

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

OVERENSKOMSTPERIODEN 01.04.20 - 31.03.22

## **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 tilsetning.

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/foaje 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 teknisk avdeling med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht. AML §10-4 (4), mottar et fast lønnstillegg per år på kr 30 000 for ubekvem arbeidstid. 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 timeansatte i bar/foaje:**

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

Inntil videre skal alle ansatte i bar/foaje motta dette tillegg. Partene er enige om å vurdere dette tillegget opp mot eventuelle nye ulempekompensasjoner i lønnsoppgjøret 2021.

### **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 % 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**

Når det arbeides ut over 9 timer, utbetales det kr 135 i kostpenger dersom Dansens Hus ikke bekoster bespising.

### **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 en 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 en 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.

<b>Tabell 1. Lønnsregulativ Dansens Hus</b>					
LT	Per 1.4 2019	<b>Per. 1.4.2020</b>	LT	Per 1.4 2019	<b>Per 1.4.2020</b>
1	kr 398195	<b>kr403830</b>	32	kr 501598	<b>kr 507 233</b>
2	kr 400 743	<b>kr406 378</b>	33	kr 505 361	<b>kr510996</b>
3	kr 403 291	<b>kr408 926</b>	34	kr 509 124	<b>kr 514 759</b>
4	kr 405 839	<b>kr411474</b>	35	kr 512 887	<b>kr 518 522</b>
5	kr 408 387	<b>kr414 022</b>	36	kr 516 650	<b>kr522 285</b>
6	kr 410 936	<b>kr416 571</b>	37	kr 520 412	<b>kr 526 047</b>
7	kr 413 696	<b>kr419331</b>	38	kr 525 798	<b>kr 531433</b>
8	kr 416 456	<b>kr422 091</b>	39	kr 531184	<b>kr 536 819</b>
9	kr 419 216	<b>kr424 851</b>	40	kr 536 570	<b>kr542 205</b>
10	kr 421976	<b>kr427611</b>	41	kr 541956	<b>kr 547 591</b>
11	kr 424 736	<b>kr430371</b>	42	kr 547 342	<b>kr 552 977</b>
12	kr 427 976	<b>kr433 611</b>	43	kr 552 428	<b>kr 558 063</b>
13	kr 431216	<b>kr436 851</b>	44	kr 555 936	<b>kr 561571</b>
14	kr 434 456	<b>kr440091</b>	45	kr 562 711	<b>kr 568 346</b>
15	kr 437 696	<b>kr443 331</b>	46	kr 569 486	<b>kr 575121</b>
16	kr 440 936	<b>kr446 571</b>	47	kr 576 262	<b>kr 581897</b>
17	kr 444 636	<b>kr450271</b>	48	kr 583 197	<b>kr588832</b>
18	kr 448 336	<b>kr453 971</b>	49	kr 590 132	<b>kr 595 767</b>
19	kr 452 036	<b>kr457671</b>	50	kr 597 067	<b>kr602 702</b>
20	kr 455 736	<b>kr461371</b>	51	kr 604 002	<b>kr 609 637</b>
21	kr 459 436	<b>kr465 071</b>	52	kr 610 936	<b>kr616 571</b>
22	kr 463 136	<b>kr468 771</b>	53	kr 617 964	<b>kr623 599</b>
23	kr 466 828	<b>kr472 463</b>	54	kr 624 992	<b>kr 630 627</b>
24	kr 470 520	<b>kr476155</b>	55	kr 632 020	<b>kr 637655</b>
25	kr 474 212	<b>kr479847</b>	56	kr 639 048	<b>kr644 683</b>
26	kr 477 904	<b>kr483 539</b>	57	kr 646 076	<b>kr651711</b>
27	kr 481598	<b>kr487 233</b>	58	kr 653 103	<b>kr658 738</b>
28	kr 485 598	<b>kr491233</b>	59	kr 660 968	<b>kr666 603</b>
29	kr 489 598	<b>kr495 233</b>	60	kr 668 833	<b>kr674468</b>
30	kr 493 598	<b>kr499233</b>	61	kr 676 698	<b>kr682 333</b>
31	kr 497 598	<b>kr 503 233</b>	62	kr 684 562	<b>kr690197</b>

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

<b>Tabell 2. Lønnsrammer Dansens Hus.</b>			
<b>Stillings type/kode</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Lønnsramme jmf D H lønnsregulativ (tabell I)</b>	<i>Innplasseringer av stillinger/funksjoner på Dansens Hus per 2020</i>
<b>LI</b>	<b>Overordnet lederansvar/strategisk ansvar på organisasjonsnivå</b>	54	<i>Kommunikasjonssjef</i>
<b>L2</b>	<b>Leder på mellom ledernivå/ Teamleder</b>	40	<i>Teamledere</i>
<b>RI</b>	<b>«Seniorrådgiver»</b>	40	<i>Regnskapssjef kunstnerisk produsent</i>
<b>R2</b>	<b>Rådgiver/prosjektleder</b>	29	<i>Kommunikasjonsrådgivere, formidlingskonsulent, IT-konsulent, eventansvarlig, produsent /produksjonskoordinator, prosjektleder</i>
<b>R3</b>	<b>Medarbeider</b>	20	<i>Formidlere, produksjonsassistent, garderobeansv., adm. assistent, billettansvarlig</i>
<b>T1</b>	<b>Teknikere, faglærte med fagansvar /begrenset lederansvar</b>	29	<i>Fagansvarlige teknisk team</i>
<b>T2</b>	<b>Teknikere, faglærte uten fagansvar /lederansvar</b>	20	<i>Mestere teknisk team,</i>
<b>F1</b>	<b>Foajestillinger med utvidet ansvar</b>	16	<i>A-vakt publikum, A-vakt billett, A-vakt bar, formidlere</i>
<b>F2</b>	<b>Foajestillinger uten utvidet ansvar</b>	6	<i>Publikumsverter, barvakter, billettvakter</i>
<b>T3</b>	<b>Tekniker, uten formell kompetanse</b>	11	<i>Ingen pl</i>
<b>A</b>	<b>Læringestillinger</b>	1	<i>Ingen pl</i>

*Ansatte i R2, R3, T1, T2, T3, F1 og F2 får ansiennitetstillegg tilsvarende 1000 kroner per år etter 5 år og ytterligere 1000 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 part ene.

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

Med pensjongivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon §5-5 annet ledd bokst av a.

#### **5.5 Arbeidstøy**

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