

OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
DANSENS HUS AS
OG
FAGFORBUNDET, NTL, CREO

OVERENSKOMSTPERIODEN 01.04.22 – 31.03.24

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle ansatte i Dansens Hus AS som er medlemmer av Fagforbundet Teater og Scene (FTS), Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Creo.

Overenskomsten gjelder faste og midlertidige arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt (ev. gjennomsnittlig) arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke virksomhetens øverste leder eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

2. ANSETTELSE/OPPSIGELSE

Ansettelse skal som hovedregel være i hele faste stillinger.

Tillitsvalgte kan få innsyn i søkerlister, og har rett til å uttale seg før tilsetting.

Ved ekstern kunngjøring skal intern utlysning skje samtidig.

Ved nye ansettelser i virksomheten kan det avtales en prøvetid på inntil 6 mnd. hvor oppsigelsesfristen er 1 mnd.

Ordinær oppsigelsesfrist er 3 mnd. Se også AML §15-3.

Ved oppsigelser på grunn av innskrenking/omlegging skal, under ellers like vilkår, ansiennitetsprinsippet følges.

Ved omplassering eller overgang til lavere lønnet stilling pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold skal arbeidstakeren beholde sin tidligere lønnsinnplassering som en personlig ordning.

3. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON

3.1 Alminnelig arbeidstid

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

For ansatte som oppfyller vilkårene i AML §10-4 (4), skal den alminnelige arbeidstid ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

3.2 Arbeidstidsordninger

Dagarbeid/Kveldsarbeid:

Med dagarbeid/kveldsarbeid menes en arbeidstidsordning med en gjennomgående plassering av den daglige sammenhengende arbeidstid på dag- eller kveldstid.

Skiftarbeid/sammenlignbart turnusarbeid:

Med skiftarbeid/sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning der den daglige sammenhengende arbeidstid kan variere i tidsrommet kl. 07:00 - kl. 24:00 Det vises til AML §10-4.

Fleksibel arbeidstid:

Med fleksibel arbeidstid menes en arbeidstidsordning der en del av den daglige arbeidstid kan legges til en kjernetid og hvor den enkelte arbeidstaker kan variere den øvrige arbeidstid innenfor en ytre ramme.

Gjennomsnittsberegning:

Med gjennomsnittsberegning menes en arbeidstidsordning der partene avtaler en annen fordeling av arbeidstiden, som gjør at man i perioder kan jobbe mer enn grensen for alminnelig arbeidstid, mot tilsvarende mindre i andre perioder.

Delt dagsverk:

Med delt dagsverk menes en arbeidstidsordning der den daglige arbeidstiden deles opp i to eller flere frammøter pr. dag.

Endring av arbeidstidsordninger:

Ønsker virksomheten å gå over til eller bort fra en arbeidstidsordning skal det gis minst 3 ukers varsel, og den nye arbeidsordning skal vare i minst 3 måneder.

3.3 Daglig arbeidstid

Arbeidstid for teknisk personale skal fortrinnsvis legges i tidsrommet kl. 08:00-18:00 og kl. 15:00-24:00 Den enkelte skal fortrinnsvis ha minimum tre dager på rad med samme skifttype (dagtid/kveldstid).

For arbeidstakere som er ansatt for å jobbe i bar/foajé kan den daglige arbeidstiden gå utover kl. 24:00.

3.4 Pauser

Det er inkludert 30 minutters pause med beredskapsplikt i den daglige arbeidstiden dersom arbeidstiden overstiger fem og en halv time, jf. AML §10-9. Ved arbeid utover 9 timer gis ytterligere 30 minutters pause på samme vilkår.

3.5 Fridager

Pålegges arbeid på fridag som ikke kompenseres på annen måte, betales det et tillegg til ordinær timelønn på 100 %.

3.6 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

3.6.1 Ubekvem arbeidstid (skift- og turnusarbeid etter oppsatt plan)

Ansatte i 50 % stilling eller større i teknisk avdeling samt bar og foaje med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht. AML §10-4 (4), mottar et fast lønnstillegg per år på kr 30 000 for ubekvem arbeidstid knyttet til skift og turnusarbeid som definert under §3.2. For deltidsansatte ytes tillegget delt på stillingsbrøken. Tillegget er pensjonsgivende.

3.6.2 Alminnelig arbeid på kveld, lørdag og søndag

Det gis 2 uker ekstra fri med lønn per år i tillegg til ferielovens bestemmelser som kompensasjon for alminnelig arbeid på kveld, lørdag og søndag.

Ukene kan etter avtale deles, men en hel uke skal fortrinnsvis avvikles i sammenheng med sommerferieavvikling. Den andre uken skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med jul og påske. (Deles disse ukene, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.)

Ansatte, som ikke er ansatt i hel stilling hele året, får tilstått fritid etter denne bestemmelse forholdsmessig.

Partene kan lokalt avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri.

3.6.3. Særbestemmelse for ansatte i bar/foaje:

Ansatte i bar/foaje med under 50% stilling gis et kveldstillegg på kroner 50 per time for arbeid etter klokken 22:00.

