

OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

ØSTFOLD INTERNASJONALE TEATER

OG

FAGFORBUNDET

OVERENSKOMSTPERIODEN: 14.10.2022 – 31.03.2024

NH
P

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet som er ansatt i Østfold Internasjonale Teater AS.

Overenskomsten gjelder ikke kunstnerisk leder og administrativ leder.

§ 4 Arbeidstid og § 5.2 Overtid gjelder ikke arbeidstakere med ledende eller særlig uavhengig stilling som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene etter aml § 10-12.

2. ANSETTELSE

Ansettelse skal som hovedregel være i hele, faste stillinger.

Tillitsvalgte skal ha innsyn i søkerlister, og har rett til å uttale seg før tilsetting.

Ved ekstern kunngjøring skal intern utlysning skje samtidig.

3. OPPSIGELSE OG PRØVETID

Oppsigelse skal skje skriftlig.

Den gjensidige oppsigelsesfristen er 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

Ved innskrenkning skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste sies opp først.

Ved gjenopptakelse skal de med lengst ansiennitet tas inn først.

4. ARBEIDSTID

4.1 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden 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.

4.2 Arbeidstidsordninger

Fleksibel arbeidstid

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

Fleksibel arbeidstid kan avtales med tillitsvalgt.

Gjennomsnittsberegning

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

Gjennomsnittsberegning kan avtales med tillitsvalgt.

4.3 Daglig arbeidstid

Arbeidstiden legges mellom kl. 08:00 og kl. 23:00. I henhold til aml § 10-11 er arbeid etter kl. 21:00 nattarbeid, og bare tillatt om arbeidets art gjør det nødvendig.

Søn-, hellig- og høytidsdager som er spilledager legges arbeidstiden mellom kl. 10:00 og kl. 20:00. Unntak kan avtales med tillitsvalgt.

Den alminnelige daglige arbeidstid skal ikke overstige 8 timer pr. dag, og skal ikke være under 3 timer.

4.4 Pauser

Det er inkludert 30 minutters pause med beredskapsplikt i den daglige arbeidstiden dersom arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Ved sammenhengende arbeid ut over 9 timer gis ytterligere 30 minutters pause på samme vilkår.

4.5 Ukentlig arbeidsfri mv

Arbeidstaker skal en gang i uken ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 35 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag. I tillegg til ukefriday skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som strekker seg over et helt kalenderdøgn i sammenheng med ukefridayen.

Det arbeides halv dag julaften, nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

Arbeidstakerens fridager skal i arbeidsplanen ikke legges på hellig- eller høytidsdager som faller på en hverdag.

4.6 Arbeidsplan

Det skal utarbeides arbeidsplan for arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet jfr. aml § 10-3.

Planen skal være ferdig drøftet og gjøres kjent for arbeidstakere senest 4 uker før iverksettelse.

5. KOMPENSASJONER OG OVERTIDSTILLEGG MV.

5.1 Fritidskompensasjon

For ansatte i full stilling gis det to uker ekstra fri med lønn per år i tillegg til ferielovens bestemmelser, som kompensasjon for ugunstig arbeidstid, skiftende arbeidssted og turnevirksomhet.

For ansatte i deltidstilling beregnes de to ukene ekstra fri med lønn forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Ansatte i full stilling, som ikke er ansatt hele året, får tilstått fritid etter denne bestemmelse med en divisor på 260 (antall dager i et normalt årsverk). Dette betyr at det foretas en omregning av denne fritiden som kompenserer midlertidig ansatte forholdsvis.

Partene kan avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri.

5.2 Overtid

5.2.1 Generelt

Pålagt arbeid utover den avtalte arbeidstid er overtidarbeid.

Overtid skal begrenses mest mulig.

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

Deltidsansatte har 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 regnes som merarbeid og kompenseres med ordinær timelønn.

5.2.2 Overtidsgodtgjørelse

5.2.2.1 Dagregnskap

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

5.2.2.2 Ukesregnskap



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%.

5.2.2.3 100%

- For overtidarbeid etter kl 23.00 på hverdager.
- For overtidarbeid på lørdag og søndag.
- For overtidarbeid utført på hellig- og høytidsdager og påskeaften samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

5.3 Kostpenger

Ved pålagt arbeid ut over 11 timer, utbetales det kr 200,- i kostpenger dersom ØIT ikke bekoster bespising eller det utbetales diettpenger.

