



Overenskomst mellom Dokkhuset scene AS og Creo

Undertegnede parter er med virkning fra og med 28.11.2024 enige om at den til enhver tid gjeldende tariffavtale:

Hovedavtalen LO/Virke samt Overenskomst for scenetekniske bedrifter (Creo og Virke)

gjøres gjeldende for:

Dokkhuset scene AS, org.nr. 989762516, bedriftsnummer: 989790951

Skulle ny hovedavtale/overenskomst bli opprettet mellom nevnte hovedorganisasjoner, eller endringer bli foretatt i gjeldende hovedavtale/overenskomst, skal den nye hovedavtale/overenskomst, eller de endringer hovedorganisasjonene er blitt enige om, gjøres gjeldende fra det tidspunkt hovedorganisasjonene har bestemt. I tillegg til hovedavtalen og overenskomsten, er det avtalt tilleggsavtale som bilag til denne avtale, gjeldende for Dokkhuset scene AS.

Avtalens innhold:

Del 1: Hovedavtalen mellom Virke og LO

Del 2: Overenskomst for scenetekniske bedrifter (m/bilag)

Tilleggsavtale mellom Dokkhuset scene AS og Creo

28/11/24

Kristen Ramsøy-Halle

Kristen Ramsøy-Halle (Nov 28, 2024 09:13 GMT+1)

Kristen Ramsøy-Halle

Daglig leder

Dokkhuset Scene as

29/11/24

Hans Ole Rian

Hans Ole Rian (Nov 29, 2024 09:02 GMT+1)

Hans Ole Rian

Forbundsleder

Creo - forbundet for kunst o



Overenskomst for scenetekniske virksomheter

Inngått: 15. august 2024

Utløp: 31. mars 2026

mellom

Hovedorganisasjonen Virke

og

CREO



Document ID:

668f3a0b-d3f4-4199-b343-b8e4e3e17417



Document ID:

fee3c1b2-1746-4ab6-b659-f0ae5445f3a1

DEL 1 HOVEDAVTALEN MELLOM LO OG VIRKE.....	4
DEL 2 OVERENSKOMST FOR SCENETEKNISKE VIRKSOMHETER.....	4
1 INNLEDENDE BESTEMMELSER	4
1.1 Omfangsbestemmelse	4
1.2 Unntak	4
1.3 Lokale særavtaler.....	4
2 ARBEIDSTID	4
2.1 Definisjoner.....	4
2.2 Daglig arbeidstid	5
2.3 Ukentlig arbeidstid.....	5
2.4 Ukentlig arbeidsfri.....	5
2.5 Arbeidsplan.....	5
2.6 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	6
2.7 Overtid og merarbeid.....	6
2.8 Arbeidssted	6
3 LØNN OG GODTGJØRELSE	6
3.1 Definisjoner.....	6
3.2 Lønnsfastsettelse	6
3.3 Årlig lønnsregulering / lokale forhandlinger.....	7
3.4 Minstelønnsatser.....	7
3.5 Godtgjørelse for overtidarbeid	7
3.6 Særskilte godtgjørelser	7
3.7 Lærlinglønn	8
3.8 Lønnsansiennitet.....	8
4 DIVERSE BESTEMMELSE	8
4.1 Kompetanse.....	8



4.2	Omsorgspermisjon	9
4.3	Etterlønn ved dødsfall	9
4.4	Lønn under militærtjeneste	10
4.5	Arbeidstøy/verneutstyr	10
4.6	Reise i virksomhetens tjeneste	11
4.7	Innleie av arbeidskraft	11
5	VARIGHET, OPPSIGELSE OG REGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR.....	11
	BILAG	13
	Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning	13
	Bilag 2 Sliterordningen	15
	Bilag 3 Ferie mv.	17
	Bilag 4 Korte velferdspermisjoner	19
	Bilag 5 Ansatte i vikarbyråer.....	21
	Bilag 6 Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften	22



Del 1 Hovedavtalen mellom LO og Virke

Del 2 Overenskomst for scenetekniske virksomheter

1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

1.1 Omfangsbestemmelse

Denne overenskomsten er en arbeideroverenskomst som gjelder for produksjons- og sceneteknisk personell og andre arbeidstakere i scenetekniske bedrifter. Med scenetekniske bedrifter menes bedrifter som driver prosjektering og/eller utleie av sceneteknisk utstyr og tjenester.

Når Hovedavtalens vilkår for tariffavtaleopprettelse foreligger, kan denne overenskomst gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som er medlem i Virke, og som har ansatte som blir leid ut og utfører arbeid under denne overenskomstens virkeområde, jf. første ledd.

1.2 Unntak

Overenskomstens bestemmelser om lønn og arbeidstid (kap. 2 og 3) omfatter ikke daglig leder/stedlig leder og arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengig stilling.

1.3 Lokale særavtaler

Lokale parter kan inngå lokale særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller overenskomsten.

2 ARBEIDSTID

2.1 Definisjoner

2.1.1 Arbeidstid

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

2.1.2 Delt dagsverk

Med delt dagsverk menes en arbeidstidsordning der den daglige arbeidstid deles opp i to frammøter pr. døgn. Avbrytes arbeidet i mindre enn 4 sammenhengende timer blir avbrytelsen å regne som løpende arbeidstid. Delt dagsverk skal søkes begrenset og skal samlet ikke overstige 16 timer.

