

Protokoll

I perioden 20.11.2024 – 18.12.2024 ble det holdt forhandlinger mellom Riksscene for nasjonal og internasjonal folkemusikk, joik og folkedans og Creo.

Til stede:

For Riksscenen:
Ane Carmen Roggen
Tone Sørensen

For Creo:
Henrik Sandnes
Stig Gunnar Ringen

Forhandlingene har vært ført i henhold til krav om opprettelse av overenskomst ved Riksscenen dato 07.05.24, og innledende protokoll mellom LO Stat og Spekter dato 27.09.24

Partene er enige om innholdet i del B av overenskomst, se vedlegg.

For Riksscenen



Ane Carmen Roggen

For Creo



Stig Gunnar Ringen

Vedlegg

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

**Riksscene for Nasjonal og Internasjonal
Folkemusikk, Joik og Folkedans**

OG

Creo

OVERENSKOMSTPERIODEN:

20.12.2024-31.03.2026

SGA

AR

1 Innledende bestemmelser

1.1 Parter

Overenskomstens del B er inngått mellom Riksscene for nasjonal og internasjonal folkemusikk, joik og folkedans (heretter nevnt Riksscenen) og Creo.

1.2 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Creo som er ansatt ved Riksscenen. Overenskomsten gjelder alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid).

Overenskomsten gjelder ikke virksomhetens øverste leder.

2 Ansettelse

2.1 Ansettelsesvilkår

Ansettelse skal skje skriftlig og i henhold til arbeidsmiljølovens krav til arbeidsavtaler. Det skal drøftes om tillitsvalgt eller annen ansattrepresentant bør delta i intervjuer. Tillitsvalgt gis innsyn i søkerlister, og har rett til å uttale seg før tilsetting. Ledige stillinger skal alltid kunngjøres internt og senest samtidig med eksternt kunngjøring, jf. AML. § 14-1. Ved tilsetting og opprykk skal det legges hovedvekt på søkerens kvalifikasjoner, teoretisk og praktisk utdanning og egnethet for stillingen

2.2 Oppsigelsesfrister

Den alminnelige, gjensidige oppsigelsesfristen er 3 måneder, regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

3 Arbeidstid

3.1 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden er 37,5 timer per uke. Spisepause er inkludert i arbeidstiden. Arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

For ansatte med tekniske/praktiske funksjoner i gjennomføring av arrangement og ordinær

EM
AR

arbeidstid på kveldstid, natt og helg i henhold til arbeidsplan, og andre som oppfyller vilkårene for AML § 10-4 (4), skal den alminnelige arbeidstid ikke overstige 35,5 timer per uke. Spisepause er inkludert i arbeidstiden. Arbeidstaker skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

3.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Partene er enige om at arbeidstiden gjennomsnittsberegnes i henhold til AMLs bestemmelser §10-5 (2) for ansatte med tekniske/praktiske funksjoner i gjennomføring av arrangement og ordinær arbeidstid på kveldstid, natt og helg i henhold til arbeidsplan.

3.2.1 Avtale om gjennomsnittsberegning for teknikere og arrangementsansvarlige

Den alminnelige arbeidstiden ordnes slik at den i løpet av en periode på 52 uker ikke blir lengre enn alminnelig arbeidstid, men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Beregningsperioden er 1. januar til 31. desember. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Dersom den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd. Arbeidsgiver skal overfor tillitsvalgt framlegge skriftlig dokumentasjon på tiltak som er gjort for å ivareta hensynet til arbeidstakers helse og velferd.

3.2.2 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid for publikumsverter

Gjennomsnittsberegningstiden er satt til 26 uker. Beregningsperioden er 1. januar til 30. juni, og 1. juli til 31. desember.

For ansatte i bar og foajé må det inngås særskilt, tidsbegrenset avtale med tillitsvalgt dersom alminnelig arbeidstid over en periode på 8 uker skal overstige 48 timer per uke eller 9 timer per dag.

