



FAGFORBUNDET

Teateroverenskomst Område 1

2024 – 2026

mellom

Spekter

og

LO Stat/Fagforbundet

TEATEROVERENSKOMST FOR LO-FORBUNDENE

■ = Særbestemmelser Fagforbundet

Innhold

Innhold	2
OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024-2026	7
I Overenskomstens omfang	7
II Gjennomføring av de lokale forhandlingene	7
1. Generelt.....	7
2. De lokale forhandlingene	7
3. Andre forhold	8
III Lønns- og arbeidsvilkår	8
1. Lærlingelønn.....	8
2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.	9
3. Gruppelivsforsikring	9
4. Prøvetid og oppsigelse	10
IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler)	10
1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.....	10
2. Avtalefestet ferie.....	10
3. Fjernarbeid/hjemmekontor	11
4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	11
4.1 Innleie av arbeidstakere	11
4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter	11
4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)	12
4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger	12
4.3 Personvern og taushetsplikt.....	13
4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge.....	13
4.5 Bruk av vikarer.....	13
4.6 Andre forhold	13
4.7 Ansatte i vikarbyråer	13
5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning	14
5.1 Kompetanseoverføring.....	14
5.3 Etter – og videreutdanning	14
5.4 Realkompetanse	15

6.	Likestilling, mangfold og livsfasebehov.....	15
6.1	Likestilling og ikke-diskriminering	15
	Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene	15
6.2	Seniorpolitikk.....	16
7.	Tjenestepensjon	16
8.	Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	16
9.	Overenskomstenes ikrafttrede og varighet	16
	OVERENSKOMSTENS DEL B	17
1	Omfang.....	17
2	Ansettelse og oppsigelse.....	17
2.1	Ansettelse.....	17
2.1.1	Skriftlighetskrav.....	17
2.1.2	Kvalifikasjoner	17
2.1.3	Utlysing.....	17
2.1.4	Stillingsbeskrivelse	17
2.1.5	Uttalerett.....	17
2.1.6	Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom	17
2.2	Oppsigelse	17
2.2.1	Skriftlighetskrav.....	17
2.2.2	Oppsigelsesfrister.....	18
2.2.3	Innskrenkning/rasjonalisering.....	18
2.2.4	Omplassering.....	18
3	Arbeidstid	18
3.1	Arbeidstid	18
3.1.1	Definisjoner	18
3.1.2	Ordinær arbeidstid	19
3.1.3	Daglig arbeidstid.....	19
3.1.4	Arbeidstidsordninger.....	19
3.1.5	Gjennomsnittsberegning.....	20
3.1.6	Ukentlig arbeidsfri mv	20
3.2	Særbestemmelser om arbeidstid	20
3.2.1	Særbestemmelser om arbeidstid Fagforbundet.....	20
3.3	Godtgjøring for særskilt arbeidstid	20
3.3.1	Avgrensning.....	20
3.3.2	Lørdags- og søndagstillegg.....	20
3.3.3	Helge- og høytidstillegg.....	21

3.3.4	Skifttillegg/kvelds- og nattillegg.....	21
3.3.5	Delt dagsverk.....	21
3.3.6	Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager.....	21
3.3.7	Avrundingsregler	21
3.3.8	«5.8».....	21
3.4	Særbestemmelser Fagforbundet om godtgjøring for særskilt arbeidstid	21
3.5	<i>Overtid - merarbeid</i>	21
3.5.1	Generelt.....	21
3.5.2	Definisjoner	21
3.5.3	Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger.....	22
3.5.4	Alminnelig overtidsgodtgjørelse	22
3.5.5	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid	22
3.5.6	Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid	22
3.5.7	Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk.....	22
3.5.8	Tilkalling.....	23
3.5.9	Refusjon av utlegg.....	23
3.5.10	Kostpenger	23
4	Sosiale bestemmelser	23
4.1.	Ferie.....	23
4.1.1	Generelt.....	23
4.1.2	Hovedferie	23
4.1.3	Ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år	23
4.1.4	Utbetaling av feriepenger	23
4.1.5	Sykdom ved ferieavvikling.....	23
4.2.	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	24
4.2.1	Sykdom.....	24
4.2.2	Svangerskap, fødsel og adopsjon	24
4.2.3	Fradrag for trygd	24
4.3	Velferdspermisjoner.....	25
4.3.1	Velferdspermisjoner	25
4.3.2	Andre permisjoner	26
4.4	Lønn under militærtjeneste	26
4.4.1	Krav til tjenestetid.....	26
4.4.2	Lønn.....	26
4.4.3	Ferieopptjening	26
4.5	Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	27