Ved delt dagsverk uten overnatting, skal arbeidsgiver sørge for tilfredsstillende hvilerom i lydsvake omgivelser og mulighet for bespising. Arbeidstakeren skal ha tilgang til toalett. Det kan avtales at eget hjem benyttes som hvilerom i perioden mellom frammøtene.

Rammene for bruk av delt dagsverk skal avtales med tillitsvalgt.

2.1.3 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.

2.1.4 Definisjon av «døgn»

Med døgn menes tiden fra kl 06.00 til kl 06.00

2.1.5 Definisjon av «uke»

Med uke menes tiden fra tirsdag kl 06.00 til tirsdag kl 06.00

2.2 Daglig arbeidstid

Den daglige arbeidstid skal ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer, med mindre det er inngått avtale om gjennomsnittsberegning etter pkt 2.5.

2.3 Ukentlig arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke. Arbeidstiden skal ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 time pr. uke i følgende tilfeller:

- a. For døgnkontinuerlig skiftarbeid og sammenlignbart turnusarbeid,
- b. For arbeid på to skift som regelmessig drives på søn- og helgedager, og sammenlignbart turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og helgedager,
- c. For arbeid som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag,
- d. For arbeid som hovedsakelig drives om natten.

2.4 Ukentlig arbeidsfri

Den alminnelige arbeidstid for arbeidstakeren skal fordeles slik at det hver uke er en sammenhengende fritid på minst 35 timer og slik at det alltid inngår et helt døgn i friperioden. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til en søn- eller helgedag.

Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helgedag.

Partene kan avtale at den arbeidsfrie perioden i gjennomsnitt skal være 35 timer, men aldri kortere enn 28 timer i noen enkelt uke. Perioden for gjennomsnittsberegningen av arbeidsfri skal tilsvare perioden for gjennomsnittsberegning av arbeidstid.

Det kan unntaksvis planlegges med arbeidsfri periode på søndag og mandag. Dette skal avtales med tillitsvalgte i forbindelse med oppsett av arbeidsplan.

2.5 Arbeidsplan

Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide, jf AML §10.3. Dersom den ansatte helt eller delvis har fast arbeidstid, skal dette avtales i arbeidsavtalen.



Ved uforutsette behov kan det gjøres mindre endringer i arbeidsplanen. Arbeidsgiver og den tillitsvalgte inngår en lokal avtale om rammene for endringer i arbeidsplanen. Det skal ved slike endringer tas særlig hensyn til arbeidstakerens helse, velvære og andre sosiale hensyn.

Minimums arbeidstid i arbeidsplanen er 4 timer.

2.6 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidsgiver og tillitsvalgte kan skriftlig avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden jf. aml. § 10-5. Det skal særlig legges vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Gjennomsnittlig arbeidstid i løpet av sju dager er hhv 37,5 timer eller 35,5 timer jf. pkt 2.3.

2.7 Overtid og merarbeid

Pålagt arbeid utover oppsatt arbeidstid i arbeidsplanen er overtidarbeid. For deltidsansatte regnes arbeid utover arbeidstid oppsatt i arbeidsplan som merarbeid.

2.8 Arbeidssted

Arbeidstiden begynner og slutter ved arbeidsstedet. Arbeidsstedet skal påføres arbeidsplanen. Dersom partene på den enkelte bedrift ikke blir enige om en annen ordning, regnes bedriftens firmaadresse som det sted hvor arbeidstakeren har sitt faste daglige frammøte

3 LØNN OG GODTGJØRELSE

3.1 Definisjoner

Med lønn menes fast lønn og alle faste årlige tillegg. Overenskomsten er en minstelønnsavtale. Minstelønssats er oppgitt for 100 % stilling.

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Med timelønn forstås fast lønn uten alle lønnsmessige tillegg med følgende divisor, dersom ikke annet er avtalt:

- 37,5 timers uke divisor 1950
- 35,5 timers uke divisor 1846

Kronetillegg gitt på grunnlag av 37,5 timers uke omregnes til kronetillegg for 35,5 timers uke ved at kroner pr. time multipliseres med 1950 for så å divideres med 1846.

3.2 Lønnsfastsettelse

Lønn fastsettes ved tilsetting gjennom avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ved ansettelse i virksomheten innplasseres arbeidstaker på minstelønnsstabell for stillingen. Før fastsettelse av lønn skal det foretas en vurdering av arbeidstakers kompetanse, erfaring, ansiennitet og ansvar.



3.3 Årlig lønnsregulering / lokale forhandlinger

Arbeidstakernes lønn skal reguleres årlig. Grunnlaget skal være bedriftens produktivitet, fremtidsutsikter, økonomi og konkurranseevne.

Vurdering og regulering av lønn foretas etter forutgående forhandlinger mellom virksomhetens ledelse og ansattes tillitsvalgte.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale forhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende grunnet foreldrepermisjon.

Virke og Creo forutsetter at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger, og at det settes opp protokoll fra forhandlingene.

3.4 Minstelønnsatser

Minstelønnsatser		Ansiennitet - etter år				
Gruppe	Fagfunksjon	0	3	6	9	12
1	Sceneteknisk prosjektleder	281 kr	285 kr	290 kr	298 kr	310 kr
2	Sceneteknisk fagansvarlig	257 kr	261 kr	265 kr	273 kr	283 kr
3	Scenetekniker og andre arbeidstakere med fagskoleutdanning eller tilsvarende realkompetanse	245 kr	248 kr	252 kr	260 kr	270 kr
4	Scenetekniker og andre arbeidstakere med fagbrev eller tilsvarende realkompetanse.	232 kr	236 kr	239 kr	247 kr	256 kr
5	Scenetekniker og andre arbeidstakere uten fagbrev	213 kr	216 kr	219 kr	226 kr	235 kr

3.5 Godtgjørelse for overtidsarbeid

Det utbetales 40 % tillegg for overtidsarbeid i tiden kl. 0600 til kl. 2400 mandag til lørdag.