3.3 Arbeidsplan for ansatte som jobber til ulike tider av døgnet

3.3.1 Arbeidsplan for teknikere og arrangementsansvarlige

Arbeidstiden følger arbeidsplan. Arbeidsplaner baseres på avtalen om gjennomsnittsberegning i [punkt 3.2.1], og utarbeides i henhold til arbeidsmiljølovens § 10-3. Endelig arbeidsplan skal foreligge for de ansatte minst to uker før iverksettelsen.

SOP
AR

Veiledende arbeidsplan for minst 3 måneder utarbeides i forkant av hver sesong.

Det skal primært i gjennomsnitt være to fridager per uke over en 4-ukers periode og fridagene skal fortrinnsvis være sammenhengende.

For teknikere og arrangementsansvarlige skal arbeidstid i forbindelse med arrangement normalt være minimum 7 timer. Arbeidsplanen kan settes opp med minimum 4 timer i forbindelse med arrangement inntil 20 ganger* per sesong per ansatt.

*Antall er angitt for 100% stilling og gjelder forholdsmessig ved deltid.

Eventuell bruk av delt dagsverk skal avtales med tillitsvalgt.

3.3.2 Arbeidsplan for publikumsverter

Ordinær arbeidsplan for publikumsverter skal foreligge minst 3 uker på forhånd, og arbeidsplan med oppsatte timer skal foreligge minst 2 uker på forhånd.

Arbeidsplanen kan ikke settes opp med mindre enn 5 timer per dag eller mer enn 9 timer per dag, eller mindre enn 3 timer ved tilkalling. Det kan unntaksvis inngås tidsbegrenset avtale med tillitsvalgt om arbeidstid inntil 10 timer.

Det skal primært i gjennomsnitt være to fridager pr uke over en 4-ukers periode og fridagene skal fortrinnsvis være sammenhengende.

3.4 Kompensasjon ved forskjøvet arbeidstid

Hvis arbeidstiden forskyves av arbeidsgiver med mindre enn to ukers varsel betales 50% tillegg for den tid som faller utenom oppsatt arbeidstid i arbeidsplanen.

3.5 Merarbeid

Hvis arbeidstakeren jobber mer enn avtalt arbeidstid, men innenfor grensene for alminnelig arbeidstid, er det ikke overtid, men merarbeid.

3.6 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Det skal ikke kompenseres med flere tillegg for samme arbeidsperiode. Det høyeste tillegget skal utbetales.

Arrangementsansvarlige og teknikere som arbeider på arbeidsplan kveld og helg gis følgende tillegg:

- Kveldstillegg per time mellom kl 22.00 – 01.00: kr 58
- Nattillegg per time etter kl 01.00 og til vaktens avslutning: kr 85
- Langdagstillegg: Arbeidstimer mellom 10 timer opp til 12,5 timer knyttet til avtale om gjennomsnittsberegning, skal kompenseres med kr. 85 per time.

SR
AR

Publikumsverter på arbeidsplan som arbeider kveld og helg gis et nattillegg på kr 58 per time for arbeid etter kl 22.00.

3.7 Overtid

Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig og holdes innenfor de grenser som er satt i AML § 10-6. Overtid skal være pålagt.

Overtidsarbeid lønnes med timelønn tillagt 50% (overtidstillegg). Tillegget økes til 100% for overtidarbeid mellom kl. 23.00 og 07.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager, onsdag før skjærtorsdag, pinse-, påske-, jul- og nyttårsaften, samt 1. og 17. mai.

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 hos deltidsansatte som går ut over den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid regnes som merarbeid og kompenseres med ordinær timelønn.

3.8 Spesielle arbeidstidsbestemmelser

Jul- og nyttårsaften er fridager, arbeidstid onsdag før skjærtorsdag er frem til kl. 12.00.