6 LØNN

6.1 Lønnssystem

Lønnsgruppe	Stillinger	Minste årslønn 2022
1	Øvrige	434.000
2	Teknikerne, adm. medarbeidere og prod. koordinatører o.l.	480.000
3	Fagansvarlige og produsenter	580.000
4	Mellomledere	650.000

Unge arbeidstakere (under 18 år) avlønnes med minimum 90% av minstelønn i gruppe 1.

Lønn innenfor de ulike lønnsgruppene fastsettes på bakgrunn av den enkeltes utdanningsnivå, relevant realkompetanse og stillingens ansvarsområde.

Alle stillinger skal plasseres i en lønnsgruppe.

6.2 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.

6.3 Stedfortredertjeneste

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

6.4 Omplussing

Ved omplussing 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.

6.5 Forhandlinger utenom lønnsoppgjør

Partene kan ta opp forhandlinger om alternative lønnsplussinger og annen godtgjøring innenfor overenskomsten bestemmelser når det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer, eller det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved lønnsplussingen. Dette gjelder også endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom.

6.6 Arbeidstøy

Arbeidsgiver bekoster arbeidstøy som er nødvendig for at den ansatte skal kunne utføre sitt arbeid.

7. PERMISJONER

7.1 Velferdspermisjon

Når vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilståes velferdspermisjon med lønn. Permisjonsreglementet er inntatt i personalhåndboken, og endringer i reglementet skal drøftes med tillitsvalgt før innføring.

7.2 Annen jobb/skolegang

Etter 2 års sammenhengende tilsetting kan arbeidstakeren, såfremt tjenesten tillater det, gis ulønnet permisjon i inntil ett år for at vedkommende skal få prøve seg i annen jobb, skolegang eller tilsvarende.

7.3 Studiepermisjon

Etter nærmere avtale kan det gis permisjon med lønn til yrkesrelevante studier til arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten sammenhengende i minst 2 år.

For videreutdanning som er relevant for stillingen, kan virksomheten innvilge arbeidstakere full lønn for permisjonstiden eller deler av denne. Studiepermisjon kan, dersom tjenesten tillater det og etter arbeidsgivers vurdering, også innvilges til arbeidstakere med mindre enn 2 års sammenhengende tjeneste i virksomheten.

Dersom lønnet studiepermisjon innvilges, skal det gjøres individuell avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker om eventuell bindingstid og øvrige vilkår.

8. PENSJON

Det etableres følgende pensjonsordning for Fagforbundets medlemmer i virksomheten med virkning fra 1.2.2023:

Pensjonsordning etter tjenstepensjonsloven:

Sparesats 0 G – 7,1 G: 7 %

Sparesats 7,1 G – 12 G: 25,1 %

Innskudd fra arbeidstakerne: 1,8 %

Det skal være tilstrekkelig høyere sats for kvinner i.h.t. lovens bestemmelser.

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time.

Den opparbeidede pensjonsbeholdningen skal reguleres med avkastning, jf. tjenstepensjonslovens §5-4 første ledd (individuell investeringsportefølje). I utbetalingsperioden og for pensjonsbevis reguleres beholdningen med avkastning. Det skal ikke etableres nullrentegaranti, jf. lovens § 5-4 andre ledd. Partene er enige om at disse reguleringsprinsippene ikke kan endres før tidligst ved hovedoppgjøret 2030.

Medlemmet kan ikke kreve utstedelse av pensjonsbevis dersom opptjent pensjonskapital er under halvparten av folketrygdens grunnbeløp ved opphør av arbeidsforholdet.

For å ivareta medlemmene i pensjonsordningen ved mobilitet i sektoren, skal det legges til rette for samling av pensjonsopptjening, og tas hensyn til flytting mellom arbeidsgivere. Slike ordninger forutsettes etablert innenfor det til enhver tid gjeldende lovverk.

Denne bestemmelsen er ikke til hinder for at medlemmer i Fagforbundet har anledning til å velge en annen pensjonsordning for seg selv, dersom det finnes flere aktive pensjonsordninger i virksomheten.

Risikodekninger

Det gis uførepensjon for uføregrad over 20 % der full pensjon er summen av: ¼ G, likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget, 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og tilleggsdekning på 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Det utbetales pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt livsvarig.

