,25. Satsen reguleres årlig etter konsumprisindeksen.

Et måltid kan være enten frokost, lunsj, middag, eller aftensmat.

3.3 Økte transportutgifter

Dersom arbeidsgiver pålegger den ansatte å arbeide før eller etter fastsatt arbeidstid og dette medfører at arbeidstakeren blir påført økte transportutgifter mellom hjem og arbeidssted, skal arbeidsgiver sørge for transport eller dekke den enkeltes økte kostnader til transport, på rimeligste måte, mot dokumentasjon.

3.4 Rutiner og ansvar for kasseoppgjør

Det vises til hotellenes fastsatte prosedyre.

4. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven. Nyansatte skal sikres opplæring i bruk av utstyr, prosedyrer og internkontroll.

Eksternt utlyste stillinger, skal også utlyses internt.

Ved tilsetning og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk, praktisk utdanning, praksis og skikkethet for stillingen).

Det skal som hovedregel tilsettes i fast heltidsstilling.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

5. ARBEIDSTID

5.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

Daglig arbeidstids lengde er som hovedregel 7 timer og 30 minutter.

5.2 Ordinær arbeidstid 35,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (4).

Daglig arbeidstids lengde er som hovedregel 7 timer og 5 minutter.

5.3 Ordinær arbeidstid 33,6 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 33,6 timer per uke for arbeid som oppfyller vilkårene etter arbeidsmiljøloven § 10-4 (5).

5.4 Fridager

Av hensyn til arbeidstakerne skal det så fremt det er mulig gis fri på lørdag i forbindelse med søndagsfri.

5.5 Vaktordninger

Behovet for og omfanget av vaktordninger skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte før vaktordningen iverksettes. Vaktordningen skal innarbeides i en plan, jf. arbeidsmiljøloven § 10-3. Arbeidstakere plikter å delta i den vaktordning som blir etablert.

Merknad:

Dersom partene lokalt ikke blir enige om avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gjelder grensene for ukentlig og daglig arbeidstid i punktene 5.1 – 5.3.

Ved behov bør vaktbelastning tilrettelegges for gravide arbeidstakere etter 28. svangerskapsuke.

5.6 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid er overtidarbeid. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidkompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag (dog minimum 7 timer og 5 minutter dersom arbeidstiden varierer fra dag til dag) eller per uke.

6. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

6.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i henhold til minstelønnsystemet, faste årlige tillegg samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- 35,5 timers uke: 1846
- 33,5 timers uke: 1747

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer per år.

6.2 Lønssystem/minstelønnsgarantier

Med virkning fra 1.4.2014 er minstelønnsatsene som følger:

6.2.1 Unge arbeidstakere

Kategori

Før fylte 16 år 80 % av ufaglært uten ansiennitet.

Før fylte 17 år 85 % av ufaglært uten ansiennitet.

Før fylte 18 år 90 % av ufaglært uten ansiennitet.

6.2.2 Lærlingelønn

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3.</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8. halvår</u>
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

6.2.3 Kokker

Arbeidstakere som arbeider i varmtkjøkken og koldtkjøkken, som hovedsakelig arbeider med matlaging lønnes etter denne tabell.

Arbeidstakere med fagbrev

Begynnerlønn	kr. 307.010 pr. år
Etter 2 års praksis som kokk	kr. 310.164 pr. år
Etter 4 års praksis som kokk	kr. 323.925 pr. år
Etter 6 års praksis som kokk	kr. 327.196 pr. år
Etter 8 års praksis som kokk	kr. 331.325 pr. år
Etter 10 års praksis som kokk	kr. 336.005 pr. år

Arbeidstakere uten fagbrev

Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år /etter 4 mnd. praksis over 18 år	kr. 292.734 pr. år
Etter 2 års praksis som kokk	kr. 293.938 pr. år
Etter 4 års praksis som kokk	kr. 306.841 pr. år
Etter 6 års praksis som kokk	kr. 309.080 pr. år
Etter 8 års praksis som kokk	kr. 314.184 pr. år
Etter 10 års praksis som kokk	kr. 318.864 pr. år

6.2.3 Øvrige arbeidstakere

Arbeidstaker med fagbrev godkjent av Utdanningsdirektoratet har rett til lønn som faglært arbeidstaker dersom vedkommende jobber på det fagområdet fagbrevet gjelder for. Fagbrev eller annen fagutdanning av lik verdi fra andre land kvalifiserer også den enkelte arbeidstaker til lønn som faglært arbeidstaker. Tvilstilfeller om fagutdanningens verdi kan avgjøres av tariffpartene eller Utdanningsdirektoratet.

