

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

DANSENS HUS AS

OG

FAGFORBUNDET, NTL, CREO

OVERENSKOMSTPERIODEN 01.04.24 – 31.03.26

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. Arbeidstakerne v/tillitsvalgte skal ha mulighet til å uttale seg om utlysningstekst før utlysning.

Arbeidsgiver orienterer innstilte kandidater om hvem som er tillitsvalgte i virksomheten. Kandidatene skal gis mulighet til samtale med tillitsvalgt før arbeidsavtale signeres.

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 Almennelig arbeidstid

Den almennelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke. For ansatte som oppfyller vilkårene i AML §10-4 (4), skal den almennelige 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 være 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~~ vertskap 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 med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht. AML §10-4 (4), mottar et fast lønnstillegg per år på kr. 32 500,- 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 vertskap med under 50% stilling gis et kveldstillegg på kr.55,- per time for arbeid etter klokken 22:00.

Ansatte i vertskap med 50% stilling eller større gis et nattillegg på kr. 55- per time for arbeid etter klokken 24:00.

For timeansatte i vertskap gis det et tillegg på kr 55,- 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 overtidarbeid. 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 % overtidstillegg. 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 % overtidstillegg 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 Lønns plassering 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.

Grunnlønn skal angis i lønnstrinn.

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.

Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

4.5 Stillingsoversikt med lønnsnivå

4.5.1 Lønnsregulativ

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

Tabell 1. Lønnsregulativ Dansens Hus							
LT	Per 1.4.22	Per 1.4.23	Per 1.4.24	LT	Per 1.4.22	Per 1.4.23	Per 1.4.24
1	kr 443 818	kr 477 818	kr 508 193	32	kr 545 271	kr 579 271	kr 609 646
2	kr 446 366	kr 480 366	kr 510 741	33	kr 549 034	kr 583 034	kr 613 409
3	kr 448 914	kr 482 914	kr 513 289	34	kr 552 797	kr 586 797	kr 617 172
4	kr 451 462	kr 485 462	kr 515 837	35	kr 556 560	kr 590 560	kr 620 935
5	kr 454 010	kr 488 010	kr 518 385	36	kr 560 323	kr 594 323	kr 624 698
6	kr 456 559	kr 490 559	kr 520 934	37	kr 564 085	kr 598 085	kr 628 460
7	kr 459 319	kr 493 319	kr 523 694	38	kr 569 471	kr 603 471	kr 633 846
8	kr 462 079	kr 496 079	kr 526 454	39	kr 574 857	kr 608 857	kr 639 232
9	kr 464 839	kr 498 839	kr 529 214	40	kr 580 243	kr 614 243	kr 644 618
10	kr 467 599	kr 501 599	kr 531 974	41	kr 585 629	kr 619 629	kr 650 004
11	kr 470 359	kr 504 359	kr 534 734	42	kr 591 015	kr 625 015	kr 655 390

12	kr 473 599	kr 507 599	kr 537 974	43	kr 596 101	kr 630 101	kr 660 476
13	kr 476 839	kr 510 839	kr 541 214	44	kr 599 609	kr 633 609	kr 663 984
14	kr 480 079	kr 514 079	kr 544 454	45	kr 606 384	kr 640 384	kr 670 759
15	kr 483 319	kr 517 319	kr 547 694	46	kr 613 159	kr 647 159	kr 677 534
16	kr 486 559	kr 520 559	kr 550 934	47	kr 619 935	kr 653 935	kr 684 310
17	kr 490 259	kr 524 259	kr 554 634	48	kr 626 870	kr 660 870	kr 691 245
18	kr 493 959	kr 527 959	kr 558 334	49	kr 633 805	kr 667 805	kr 698 180
19	kr 495 709	kr 529 709	kr 560 084	50	kr 640 740	kr 674 740	kr 705 115
20	kr 501 359	kr 535 359	kr 565 734	51	kr 647 675	kr 681 675	kr 712 050
21	kr 503 109	kr 537 109	kr 567 484	52	kr 654 609	kr 688 609	kr 718 984
22	kr 506 809	kr 540 809	kr 571 184	53	kr 661 637	kr 695 637	kr 726 012
23	kr 510 501	kr 544 501	kr 574 876	54	kr 668 665	kr 702 665	kr 733 040
24	kr 514 193	kr 548 193	kr 578 568	55	kr 675 693	kr 709 693	kr 740 068
25	kr 517 885	kr 551 885	kr 582 260	56	kr 682 721	kr 716 721	kr 747 096
26	kr 521 577	kr 555 577	kr 585 952	57	kr 689 749	kr 723 749	kr 754 124
27	kr 525 271	kr 559 271	kr 589 646	58	kr 696 776	kr 730 776	kr 761 151
28	kr 529 271	kr 563 271	kr 593 646	59	kr 704 641	kr 738 641	kr 769 016
29	kr 533 271	kr 567 271	kr 597 646	60	kr 712 506	kr 746 506	kr 776 881
30	kr 537 271	kr 571 271	kr 601 646	61	kr 720 371	kr 754 371	kr 784 746
31	kr 541 271	kr 575 271	kr 605 646	62	kr 728 235	kr 762 235	kr 792 610

4.5.2 Lønnsinnplassering

Tabell 2. Lønnsrammer Dansens Hus.			
Stillingsstype/kode	Beskrivelse	Lønnsramme jmf DH lønnsregulativ (tabell 1)	Innplasseringer av stillinger/funksjoner på Dansens Hus per 2020
L1	Overordnet lederansvar/strategisk ansvar på organisasjonsnivå	54	Kommunikasjonssjef
L2	Leder på mellomledernivå/ Teamleder	40	Teamledere
R1	«Seniorrådgiver»	40	Regnskapssjef, kunstnerisk produsent,

			<i>nasjonal koordinator DNN</i>
R2	Rådgiver/prosjektleder	29	<i>Kommunikasjons- og markedsrådgivere, formidlingskonsulent, IT-konsulent, eventansvarlig, produksjonskoordinator, prosjektledere</i>
R3	Medarbeider	20	<i>Produksjonsassistent, garderobeansvarlig, 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 Forhandlinger på særlig grunnlag

Lønnsjusteringer skal i hovedsak gjøres i forbindelse med de ordinære tarifforhandlingene og foretas kun unntaksvis utenom disse. Forhandling på særskilt grunnlag kan gjennomføres i sammenheng med at det for én eller flere ansatte gjennomføres vesentlige endringer av ansvar og innhold i arbeidsoppgaver. Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som ligger kvalitativt på et høyere nivå enn tidligere og som utgjør en stor del av arbeidstakerens hverdag. Andre grunner som kan kvalifisere til forhandlinger på særskilt grunnlag er vansker med å rekruttere

eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller dersom det er oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Dersom dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn eller diskrimineringsgrunnlagene er i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 skal partene rette opp lønnskravene.

5. ANDRE BESTEMMELSER

5.1 Sosiale bestemmelser

Virksomhetens sosiale bestemmelser er regulert i A-delen.

5.2 Velferdspolisjon

Når velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspolisjon med lønn. Totalt kan det innvilges inntil 2 uker velferdspolisjon 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 vertskap 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.

S. Skjine

Per A. Skjane

Tore Walmanæss