Ansatte i bar/foaje med 50% stilling eller større gis et nattillegg på kroner 50 per time for arbeid etter klokken 24:00.

For timeansatte i bar/foajé gis det et tillegg på kr 50,- pr time for arbeid etter kl. 22:00.

3.7 Overtid

3.7.1 Generelt

Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig.

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time med utbetaling av overtidstillegget (differansen mellom timelønn og overtidsgodtgjørelse).

3.7.2 Definisjoner

Pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid (jf. pkt. 3.1 og 3.2) er overtidsarbeid. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke. Arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid (jf. pkt. 3.1 og 3.2) regnes som merarbeid og kompenseres med ordinær timelønn.

3.7.3 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

3.7.3.1 Dagregnskap

De første 4 timene lønnes med 50 % overtids tillegg. For overtid utover 4 timer er tillegget 100 %

3.7.3.2 Ukeregnskap

Overskridelse av uketimetallet ut over de timer som er kompensert i dagregnskapet lønnes med 50 % overtids tillegg for de første 4 timene. For overtid ut over 4 timer er tillegget 100 %.

3.8 Kostpenger

Arbeidsgiver kan dekke kostnader til et måltid ved overtid/lange arbeidsdager inntil 200 kroner etter følgende vilkår:

- arbeidstaker jobber minimum 10 timer sammenhengende.
- dekningen gis gjennom naturalytelse eller refusjon av utgifter og er begrenset til satsen ovenfor.
- ved refusjon må kostnadene til overtidsmat i tillegg dokumenteres med kvittering/faktura mv.

3.9 Tilkalling

Arbeidstaker som etter tilkalling møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, skal ha betalt for 3 timer.

3.10 Dekning av utgifter

Ved nattarbeid som varer utover kl. 24:00, og der rutegående transport ikke kan nås, dekkes kjøregodtgjørelse etter statens satser og andre dokumenterte utgifter til hjemreise med inntil kr 400,- pr tilfelle. Dokumentasjon leveres senest én uke etter arrangementet.

4. LØNN

4.1 Lønnplassering ved ansettelse

Ved ansettelse fastsettes lønn individuelt etter følgende kriterier:

- Stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde
- Kompetanse
- Eventuelt lederansvar
- Hensynet til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

4.2 Lønnsregulering

Ved individuelle lønnstillegg skal det blant annet legges vekt på anvendt kompetanse, jobbutførelse og prestasjoner, arbeidsoppgaver og ansvarsområde.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

4.3 Divisor for timebetalte

Timelønn beregnes med en divisor på 1950 dersom man har 37,5 timer alminnelig arbeidstid per uke og 1846 dersom man har 35,5 timers alminnelig arbeidstid per uke.

4.4 Stedfortredertjeneste

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling, utbetales etter minst én ukes sammenhengende tjeneste, den høyere stillings lønn når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

4.5 Stillingsoversikt med lønnsnivå

4.5.1 Lønnsregulativ

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

Tabell 1. Lønnsregulativ Dansens Hus							
LT	Per. 1.4.2021	Per 1.4.22	Per 1.4.23	LT	Per. 1.4.2021	Per 1.4.22	Per 1.4.23
1	kr 421 968	kr 443 818	kr 477 818	32	kr 523 421	kr 545 271	kr 579 271
2	kr 424 516	kr 446 366	kr 480 366	33	kr 527 184	kr 549 034	kr 583 034
3	kr 427 064	kr 448 914	kr 482 914	34	kr 530 947	kr 552 797	kr 586 797
4	kr 429 612	kr 451 462	kr 485 462	35	kr 534 710	kr 556 560	kr 590 560
5	kr 432 160	kr 454 010	kr 488 010	36	kr 538 473	kr 560 323	kr 594 323
6	kr 434 709	kr 456 559	kr 490 559	37	kr 542 235	kr 564 085	kr 598 085
7	kr 437 469	kr 459 319	kr 493 319	38	kr 547 621	kr 569 471	kr 603 471
8	kr 440 229	kr 462 079	kr 496 079	39	kr 553 007	kr 574 857	kr 608 857
9	kr 442 989	kr 464 839	kr 498 839	40	kr 558 393	kr 580 243	kr 614 243
10	kr 445 749	kr 467 599	kr 501 599	41	kr 563 779	kr 585 629	kr 619 629
11	kr 448 509	kr 470 359	kr 504 359	42	kr 569 165	kr 591 015	kr 625 015
12	kr 451 749	kr 473 599	kr 507 599	43	kr 574 251	kr 596 101	kr 630 101
13	kr 454 989	kr 476 839	kr 510 839	44	kr 577 759	kr 599 609	kr 633 609
14	kr 458 229	kr 480 079	kr 514 079	45	kr 584 534	kr 606 384	kr 640 384
15	kr 461 469	kr 483 319	kr 517 319	46	kr 591 309	kr 613 159	kr 647 159
16	kr 464 709	kr 486 559	kr 520 559	47	kr 598 085	kr 619 935	kr 653 935
17	kr 468 409	kr 490 259	kr 524 259	48	kr 605 020	kr 626 870	kr 660 870
18	kr 472 109	kr 493 959	kr 527 959	49	kr 611 955	kr 633 805	kr 667 805
19	kr 473 859	kr 495 709	kr 529 709	50	kr 618 890	kr 640 740	kr 674 740
20	kr 479 509	kr 501 359	kr 535 359	51	kr 625 825	kr 647 675	kr 681 675
21	kr 481 259	kr 503 109	kr 537 109	52	kr 632 759	kr 654 609	kr 688 609
22	kr 484 959	kr 506 809	kr 540 809	53	kr 639 787	kr 661 637	kr 695 637
23	kr 488 651	kr 510 501	kr 544 501	54	kr 646 815	kr 668 665	kr 702 665
24	kr 492 343	kr 514 193	kr 548 193	55	kr 653 843	kr 675 693	kr 709 693
25	kr 496 035	kr 517 885	kr 551 885	56	kr 660 871	kr 682 721	kr 716 721
26	kr 499 727	kr 521 577	kr 555 577	57	kr 667 899	kr 689 749	kr 723 749
27	kr 503 421	kr 525 271	kr 559 271	58	kr 674 926	kr 696 776	kr 730 776
28	kr 507 421	kr 529 271	kr 563 271	59	kr 682 791	kr 704 641	kr 738 641
29	kr 511 421	kr 533 271	kr 567 271	60	kr 690 656	kr 712 506	kr 746 506
30	kr 515 421	kr 537 271	kr 571 271	61	kr 698 521	kr 720 371	kr 754 371
31	kr 519 421	kr 541 271	kr 575 271	62	kr 706 385	kr 728 235	kr 762 235