Det utbetales 75 % tillegg for overtidsarbeid i tiden kl. kl. 2400 til kl. 0600 hverdager og lørdager, samt på søndager og helge-/høytidsdager.

Arbeidstid ut over 13 timer i løpet av 24 timer lønnes med 75 % av ordinær timelønn.

3.6 Særskilte godtgjørelser

Særskilte godtgjørelser skal som minimum utbetales etter satsene i denne bestemmelsen. Det er anledning til å videreføre eller innføre bedre vilkår lokalt enn det som fremkommer i denne tariffavtalen.

3.6.1 Kveldstillegg:

For arbeid mellom kl 21.00 og kl 24.00 betales et tillegg pr. time på kr 63. Tillegget gis-forholdsmessig pr. påbegynte halvtimer, og bortfaller ved overtid, når overtidstillegget er høyere.



3.6.2 Nattillegg

For arbeid mellom kl 00.00 og kl 06.00 betales et tillegg pr. time på kr 100 mandag til fredag, og på kr 116 lørdag og søndag. Tillegget gis-forholdsmessig pr. påbegynte halvtime, og bortfaller ved overtid, når overtidstillegget er høyere.

3.6.3 Helgetillegg

For arbeid fra lørdag kl 00.00 til mandag kl. 06.00 betales et tillegg på kr 63 pr. time. Tillegget gis forholdsmessig pr. påbegynte halvtime, og bortfaller når kvelds-, natt- og/eller overtidstillegg er høyere.

3.6.4 Tillegg for arbeidsdager over 10 timer

Som del av lokale avtale om gjennomsnittsberegning, jf. 2.6, skal det avtales et tillegg for arbeidsdager mellom 10 og 12,5 timer. Tillegget bortfaller når kvelds-, helg-, natt- og/eller overtidstillegg er høyere.

3.6.5 Hellig- og høytidsdager

For ordinært arbeid på bevegelige helligdager samt 1. og 17.mai betales et tillegg på 100 % pr. arbeidet time. For arbeid etter kl. 15:00 på påske-, jul- og nyttårsaften betales et tillegg på 100 % pr. arbeidet time.

3.7 Lærlinglønn

Lærlinger avlønnes etter bedriftens lønssystem. Grunnlaget for beregningen av lærlinglønn er nyutdannede fagarbeideres fortjeneste innenfor lærlingens fagområde ved bedriften, og lønnes etter skalaen nedenfor.

- Første halvår i bedrift: 30%
- Andre halvår i bedrift: 40%
- Tredje halvår i bedrift: 50%
- Fjerde halvår i bedrift: 80%

3.8 Lønnsansiennitet

3.8.1 Lønnsansiennitet ved militærtjeneste

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret godskrives som lønnsansiennitet.

3.8.2 Lønnsansiennitet ved svangerskap/fødsel eller adopsjon

Arbeidstaker som har permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel eller adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter Lov om folketrygd av 29. februar 1997 kapittel 14.

4 Diverse bestemmelser

4.1 Kompetanse

Det vises til Tilleggsavtale VI – KOMPETANSEHEVING, ØKT UTDANNING OG PERMISJON I DEN FORBINDELSE.



4.1.1 Kompetanseplan

Partene er enige om at det ved den enkelte bedrift skal utvikles og holdes ved like en systematisk plan for kompetanseutvikling. Planen skal ta utgangspunkt i en vurdering av kompetansebehovene som er nødvendige for å løse de oppgavene bedriften står overfor, og skal beskrive de konkrete tiltakene for kompetanseutvikling.

Kompetanseplanen bør:

- ajourholdes årlig
- motivere til faglig utvikling
- Inneholde planer for gjennomføring av kompetanseutviklingstiltak for den enkelte medarbeider
- kompetanseplanen bør legge til rette for at medarbeiderne får kompetanseheving gjennom fagskole og/eller videregående skole. Bedriften skal i slike tilfelle dekke utgifter til eventuelle kurs-avgifter, læremateriell og prøveavgifter.

4.1.2 Eksamen og lesedager

Arbeidstaker som i henhold til avtale med virksomheten avlegger eksamen fra videregående skole, universitet eller høyskole gis permisjon med lønn for eksamensdagene, samt 2 lesedager før hver eksamen. For arbeidstakere med mindre enn 50 % stilling gis det 1 lesedag før hver eksamen. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de siste 2 dagene umiddelbart før eksamen.

Arbeidstaker som i henhold til avtale med virksomheten gjennomfører skole eller kurs som er av betydning for faget, skal når undervisningen begynner kl. 1600 eller senere gis fri med lønn, slik at det mellom arbeidets slutt og skole/kurstidens begynnelse blir minst to timer. Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for ordningens praktisering.

4.2 Omsorgspermisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i minst 1 år gis omsorgspermisjon etter følgende regler:

Ved permisjon i henhold til arbeidsmiljøloven § 12-3 gis rett til lønn under permisjon, dersom faren/medforelderen overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen.

Bor foreldrene ikke sammen, har en annen omsorgsperson som bor sammen med moren på samme vilkår som far/medforelder etter reglene ovenfor, rett til permisjon.