Arbeidstakere med fagbrev

Begynnerlønn	kr. 299.366 pr. år
Etter 2 års praksis i bransjen	kr. 304.446 pr. år
Etter 4 års praksis i bransjen	kr. 318.208 pr. år
Etter 6 års praksis i bransjen	kr. 327.196 pr. år

Etter 8 års praksis i bransjen	kr. 331.325 pr. år
Etter 10 års praksis i bransjen	kr. 336.005 pr. år

Arbeidstakere uten fagbrev

Begynnerlønn for arbeidstakere over 20 år

/etter 4 mnd. praksis over 18 år	kr. 283.140 pr. år
Etter 2 års praksis i bransjen	kr. 288.220 pr. år
Etter 4 års praksis i bransjen	kr. 301.124 pr. år
Etter 6 års praksis i bransjen	kr. 309.080 pr. år
Etter 8 års praksis i bransjen	kr. 314.184 pr. år
Etter 10 års praksis i bransjen	kr. 318.864 pr. år

6.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er av betydning for stillingen
- ansiennitet i bedriften
- lovfestet permisjon ved fødsel og adopsjon
- verneplikt
- omsorgsarbeid i hjemmet godskrives med inntil 3 år

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for sammen tidsrom.

6.4 Lønnsmessige tillegg

Tilleggene i punkt 6.4.1 og 6.4.2 utbetales også ved overtidsarbeid i de aktuelle tidsrommene, men det beregnes ikke overtidsprosjenter av tillegget.

Tilleggene i punkt 6.4.1 og 6.4.2 utbetales ikke når nevnte dager faller på helligdagsaftener eller høytids- og helligdag.

6.4.1 Lørdags- og søndagstillegg

For arbeid på lørdager i tidsrommet kl. 14.00 – 24.00 og på søndager i tidsrommet kl. 06.00 – 24.00 utbetales et tillegg på kr. 21,- per time.

6.4.2 Kvelds- og nattillegg

For arbeid på mandag – fredag i tidsrommet kl. 21.00-24.00 utbetales et tillegg på kr. 12,- per time.

For arbeid i tidsrommet kl. 24.00 – 06.00 utbetales et tillegg på kr. 22,- per time.

Nattevakter kan ikke utføre manuelt arbeid i tiden kl. 01.00-06.00, uten at det er opprettet avtale mellom partene på hotellet. Dersom det inngås avtale om manuelt arbeid, tilstås et ekstra tillegg på kr. 100 per natt.

6.4.3 Tillegg for arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener

Ordinært arbeid på helligdager, høytidsdager og høytidsaftener betales med et tillegg på 100 % per time i følgende tidsrom:

Helligdager og høytidsdager:	kl. 00.00 – 24.00
Høytidsaftener:	kl. 15.00 – 24.00

6.4.4 Godtgjøring for overtidsarbeid

Overtidsarbeid godtgjøres som følger:

- For overtidsarbeid fra kl. 06.00 frem til kl. 21.00: 50 % tillegg.
- For overtidsarbeid etter kl. 21.00 frem til kl. 06.00: 100 % tillegg.
- For overtidsarbeid på søndager, helligdager, høytidsdager samt på dager før disse: 100 % tillegg.

For arbeid på ordinære fridager, tilstås et tillegg på 80 % per arbeidede time.

6.4.5 Smusstillegg

Hvis en arbeidstaker periodevis blir satt til å utføre arbeid som er spesielt ubehagelig tilstås vedkommende smusstillegg for dette. Tillegget godtgjøres med kr. 150,- per tilfelle.

Nærmere om hva som er spesielt ubehagelig fastsettes etter drøftinger lokalt.

7. LOKALE FORHANDLINGER – PROSESS

Lokale forhandlinger om generelt lønnsnivå og lønnsutvikling skal føres med utgangspunkt i de fire kriteriene; bedriftens økonomi, produktivitet og konkurranseevne, herunder lønsmessig markedstilpassing, jf. overenskomsten del A, II, pkt. 2. Før forhandlingene skal bedriften legge frem relevant informasjon/lønnsdata, jf. overenskomsten del A, II pkt. 2. På forespørsel skal de tillitsvalgte få utlevert liste over Fellesforbundet og Fagforbundet sine medlemmer hvor de individuelle lønninger fremkommer.

Forhandlingstema i de årlige lokale forhandlingene er endret minstelønsnivå, generelle tillegg, gruppevis/kollektive lønnstillegg eller avsetning av midler til personlige/individuelle lønnstillegg. I overenskomstrevisjonen (hovedoppgjør) skal partene lokalt dessuten forhandle om endringer i overenskomstens del B.

Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for vurdering av den individuelle lønnen, kan de tillitsvalgte ta saken opp med bedriften.

7.1 Kriterier for personlige/individuelle lønnstillegg

Ved tilsetning og i de årlige lokale forhandlingene fastsettes lønnen ut fra følgende kriterier:

- formell kompetanse/utdanning
- ansvar
- anvendt kompetanse
- behov for å beholde kompetanse som er viktig for virksomheten
- oppnådde resultater/faglig dyktighet
- løsnings- og mulighetsorientert
- engasjement, initiativ og vilje til å ta ansvar
- evne og vilje til samarbeid
- fleksibilitet, endringsvilje/omstillingsevne