Det utbetales pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt til barnet fyller 21 år.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

8.2 Unntak

Ovennevnte ordning omfatter alle ansatte med unntak av arbeidstakere som var en del av virksomhetsoverdragelsen 1.1.2020. Disse beholder sine individuelle rettigheter til ytelsesbasert pensjonsordning til annet eventuelt avtales.

9. FORSIKRINGER

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ytelsene etter pkt. 9.1 og 9.2. Valg av forsikringsselskap skal drøftes med de tillitsvalgte i forkant.

9.1 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

9.1.1 Etterlatte

For arbeidstakere som er tilsatt i virksomheten, herunder arbeidstakere som går på arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/registrert partner/samboer og andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

Beløpet fastsettes slik:

Under 51 år 10 G (G = grunnbeløpet i folketrygden)

51 år 9,5 G

52 år 9,0 G

53 år 8,5 G

54 år 8,0 G

55 år 7,5 G

56 år 7,0 G

57 år 6,5 G

58 år 6,0 G

59 år 5,5 G

Over 59 år 5,0 G

9.1.2 Forsikringssummens begunstigelse

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- A Avdødes ektefelle eller registrerte partner (se dog bokstav C).
- B Samboer (se dog bokstav C).
- C Barn under 25 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
- D Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.



9.1.3 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G til dødsboet.

9.2 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

9.2.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet som godkjennes som yrkesskade til forsikringsselskapet.

9.2.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ved yrkesskade ytes når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise.

9.2.3 Alle tilsatte/tidligere tilsatte

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen.

9.2.4 Tap i fremtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

9.2.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

- 15 - 30 % medisinsk invaliditet: 1 G
- 31 - 70 % medisinsk invaliditet: 2 G
- Over 70 % medisinsk invaliditet: 3 G

9.2.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i pkt. 9.1.2

9.2.7 Samordning av pkt. 9.1 og 9.2

Den samlede erstatning til de etterlatte etter pkt. 9.1 og 9.2 kan ikke overstige 18 G.

9.2.8 Samordning av reglene med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfeller lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven. I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter pkt. 9, pkt. 9.2.1-9.2.7,

enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

10. REISER

På reiser i bedriftens tjeneste får ansatte dekket utgifter til reise, overnatting og diett etter statens satser for reiser i inn- og utland. Ved bruk av egen bil godtgjøres reisen etter statens satser for kilometergodtgjørelse såfremt reisen er godkjent av virksomheten på forhånd.

Det kan imidlertid avtales en lavere dekningsgrad dersom en ansatt på eget initiativ ber om å få dra på en reise eller der deltakelse fra arbeidstaker er frivillig.

Reisen foretas på den mest hensiktsmessige måte. Dette innebærer blant annet at klimahensyn og tidsbruk skal vurderes ved valg av transportmiddel.

Ved pålagte reiser i forbindelse med turnévirksomhet, forestillingsarbeid og nødvendig research til produksjoner (befaringer, møter med samarbeidspartnere o.l.) utbetales en kompensasjon på kr. 500,- per overnatting.

11. SOSIALE BESTEMMELSER

11.1 Ferie

11.1.1 Generelt

Ferie gis i samsvar med ferielovens bestemmelser, og bestemmelsene om avtalefestet ferie i overenskomstens del A.

Feriepenger utbetales i juni påfølgende kalenderår.

11.1.2 Sykdom ved ferieavvikling

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør, får tilsvarende ferie erstattet dersom kravet og legeerklæring fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt.

11.2 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

11.2.1 Generelt

Med full lønn menes i disse bestemmelsene full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan, så lenge arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven.

11.2.2 Sykdom

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

Virksomheten kan kreve friskmelding fra legen før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

11.2.3 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Svangerskapspengene og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon omfatter full lønn iht pkt. 11.2.1.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift ikke kan utføre sitt ordinære arbeid, skal forsøkes omplassert som alternativ til svangerskapspermisjon. Behovet for omplassering må dokumenteres av lege/jordmor i tråd med NAV sine krav til dokumentasjon. Arbeidstaker som omplasseres etter denne bestemmelsen eller mottar svangerskapspengene har rett til full lønn frem til foreldrepermisjonen starter.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter nedkomst/omsorgsovertagelse.

11.3 Lønn under militærtjeneste

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved virksomheten som omfattes av overenskomsten, utbetales lønn i samsvar med pkt. 10.3.1 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

11.3.1 Lønn

Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales en tredjedel av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn. For vernepliktig og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.