Permisjon med lønn er oppad begrenset til 2 uker. Ved beregning av lønn skal det ses bort fra lønnsgrunnlag som overstiger 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Bestemmelsene om permisjon med lønn gjelder for inntil 12 virkedager pr. fødsel.

4.3 Etterlønn ved dødsfall

Etterlatte som arbeidstaker har forsørget/hadde plikt til å forsørge, skal utbetales etterlønn



tilsvarende full lønn i 2 måneder regnet fra dødsfallet. Dersom arbeidsgiver har tegnet gruppelivsforsikring, erstatter denne etterlønn hvis etterlatte er sikret minst samme beløp.

Som etterlatt regnes i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge som er nevnt):

- a) Avdødes ektefelle eller registrert partner. Vedkommende regnes ikke som ektefelle/ partner dersom det er avsagt dom eller gitt bevilgning for separasjon, skilsmisse eller oppløsning av partnerskapet selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig.
- b) Samboer. Som samboer regnes person avdøde levde sammen med på dødsfallstids-punktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboer-forholdet har bestått de to siste år, eller som har samme bopel og felles barn med arbeidstaker.
- c) Barn under 20 år.
- d) Dersom virksomheten har pensjonsordning som tilgodeser etterlatte eller utbetaler andre ytelser i forbindelse med dødsfallet, skal etterlønn avkortes tilsvarende.
- e) Dersom det er tegnet forsikring, forskutterer virksomheten et beløp tilsvarende 2 måneder lønn og trer for beløpet inn i forsikringskravet.
- f) Retten til etterlønn gjelder når en arbeidstaker som har vært ansatt i stilling i samme bedrift i minst 2 år, avgår ved døden.

4.4 Lønn under militærtjeneste

Arbeidstakere som beordres til militærtjeneste og som arbeider 50% eller mer av en heltidsstilling, har etter 6 måneders ansettelse krav på følgende lønn som betales i tjenestetiden:

- a) For samlet førstegangs tjenestegjøring halv lønn i inntil 3 måneder med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder forholdsmessig andel av dimisjonsgodtgjøring, men unntatt familietillegg.

Merknad: Som samlet førstegangstjeneste regnes også oppdelt tjeneste i 3 måneders rekruttskole og senere tjenestegjøringer innenfor rammen av ordinær første-gangs tjenestetid i hæren (f.t. 12 måneder).

- b) For senere tjenestegjøringer full lønn i inntil 1 måned med fradrag av den godtgjøring vedkommende oppebærer av det offentlige, herunder også familietillegg.

Forutsetningen for at det skal betales lønn under militærtjeneste er at arbeidstakeren arbeider i minst 3 måneder i virksomheten umiddelbart etter avtjent militærtjeneste. Det vises til erklæring som arbeidstakeren etter anmodning fra arbeidsgiveren må undertegne for å få betaling i henhold til denne bestemmelsen.

Fratrer arbeidstakeren etter egen oppsigelse innen 3 måneder, har virksomheten adgang til motregning i tilgodehavender vedkommende måtte ha i virksomheten.

Foranstående bestemmelser skal også komme til anvendelse for arbeidstakere som blir beordret til ordinær pliktig tjeneste i Heimevernet, Sivilforsvaret eller Politireserven.

4.5 Arbeidstøy/verneutstyr

Arbeidstøy som er påbudt av offentlige myndigheter og arbeidstøy eller uniform som er påbudt av virksomheten, bekostes av arbeidsgiveren og er dennes eiendom. For de ansatte som har



arbeidsoppgaver som medfører spesiell tilsmussing av eller ekstraordinær slitasje på klærne, samt for dem som arbeider på lager under spesielle og vanskelige forhold mht. kulde og trekk, holder virksomheten egnet arbeidstøy, overtrekksklær o.l. som eies av virksomheten.

4.6 Reise i virksomhetens tjeneste

Reiseregulativ for reiser i virksomhetens tjeneste skal drøftes lokalt. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.

4.7 Innleie av arbeidskraft

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-12 a.

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom bemanningsforetaket/vikarbyrået ikke er bundet av overenskomst mellom LO og en arbeidsgiversammenslutning gjelder ikke bilagene 1, 2, 3 og 6 og tilleggsavtale 8 og 9 i hovedavtalen.

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av annet avsnitt kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/ vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

Hovedavtalen kap. 4 gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av hovedavtalen mellom LO og Virke, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av hovedavtalen mellom LO og Virke, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av

likebehandlingsprinsippet i annet avsnitt slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet iht. arbeidsmiljølovens § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtarbeid, jf. hovedavtalen § 4-4.1.

5 Varighet, oppsigelse og reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Overenskomsten gjelder fra 15.8.2024 til 31.3.2026 og videre ett år om gangen hvis den ikke av



en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 - to – måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Virke og LO, eller det organ LO 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 LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger, og Virke. 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 31.3.2025).

Oslo, den 3.9.2024

Astrid Flesland /s/
Hovedorganisasjonen Virke

Hans Ole Rian /s/
CREO

Peggy Hessen Følsvik /s/
Landsorganisasjonen i Norge



Bilag

Bilag 1 Avtale om ny AFP-ordning

I. Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratre med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden. Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen. På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden. Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP-ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen. Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

II. Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010. Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på www.afp.no.

III. Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år. Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

IV. Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstår AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor. Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

V. Vilkår for å få ny AFP (hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være, og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært, ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden, og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse, og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene (www.afp.no) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom,



permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv
Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

VI. Pensjonsnivåer i den nye AFP-ordningen

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år, og opp til en øvre grense på 7,1 G. Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektpensjon i folketrygdens alderspensjon. AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen. AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP. Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene. AFP reguleres på samme måte som inntektpensjon i ny alderspensjon i folketrygden, både under opptjening og utbetaling.

VII. Den nye AFP-ordningen finansieres på følgende måte:

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist. Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110, og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven. Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten. Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak. I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen. Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp. Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i Virke, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor Virke som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.



Bilag 2 Sliterordningen

I det samordnede oppgjøret i 2018 ble det enighet mellom LO og NHO om å benytte Sluttvederlagsfondet til å finansiere en Sliterordning. Sluttvederlagsordningen vil ved etableringen av Sliterordningen opphøre.

SLITERORDNINGEN
mellom

Landsorganisasjonen i Norge og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

1. BAKGRUNN OG FORMÅL

I tariffoppgjøret 2018 ble NHO, LO og YS enige om at Sluttvederlagsavtalen mellom NHO og LO skulle avvikles og at disponibel kapital i Sluttvederlagsordningen skulle overføres til en ny sliterordning etablert av LO og YS (Sliterordningen).

Formålet med Sliterordningen skal være å yte en ekstra ytelse til de som går av med AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

Denne protokollen (Sliterbilaget) erstatter protokollen fra oppgjøret 2018.

2. ETABLERING

Sliterordningen opprettes mellom LO og YS som et eget rettssubjekt. Sliterordningen hefter bare for egne forpliktelser. Gjennom opprettelsen av Sliterordningen vil LO og YS ivareta sin tariffforpliktelse etter § 3.

LO og YS avtaler, innenfor dette bilagets rammer, de nærmere rettigheter og plikter for den enkelte arbeidstaker overfor Sliterordningen.

Det til enhver tid gjeldende regelverk for slitter tillegg er tilgjengelig på Sliterordningens nettsider, se www.sliterordningen.no.

Sliterordningen etableres med virkning fra 01.01.2019. Sliterordningen kan overlate administrasjonen helt eller delvis til Fellesordningen for avtalefestet pensjon.

Fra samme tidspunkt stenges Sluttvederlagsordningen for innvilgelse av nye utbetalinger og premieplikten opphører. Sluttvederlagsordningen vil bestå inntil forpliktelser inntrådte fram til 31.12.2018 er utbetalt.

Sliterordningen skal informere NHO om de endringer som foretas i regelverket knyttet til ordningen.

3. TARIFFAVTALER MED SLITERBILAG

LO og YS skal innta Sliterbilaget i alle tariffavtaler med AFP inngått med NHO. LO og YS skal for alle tariffavtaler med AFP de har med Virke, Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening (AAF), Arbeidsgiverorganisasjonen for samvirkeforetak (SAMFO), Arbeidssamvirkenes Landsforening (ASVL), Glass- og fasadeforeningen (GF), Maskinentreprenørenes Forbund (MEF), Norges Lastebileierforbund (NLF), Norges Rederiforbund (NR) og KA Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomhet, tilby Sliterbilaget inntatt uendret.

Sliterbilaget kan etter samtykke fra Sliterordningen inntas uendret i tariffavtaler inngått mellom andre tarifforganisasjoner enn i første avsnitt, når avtalen er oppført på AFP-listen. Hadde tariffavtalen AFP-bilag pr. 31.12.2018 skal samtykke gis.

I privat sektor skal LO- og YS-forbund innta Sliterbilaget uendret i alle direkteavtaler med AFP. Dette gjelder ikke dersom annen lignende sliterordning allerede er gjort gjeldende i bedriften. Bedrift som ved direkteavtale har vært tilsluttet annen sliterordning, kan ved direkteavtale ikke senere tilsluttes Sliterordningen.

Unntakene for AFP-dekning og -tilslutning gjelder tilsvarende for Sliterordningen.

4. INDIVIDUELLE KRAV

Slitter tillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G.

Etter uttak av slitter tillegg tillates en brutto årsinntekt på inntil 15.000 kroner. Høyere inntekt medfører at



Slitertillegget bortfaller i sin helhet, og at nytt slitertillegg ikke kan innvilges. Sliterordningen kan vedta regler om hva som menes med gjennomsnittlig inntekt og hva som menes med brutto årsinntekt, samt regulere inntektsgrensen på kr 15 000. For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegg, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no.

5. YTELSEN

Full ytelse tilsvarer 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen er gradert slik:

- Ved uttak ved fylte 62 år får man full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 63 år får man 2/3 av full ytelse.
- Ved uttak ved fylte 64 år får man 1/3 av full ytelse.

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse.

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelsene nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsene for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Ytelsen opphører ved død eller ved fylte 80 år.

Ytelsene reguleres på samme måte som løpende utbetalinger fra folketrygden og AFP.

6. FINANSIERING

Sliterordningen finansieres ved kapital som overføres ordningen fra Sluttvederlagsordningen, premie fra bedriftene og avkastning på midlene.

Bedriftene skal betale premie fra 01.01.2019 til og med 31.12.2023. Premiesatsene skal være lik satsene som gjaldt for Sluttvederlagsordningen pr. 31.12.2018. Fra og med 01.01.2019 påløper det ikke lenger premie til Sluttvederlagsordningen.