4.5.2 Lønnsinnplassering (for arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold).

Tabell 2. Lønnsrammer Dansens Hus.			
Stillings type/kode	Beskrivelse	Lønnsramme jmf DH lønnsregulativ (tabell 1)	<i>Innplasseringer av stillinger/funksjoner på Dansens Hus per 2020</i>
L1	Overordnet lederansvar/strategisk ansvar på organisasjonsnivå	54	<i>Kommunikasjonssjef</i>
L2	Leder på mellomledernivå/ Teamleder	40	<i>Teamledere</i>
R1	«Seniorrådgiver»	40	<i>Regnskapssjef, kunstnerisk produsent, nasjonal koordinator DNN</i>
R2	Rådgiver/prosjektleder	29	<i>Kommunikasjons- og markedsrådgivere, formidlingskonsulent, IT-konsulent, eventansvarlig, produksjonskoordinator, prosjektledere</i>
R3	Medarbeider	20	<i>Produksjonsassistent, garderobeansv billettansvarlig</i>
T1	Teknikere, faglærte med fagansvar/begrenset lederansvar	29	<i>Fagansvarlige teknisk team</i>
T2	Teknikere, faglærte uten fagansvar/lederansvar	20	<i>Mestere teknisk team,</i>
F1	Foajéstillinger med utvidet ansvar	16	<i>A-vakt publikum, baransvarlige,</i>
F2	Foajéstillinger uten utvidet ansvar	6	<i>Publikumsverter, barvakter, billettvakter</i>
T3	Tekniker, uten formell kompetanse	11	<i>Ingen pt</i>
A	Lærlingestillinger	1	<i>Ingen pt</i>

Ansatte i R2, R3, T1, T2, T3, F1 og F2 får ansiennitetstillegg tilsvarende 1500 kroner per år etter 5 år og ytterligere 1500 kroner per år etter 10 år.

4.6 Lokale forhandlinger

Partene kan i særskilte tilfeller be om forhandlinger i overenskomstperioden.

5. ANDRE BESTEMMELSER

5.1 Sosiale bestemmelser

Virksomhetens sosiale bestemmelser er regulert i A-delen.

5.2 Velferdspermisjon

Når velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan det innvilges inntil 2 uker velferdspermisjon per år.

5.3 Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal omfattes av den til enhver tid gjeldende kollektive gruppelivsforsikringen. Endringer skal drøftes mellom partene.

5.4 Pensjon

Ansatte ved Dansens Hus er omfattet av en pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn inntil 12 G.
- Tilleggsinnskudd på 3 % av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G
- Arbeidsgiver innbetaler 5%. Arbeidstaker innbetaler 2 % i egenandel, fra 1.1.2018.

Med pensjonsgivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon §5-5 annet ledd bokstav a.

5.5 Arbeidstøy

Det dekkes arbeidstøy for teknisk personale med kr 1 400 per år, og for bar- og foajépersonale med kr 1 000 per år.

6. DEKNING AV UTGIFTER PÅ REISER I VIRKSOMHETENS TJENESTE

6.1

Ved pålagte reiser i virksomhetens tjeneste dekkes utgifter etter satser fastsatt i Statens reiseregulativ.

Det kan imidlertid avtales en lavere dekningsgrad dersom en ansatt på eget initiativ ber om å få dra på en reise hvor hensikten er å tilføre virksomheten ny kunnskap eller kompetanse.