

Vedlegg 1 til Riksmeklerens møtebok

RIKSMEKLERENS FORSLAG:

Økonomi:

Generelt tillegg: kr 0,-

Lavlønntillegg: kr 2,- per time (37,5 t/uke) individuelt og på satser fra 01.06.16

Garantitillegg kr 1,77 per time (37,5 t/uke) fordelt som tidligere og på satser fra 01.04.16

Ytterligere økning av satser kr 1,23 per time (37,5 t/uke) fra 01.06.16

Ny tekst:

§ 3.1 Lokale forhandlinger.

1.1. Arbeidstakere skal etter kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønssatsene.

1.2. Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. Tidspunkt for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurransevne.

Til forhandlingene skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Ved bedrifter/avdelinger hvor lønssystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeideres timefortjeneste, skal tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt det nødvendige materiale for utregning av timefortjenesten. Slike lister/materiale skal ikke inneholde andre opplysninger enn lønnen samt ansettelsesdato.

Bedriften skal også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at kvinner og menn etter Riksavtalen under ellers like vilkår skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene etter gjennomgangen i henhold til ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling pga. kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen representant. Dette gjelder alle som omfattes av denne overenskomst.

I bedrifter som er organisert i kjeder, eller inngår i konsern skal kjeden avgjøre om forhandlingene etter dette punkt skal skje på hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden. I sistnevnte tilfelle velger kjedens tillitsvalgte inntil 3 personer blant kjedens tillitsvalgte som skal representere de organiserte i forhandlingene.

For øvrig vises til hovedavtalens regler.

1.3 Ingen skal etter -----

Overskriften i §3.3 endres fra Lønnstabeller til Minstelønssatser.

Ny § 1.15 Forskuttering av sykepenger

NHO Reiseliv og Parat vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Fag-, etter- og videreutdanning

Følgende formulering erstatter dagens punkt 9 i særbestemmelser for lærlinger:

9. I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag prøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig læretid for gjennomføring av ny fagprøve. Ved slik forlengelse av læretiden skal lærlingen i denne tiden lønnes etter sats for 4. lærehalvår/8. lærehalvår for lærlinger etter Taf-modellen.

Riksavtalens § 5.5 punkt 5.2.3 (tapsregler)

Rett til godtgjørelse for tapt arbeidsfortjeneste på de nevnte dager har servitører som har hatt sammenhengende ansettelse ved samme bedrift i minst 30 dager forut for nevnte dager eller er ansatt senere når arbeidet er av minst 30 dagers varighet. Denne frist gjelder dog ikke sesongbedrifter eller ferieavløserer i fast runde.

~~Retten til godtgjørelse for tapt arbeidsfortjeneste tapes hvis servitøren er fraværende både arbeidsdagen før og arbeidsdagen etter nevnte dager i henhold til vaktliste. Retten tapes også hvis servitøren forsømmer sitt arbeid enten arbeidsdagen før eller arbeidsdagen etter de nevnte dager, med mindre fraværet skyldes tjenestefrihet med arbeidsgivers samtykke, ferie, legitimert sykdom, ivaretagelse av offentlig plikt eller annen uforskyldt fraværsgrunn. Retten til godtgjørelse tapes ikke for nevnte dager som faller innenfor tidsrom hvor servitøren har ferie eller er permittert på grunn av driftsstans, men reglene ovenfor følges for så vidt angår fravær siste arbeidsdag før og første arbeidsdag etter slik ferie eller permisjonstid.~~

Riksavtalens § 5.1

I bedrifter eller avdelinger hvor lønssystemet praktiseres i henhold til § 5 kan bedriften i forbindelse med overgang fra et kalenderår til det neste beslutte at prosentavløningen skal utgå for servitørene og omregne prosentlønn til fremtidig fastavlønning. Før bedriften treffer sin beslutning skal de tillitsvalgte gis mulighet til å fremme sine synspunkter.

Servitører ansatt på overgangstidspunktet skal etter overgangen omfattes av reglene for fastlønnede, med unntak av tillegg etter Riksavtalens § 4.3 pkt. 3.1, 3.2 og 3.3.

Ovennevnte servitører utbetales en godtgjørelse pr. arbeidet time basert på gjennomsnittsinntekten eksklusive overtids- og helligdagstillegg, i siste kalenderår, for vedkommende avdeling i bedriften.

Servitører ansatt etter overgangen som overfor beskrevet, kan ikke påberope seg ovennevnte gjennomsnittsinntekt, men bedriften kan velge å avlønne disse etter Riksavtalens § 3 i sin helhet.

Ingen skal som følge av denne omleggingen lønnes lavere enn summen av minstelønn og ulempetillegg.

(Dagens tekst i Riksavtalen § 5 tilpasses ovennevnte)

Til protokollen:

Ny bestemmelse i §3.1 nedenfor trer i kraft første gang i 2017 og det sentrale tillegg skal da tilsvare det som blir gitt i avtaler med lokal forhandlingsrett.

Fordi dette er en helt ny ordning med betydelig behov for opplæring hos partene på bedriften er partene enige om at det ikke vil bli fremmet krav om endringer i § 3.1 punkt 1.2 i de nærmeste hovedoppgjørene uten at partene er enige om eventuelle endringer.

Tjenestepensjon

Vedrørende tjenestepensjon vises det til vedlegg 5 og 6 til Riksmeklerens møtebok i sak 2016-002 mellom Norsk Industri og Parat.

ØVRIGE ENDRINGER I RIKSAVTALEN

Timetallet for beregning basert på 37,5 timers uke endres gjennomgående fra 162 til 162, 5 timer.

AVTALEPERIODENS LENGDE

Denne overenskomst trer i kraft fra 1. april 2016 og gjelder til og med 31. mars 2018 og videre 1-ett-år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

REGULERINGSBESTEMMELSE FOR ANNET AVTALEÅR

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS sitt representantskap eller det organ YS 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 2017).

Streiken avsluttes lørdag den 21. mai kl. 18.00. Arbeidet skal gjenopptas senest ved arbeidstidens begynnelse søndag den 22. mai kl. 04.00 2016.

TVISTER ETTER KONFLIKT

Partene er enige om å bilegge alle tvister som har oppstått som følge av streiken, herunder rettslige tvister og uenighet knyttet til påstander om boikott/blokade, streikebryteri mm.