Premie beregnes på grunnlag av det antall ansatte i bedriften som er omfattet av Sliterordningen. Premiesatsene pr. måned er:

Arbeidstid pr. uke	Premiesatser pr. måned (13-67 år)
0-19 timer	Kr 12
20-29 timer	Kr 16
Mer enn 30 timer	Kr 20

Sliterordningen fastsetter nærmere regler om beregning og inndriving av premier. Partene er enige om at kvartalspremien søkes omgjort slik at den beregnes på grunnlag av antall ansatte ved utgangen av hver måned i foregående kvartal.

Bedriftene eller NHO har ikke ansvar for Sliterordningens forpliktelser.

7. ENDRING OG AVVIKLING

Dersom AFP-ordningen blir endret og det får betydning for retten til å ta ut slitertillegg, skal Sliterordningen vurdere nødvendige endringer, herunder kravet om lengre tids medlemskap i norsk folketrygd.

LO og YS skal løpende evaluere Sliterordningen og vurdere ordningens økonomiske bæreevne. Om det skulle vise seg nødvendig for å ivareta soliditeten til Sliterordningen, kan LO og YS ved avtale seg imellom foreta nødvendige endringer som avviker fra bilagets bestemmelser om rett til ytelse og ytelsens størrelse.

Fra det tidspunkt økonomien tilsier at ordningen ikke skal påføres ytterligere forpliktelser, kan LO og YS beslutte at nye slitertillegg ikke lenger skal innvilges.

Sliterordningen skal avvikles etter siste utbetaling av slitertillegg.

Midler som er igjen etter at alle forpliktelser er dekket, skal tilbakeføres det som var

Sluttvederlagsordningens parter (NHO og LO) og brukes til et beslektet formål bestemt i fellesskap av disse partene. Det forutsettes at NHO og LO, i samråd med YS, finner fram til løsninger om bruk av midlene som forholdsmessig hensyntar at også øvrige tariffområder har bidratt til

Sluttvederlagsordningens og Sliterordningens økonomi.

Hvis avtalen mellom LO og YS etter § 2 andre avsnitt sies opp, gjelder foregående avsnitt tilsvarende.

Oslo, 1. april 2019

Hans-Christian Gabrielsen
LO

Ole Erik Almlid
NHO

Vegard Einan
YS



Innledning

Det er en hovedoppgave for partene å forbedre bedriftenes konkurranseevne. Ved innføring av mer fritid er det derfor en klar forutsetning at bedriftene gis muligheter til å oppveie de konkurransemessige ulemper som dette medfører med større fleksibilitet. Arbeidstakerne vil også på sin side ha forskjellige behov for avvikende arbeidstidsordninger begrunnet i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjon m.m. Økt fleksibilitet sammen med den femte ferieuken vil kunne bidra til mindre sykefravær og økt produktivitet.

A. Fleksibilitet

I samtlige overenskomster inntas følgende bestemmelser:

- a) «Der partene lokalt er enige om det, kan det som en forsøksordning iverksettes bedriftstilpassede ordninger som går ut over overenskomstens bestemmelser for så vidt gjelder arbeidstid og godtgjørelser for dette. Slike ordninger skal forelegges forbund og landsforening til godkjenning.»
- b) «Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden etter reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5. Tariffavtalens parter kan bidra til at slike avtaler etableres.»
- c) «Det kan foreligge individuelle behov for avvikende arbeidstidsordninger, fritidsønsker mv. Slike ordninger avtales med den enkelte eller de tillitsvalgte, for eksempel i form av gjennomsnittsberegnet arbeidstid eller timekontoordning. Individuelle avtaler står tilbake for avtaler inngått med de tillitsvalgte.»
- 1.

B. Avtalefestet ferie

1. Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning og tas inn som et bilag i alle overenskomster.
2. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferielovens § 5 nr. 1 og 2.
3. Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferielovens § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.
4. Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
2. Innfasing av den resterende del av den femte ferieuken skjer slik at 2 fridager tas ut i 2001, de øvrige i 2002.
5. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.
6. Når den femte ferieuken er gjennomført skal den alminnelige proSENTSATS for feriepenger være 12% av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.
7. Økningen foretas ved at proSENTSATS for opptjeningsåret endres slik:
8. 2000 settes til 11,1
9. 2001 settes til 12,0
10. Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes



forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

3. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

11. Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

4. Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelsen uavhengig av opptjening av feriepengene.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjening av feriepengene.

5. Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

7. For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidsdager skift.

Merknader:

1. I overenskomster hvor ferie etter ferielovens § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.
2. For sokkeloverenskomstene (nr. 129, nr. 125 og nr. 123) medfører ferien en reduksjon på 7,5 time pr. feriedag. Partene er enige om at ferien avvikles i friperioden i løpet av ferieåret.



Bilag 4 Korte velferdspermisjoner

I de bedrifter som ikke har tilsvarende eller bedre ordninger, skal følgende bestemmelser gjelde om korte velferdspermisjoner: Avtalen skal minst omfatte følgende tilfelle av velferdspermisjoner:

1. Ved dødsfall og begravelse/bisettelse når det gjelder den nærmeste familie, har arbeidstakeren krav på til sammen inntil 3 dagers permisjon betalt med ordinær lønn. Med nærmeste familie siktes det til personer som står i nært slektskapsforhold til arbeidstakeren, så som ektefelle/registrert partner, samboer, medforelder, barn, stebarn, søsken, foreldre, svigerforeldre, besteforeldre eller barnebarn. Permisjon ved begravelse/bisettelse av ansatte, slik at de ansatte på vedkommendes avdeling kan være representert.
2. Permisjon for undersøkelse, behandling og kontroll hos tannlege, lege og helsepersonell som kan sykemelde og viderebehandling som disse anviser. Det dreier seg her om tilfelle hvor det ikke er mulig å få time utenfor arbeidstiden. I det enkelte tilfelle vil arbeidstakeren også måtte reise langt. Slike tilfelle faller utenfor bestemmelsene som bare gjelder for korte velferdspermisjoner. For øvrig vil arbeidstakeren i de sistnevnte tilfelle som oftest være sykmeldt.
3. Permisjon på grunn av akutte sykdomstilfelle i hjemmet. Det siktes til akutte sykdomstilfelle i hjemmet, forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsene om korte permisjoner for at arbeidstakeren skal kunne få ordnet seg på annen måte.
4. Permisjon for ektefelle/registrert partner eller samboer når det er nødvendig i forbindelse med nedkomst.
5. Permisjon ved flytting til ny fast (registrert i folkeregisteret) bopel.
6. Permisjon ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
7. Permisjon ved eget bryllup/inngåelse av eget partnerskap.
8. Permisjon ved sesjon.
9. Når det er påkrevet å følge barn første gang det begynner i barnehage og/eller grunnskole har arbeidstakeren rett på inntil 2 dagers permisjon med lønn. Videre gis det rett til permisjon med lønn 1 dag pr. barn pr. år selv om arbeidstaker allerede samme år har benyttet retten til permisjon med lønn i 2 dager etter ovennevnte regel i følgende tilfelle: Når det på grunn av spesielle forhold og etter henstilling fra barnehage eller skole er nødvendig med ytterligere oppfølging fra foresatt, samt når et barn bytter barnehage/ skole.
10. Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, og denne ikke kan legges utenfor arbeidstiden. Slik permisjon gis for inntil to timer. Behovet for permisjon skal varsles senest to uker før dato for konferansetimen.
11. Permisjon ved planleggingsdager i barnehage, SFO og barneskole. Permisjonen er ulønnet og innvilges kun dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for driften.
12. Permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
13. Kvinner som ammer barn har rett til den tid hun av den grunn trenger, og minst en halv time to ganger daglig, eller hun kan kreve arbeidstiden redusert med inntil 1 time pr. dag. Betaling til dette er begrenset til maksimalt 1 time om dagen. Ordningen opphører når barnet fyller 1 år.

Generelle bestemmelser

Samboer er likestilt med ektefelle/registrert partner. Som samboer regnes person som har hatt samme bopel som den ansatte i minst 2 år (registrert i folkeregistret) eller som har samme bopel og felles barn



med arbeidstaker.

Partene på den enkelte bedrift treffer nærmere avtale om retningslinjer for praktisering av ordningen med velferdspermisjon.

Dersom annet ikke uttrykkelig fremgår av den enkelte bestemmelse ovenfor, gis velferdspermisjon for nødvendig tid inntil en dags varighet, betalt med ordinær lønn.

Bestemmelsene i dette bilaget om permisjon med lønn gjelder for inntil 10/12 dager avhengig av om arbeidstaker har 5 eller 6 dagers arbeidsuke.



Document ID:

668f3a0b-d3f4-4199-b343-b8e4e3e17417



Document ID:

fee3c1b2-1746-4ab6-b659-f0ae5445f3a1

Bilag 5 Ansatte i vikarbyråer

Bestemmelsene i dette bilaget regulerer forhold i bemanningsforetak/vikarbyrå som er omfattet av denne overenskomst jf. § 1.

1. Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.
2. Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.
3. Oppsigelse og avskjed skal gjennomføres i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.
4. Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.
5. Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.
6. Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen



Document ID:

668f3a0b-d3f4-4199-b343-b8e4e3e17417



Document ID:

fee3c1b2-1746-4ab6-b659-f0ae5445f3a1

Bilag 6 Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål. Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser. Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning. Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av bedriften
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene. De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.



Tariffavtale for scenetekniske virksomheter 2024-2026 Virke-Creo.pdf

Signers:

Name/Phone	Method	Date
Flesland, Astrid	BANKID	2024-09-03 17:16
Rian, Hans Ole	BANKID	2024-09-03 12:57



This document package contains:

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the
authenticity of the document.

Document ID:

668f3a0b-d3f4-4199-b343-b8e4e3e17417

THE SIGNED DOCUMENT FOLLOWS ON THE NEXT PAGE >



Document ID:

fee3c1b2-1746-4ab6-b659-f0ae5445f3a1

Tariffavtale for scenetekniske virksomheter 2024-2026 Virke-Creo.pdf

Signers:

Name/Phone	Method	Date
Flesland, Astrid	BANKID	2024-09-30 12:47
Høibråten, Geir	BANKID	2024-09-24 11:11



This document package contains:

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the
authenticity of the document.

Document ID:

fee3c1b2-1746-4ab6-b659-f0ae5445f3a1

Tariffavtale for scenetekniske virksomheter 2024-2026 Virke- Creo.pdf

Name

Flesland, Astrid

Date

2024-09-03

Name

Rian, Hans Ole

Date

2024-09-03

Identification

 Flesland, Astrid

Identification

 Rian, Hans Ole



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))



Document ID:

fee3c1b2-1746-4ab6-b659-f0ae5445f3a1

Tariffavtale for scenetekniske virksomheter 2024-2026 Virke- Creo.pdf

Name	Date	Name	Date
Flesland, Astrid	2024-09-30	Høibråten, Geir	2024-09-24
Identification		Identification	
 Flesland, Astrid		 Høibråten, Geir	



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))

Tilleggsavtale mellom Dokkhuset scene AS og Creo

Denne tilleggsavtalen utfyller Hovedavtalen mellom Virke og LO og Overenskomst for scenetekniske bedrifter mellom Creo og Virke.