4 Lønn

4.1 Utbetaling av lønn

Lønn skal være disponibel på den enkeltes konto den 10. hver måned hvis ikke annet er avtalt særskilt. Faller 10. på en helligdag eller i helg (lørdag eller søndag), skal lønnen være disponibel den foregående arbeidsdag.

Lønn ved foreldrepermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

Feriepenger utbetales i henhold til Ferieloven og bestemmelsene i overenskomstens del-A.

4.2 Beregning av timelønn

Timelønnssatsen for ansatte med 37,5 timers uke er årslønn dividert med 1950.

Timelønnssatsen for ansatte med 35,5 timers uke er årslønn dividert med 1850.

(Månedslønn er årslønn dividert med 12).


AR

4.3 Lønnsinnplassering

De enkelte stillingene lønnes på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kvalifikasjonskrav som er satt til stillingen.

Ved ansettelse fastsettes lønn individuelt etter følgende kriterier:

- Stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde.
- Kompetanse og realkompetanse
- Relevant utdanning
- Ansvarsområde
- Hensynet til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft

Ved innplassering av nye medarbeidere med relevant fagutdanning og/eller tilsvarende relevant realkompetanse, gjelder følgende minstelønnsnivå. Lønn fastsettes utover dette individuelt med utgangspunkt i kriteriene som er beskrevet over.

Stillingstype	Minstelønn
Scenetekniske yrker	570 000
Arrangementsansvarlige	570 000
Publikumverter	397 615

Minstelønnen er angitt for 100% stilling og gjelder forholdsmessig ved deltid.

4.4 Lønnsregulering

De årlige, lokale forhandlingene følger av overenskomstens del A.

Forhandlinger om lønnstillegg skal gjennomføres i henhold til forhandlingsordningen som avtales mellom Spekter og LO stat. På grunnlag av disse forhandlingene gjennomføres lønnsforhandlinger lokalt mellom Riksscenen og Creo. Tillegg kan også gis ut fra medarbeiderens innsats og resultater eller vesentlige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde.

4.5 Forhandlinger på særlig grunnlag

Forhandlinger på særlig grunnlag kan gjennomføres i følgende tilfeller:

- a) Det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.
- b) Det i forbindelse med omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved lønnsinnplasseringen.
- c) Det er gjennomført produktivitets-/effektiviseringstiltak som medfører klart målbare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.



Handwritten signature and initials in blue ink, appearing to be 'EOR' and 'AR'.

- d) Det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.
- e) Dersom dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn eller diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 skal partene rette opp lønnsforskjellene.

4.6 Overgang til lavere lønnet stilling

Ved pålagt omplassering til lavere lønnet stilling i samme virksomhet av grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnstrinns plassering som en personlig ordning.

4.7 Stedfortredertjeneste

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

4.8 Gjeninntreden fra permisjon

Ansatte som har vært i permisjon uten lønn, og ikke under permisjonen har vært inkludert i lønnsoppgjør, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden.

5 Ferie

Det vises til ferielovens bestemmelser og overenskomstens del A.
Dersom det er ønske om å ta ut ferie i sesongen, avklares dette i dialog med arbeidsgiver.

6 Dekning av utgifter

6.1 Kostpenger

Arbeidsgiver skal dekke kostnader til et måltid ved overtid/lange arbeidsdager etter følgende vilkår:

- Arbeidstaker jobber minimum 10 timer sammenhengende.
- Dekningen gis gjennom naturalytelse eller refusjon av utgifter og er begrenset til statens skattefrie beløpsgrense.
- Ved refusjon må kostnadene til overtidsmat i tillegg dokumenteres med kvittering/faktura mv.

6.2 Dekning av transportutgifter ved nattarbeid


AR

Publikumsverter får ved nattarbeid som varer utover kl. 24:00, og der rutegående transport ikke kan nås, dekket taxi med inntil kr 250 per tilfelle. Dokumentasjon leveres senest en uke etter arrangementet.

7 Tjenestepensjon

Endring av tjenestepensjon krever enighet etter forhandlinger mellom partene.


AR