1. Ukentlig arbeidstid.

Arbeidstiden for stillingskategori «Arrangementsansvarlig med scenetekniske oppgaver» skal ikke overstige 35,5t pr. uke.

Arbeidstiden for stillingskategori «frivilligkoordinator» skal ikke overstige 37,5t i uken.

2. Lønn og godtgjørelser

Følgende stillingsgrupper og lønnstabell gjøres gjeldende på Dokkhuset scene AS:

- 1 «Arrangementsansvarlig med scenetekniske oppgaver» - Årslønn 550 000,- for 100% stilling.
- 2 «Frivilligkoordinator» - Årslønn 505 050,- for 100% stilling.

Lønn for deltidsstillinger beregnes forholdsmessig basert på årslønn for 100% stilling.

3. Arbeidsplan

- Arbeidstiden for arrangementsansvarlige og frivilligkoordinator som arbeider på arrangementer på Dokkhuset følger arbeidsplan.
- Arbeidsplan skal utarbeides veiledende for 3 måneder av gangen og fastsettes senest 14 dager før iverksettelse, etter drøftinger med tillitsvalgt.
- Endringer som skjer nærmere oppsatt vakt i arbeidsplan enn 14 dager kompenseres tilsvarende overtidssatser i overenskomstens §3.5.
- Forskjøvet arbeidstid eller andre endringer i arbeidsplan kompenseres etter satsene for overtid, beskrevet i §3.5. Dette gjelder også deltidsansatte.

4. Gjennomsnittsberegning

Arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes jf. Arbeidsmiljøloven §10-5(2) der:

- Arbeidstid mellom 10 og 12,5 timer kompenseres tilsvarende overtidssatsene i §3.5 i overenskomsten.
- Arbeidstimer over 48 timer per uke kompenseres tilsvarende overtidstilleggene i §3.5 i overenskomsten.
- Beregningsperioden settes til 25 uker.
- Varmt måltid besørges eller dekkes av arbeidsgiver etter 9 timer.

5. Pensjon

Ansatte ved Dokkhuset scene AS skal være omfattet av en pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon.

Innskuddspensjonsordningen skal ha følgende satser:

5,5% av pensjonsgivende lønn inntil 12 G.

Tilleggsinnskudd på 3% av pensjonsgivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Arbeidsgiver innbetaler 3,5%. Arbeidstaker innbetaler 2% i egenandel.

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

Pensjonsavtalen skal være en del av tilleggsavtalen til overenskomsten.

6. 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.

KR-H
KR-H

HOR
HOR

Protokolltilførsel:

1. Kompetanseplan

Arbeidsgiver skal i samarbeid med tillitsvalgt utarbeide kompetanseplan for virksomheten innen februar 2025. Kompetanseplanen skal omfatte kurs – og opplæringsbehov for sikkerhet og ansvarsrolle for funksjonene arrangementsansvarlige.

Det skal utarbeides kompetanseplan for den enkelte arbeidstaker knyttet til denne overenskomsten innen utgangen av februar 2025. Kompetanseplanen skal utarbeides i tråd med den generelle kompetanseplanen. Kompetanseplanen skal utarbeides i samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgt og den enkelte ansatte.

2. Stillingskoder

Partene er enige om at scenetekniske oppgaver knyttet til stillingskodene i punkt 2 («Lønn og godtgjørelser») innebærer en videreføring av dagens praksis og arbeidsoppgaver.

3. Utsatt iverksettelse av lønnstillegg

Partene er enige om at dagens lønnsnivå opprettholdes ut 2024 og at avtalt lønn i tilleggssavtalens punkt 2 innføres fra og med den 01.01.2025.

KR-H
KR-H

HOR
HOR

tariffavtale_Dokkhuset

Final Audit Report

2024-11-29

Created:	2024-11-27
By:	Stig Gunnar Ringen (stig.gunnar.ringen@creokultur.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAUpvcYpqNiJoljsCW334YD_nTnocbl5bl

"tariffavtale_Dokkhuset" History

-  Document created by Stig Gunnar Ringen (stig.gunnar.ringen@creokultur.no)
2024-11-27 - 7:29:27 PM GMT
-  Document emailed to Kristen Ramsøy-Halle (kristen@dokkhuset.no) for signature
2024-11-27 - 7:29:34 PM GMT
-  Email viewed by Kristen Ramsøy-Halle (kristen@dokkhuset.no)
2024-11-28 - 8:09:51 AM GMT
-  Document e-signed by Kristen Ramsøy-Halle (kristen@dokkhuset.no)
Signature Date: 2024-11-28 - 8:13:36 AM GMT - Time Source: server
-  Document emailed to Hans Ole Rian (hans.ole.rian@creokultur.no) for signature
2024-11-28 - 8:13:38 AM GMT
-  Email viewed by Hans Ole Rian (hans.ole.rian@creokultur.no)
2024-11-29 - 8:01:19 AM GMT
-  Document e-signed by Hans Ole Rian (hans.ole.rian@creokultur.no)
Signature Date: 2024-11-29 - 8:02:25 AM GMT - Time Source: server
-  Agreement completed.
2024-11-29 - 8:02:25 AM GMT