4.5.1	Generelt.....	27
4.5.2	Erstatningens størrelse	27
4.5.3	Begunstigelse	27
4.5.4	Begravelsesbidrag	28
4.5.5	Forsikringsplikt	28
4.5.6	Utbetaling.....	28
4.6	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	28
4.6.1	Yrkesskade.....	28
4.6.2	Skade på reise	28
4.6.3	Hvem omfattes.....	28
4.6.4	Tap i framtidig erverv	28
4.6.5	Menerstatning.....	28
4.6.6	Død	28
4.6.7	Samordning av § 4.5 og § 4.6	28
4.6.8	Samordning med lov om yrkesskadeforsikring	29
4.6.9	Forsikringsplikt	29
4.6.10	Dekning av utgifter	29
4.6.11	Utbetaling.....	29
4.7	Pensjon	29
4.7.1	Særbestemmelser Fagforbundet	29
4.7.2	Risikodekninger	31
4.7.3	Innskuddsfritak ved uførhet.....	31
4.7.4	Overgangsordninger.....	31
4.7.5	Arbeidstakere over 60 år.....	31
4.8	Bedriftshelsetjeneste	31
5	Reise og turné.....	32
5.1	Tjenestereiser.....	32
5.2	Turnebestemmelser	32
5.2.1	Generelle bestemmelser	32
5.2.2	Definisjoner	33
5.2.3	Gjennomføring av turné.....	33
5.2.4	Arbeidstid/reisetid	34
5.2.5	Godtgjøringer	35
6	Lønn 36	
6.1	Generelt.....	36
6.1.1	Lønningsdag	36

6.1.2	Lønn før ferie	36
6.1.3	Forskudd	36
6.2	Særbestemmelser om lønnsregulativ	37
6.2.1	Lønnsregulativ Fagforbundet	37
6.3	Lønnsansiennitet	42
6.3.1	Generelt.....	42
6.3.2	Opprykksdato	42
6.3.3	Permisjon som medregnes i lønnsansienniteten.....	42
6.3.4	Overgang fra annen stilling ved virksomheten	42
6.3.5	Deltidsstillinger.....	42
6.3.6	Sesongarbeider.....	43
6.4	Særbestemmelser om godtgjøringer	43
6.4.1	Særbestemmelser om godtgjøringer Fagforbundet	43
6.5	Stedfortredertjeneste/Konstituering	43
6.5.1	Plikt.....	43
6.5.2	Stedfortredertjeneste på samme nivå	43
6.5.3	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	43
6.5.4	Konstituering i lederstillinger	43
6.6	Forhandlingsbestemmelsene	44
6.6.1	Justerings- og normeringsforhandlinger	44
6.6.2	Lokale forhandlinger	44
6.6.3	Særskilte forhandlinger	44
6.6.4	Saksbehandling.....	45
7.	Særbestemmelser Fagforbundet vedr. skift i kostyme	45
8.	Særbestemmelser Fagforbundet vedr. arbeidstøy	45
8.1	Arbeidstøy	45
8.2	Verneutstyr.....	45
10	Særbestemmelser Fagforbundet.....	45

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2024-2026

I Overenskomstens omfang

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II Gjennomføring av de lokale forhandlingene

1. *Generelt*

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 11. november 2021.

2. *De lokale forhandlingene*

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, i god tid før forhandlingene starter, ha tilgang til relevante lønnsdata og informasjon som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønnte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels- forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekterområdet for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III Lønns- og arbeidsvilkår

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8. halvår
skole				30	40	50	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidsarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til omsorgspenger dersom en arbeidstaker har kronisk syke eller funksjonshemmede barn og dette fører til en markert høyere risiko for fravær fra arbeidet jf. folketrygdloven § 9-6 annet ledd.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

e) Velferdspremisjoner

Praktisering av velferdspremisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

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

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes B-deler)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekterområdet gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 1. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jfr. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

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

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.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

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 opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

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

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

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

Det vises til hovedavtalens bestemmelser om at virksomhetens ledelse skal drøfte de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten med de tillitsvalgte.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 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.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, 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 slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseliggende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-

16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukke seg 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.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Kompetanseutvikling og opplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt som grunnlag for etter- og videreutdanning. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

6.1 Likestilling og ikke-diskriminering

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1 og i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, sjette kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. Ifølge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut ifra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innses samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn.

Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Tjenestepensjon

Spekters medlemsvirksomheter skal ha tjenestepensjonsordning.

8. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 12. februar 2024.

9. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2024 til og med 31. mars 2026, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

OVERENSKOMSTENS DEL B

1 Omfang

Overenskomsten gjelder for Beaivváš Sámi Našunálateáhter, Brageteatret, Carte Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Det Vestnorske Teateret, Haugesund Teater, Hålogaland Teater, Kilden Teater og Konserthus, Nationaltheatret, Nordland Teater, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teater Vestland, Teatret Vårt, Trøndelag Teater og Turnéteatret i Trøndelag.

Denne overenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke. Det presiseres at dette også omfatter midlertidig ansatte.

2 Ansettelse og oppsigelse

2.1 Ansettelse

2.1.1 Skriftlighetskrav

Ansettelse skal skje skriftlig.

2.1.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, teoretisk og praktisk utdanning, samt personlig egnethet for stillingen.

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert. Ved rekruttering til lederstillinger skal det, når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

2.1.3 Utlysing

Ledige stillinger skal utlyses internt.

2.1.4 Stillingsbeskrivelse

Er det nødvendig med stillingsbeskrivelse for en stilling, fastsettes denne i drøftinger med de tillitsvalgte. Hvilke stillinger dette gjelder, fastsettes i drøftinger mellom partene.

2.1.5 Uttalerett

Arbeidstakerne v/tillitsvalgte har rett til å uttale seg før ansettelse finner sted.

2.1.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom med arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

2.2 Oppsigelse

2.2.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

2.2.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

2.2.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste sies opp først. Jfr. for øvrig aml § 15-7, 2) og Hovedavtalen. Ved gjeninntakelse skal de med lengst ansiennitet tas inn først.

2.2.4 Omplussing

Ved omplussing/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsstrinnsplussing som en personlig ordning.

3 Arbeidstid

3.1 Arbeidstid

3.1.1 Definisjoner

Arbeidstid:

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Tjenestetid:

Med tjenestetid menes den del av arbeidstiden hvor arbeidstaker er satt til å gjøre tjeneste i henhold til virksomhetens tjenesteplan, jfr. aml § 10-3.

Dagarbeid/kveldsarbeid:

Med dagarbeid/kveldsarbeid menes en arbeidstidsordning med en fast gjennomgående plassering av den daglige sammenhengende arbeidstid på dag- eller kveldstid.

Skiftarbeid:

Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der den daglige sammenhengende arbeidstid kan variere i tidsrommet kl. 07.00 - kl. 23.00. Det vises til aml § 10-4.

Delt dagsverk:

Med delt dagsverk menes en arbeidstidsordning der den daglige arbeidstid deles opp i to eller flere frammøter pr. dag.

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.

Forskjøvet arbeidstid:

Med forskjøvet arbeidstid menes endring i frammøtetidspunkt i forhold til ordinær arbeidstid.

3.1.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke (jfr. for øvrig aml §§ 10-4 og 10-9). Den daglige arbeidstid skal ikke overstige 8 timer pr. dag.

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under aml § 10-4, pkt 4 b) og c), reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 time pr. uke.

3.1.3 Daglig arbeidstid

Den daglige arbeidstid legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 - kl. 23.00. Jfr. særbestemmelser for teknisk personale. Søn- og helligdager som er spilledager og 1. og 17. mai legges arbeidstiden mellom kl. 13.00 - kl. 23.00.

3.1.4 Arbeidstidsordninger

3.1.4.1 Skift- og sammenlignbare turnusordninger

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under aml § 10-4, pkt 4 b) og c), reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 timer pr. uke.

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeid og fritid, jfr. aml § 10-3. Arbeidsplanen skal settes opp etter lokale drøftinger. Ansatte kan i perioder fravike skiftplanen etter lokal avtale. Varsel om slike endringer skal gis minst 1 uke i forveien.

For øvrig vises det til § 3.1.4.3 om varsel og varighet av endring av arbeidstidsordninger.

3.1.4.2 Andre arbeidstidsordninger

Ved delt dagsverk, dagarbeid og ved bruk av fleksitid skal den ordinære arbeidstid ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke.

3.1.4.3 Endring av arbeidstidsordninger

Ønsker en virksomhet å gå over til eller bort fra en arbeidstidsordning skal det gis minst 3 ukers varsel, og den nye arbeidsordning skal være i minst 3 måneder. Når lokale forhold krever det kan andre ordninger avtales lokalt.

3.1.4.4 Fleksibel arbeidstid

Innføring av fleksibel arbeidstid fastsettes etter lokale forhandlinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

3.1.4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i avtaleperioden lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden innenfor den gjeldende arbeidstidsordning (jfr. § 3.1.4.3) skal varsel så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Enighet om forskyvning skal kun avtales én gang i avtaleperioden, og ikke hver gang forskyvning er aktuelt.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

3.1.5 Gjennomsnittsberegning

Det kan avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ved den enkelte virksomhet (jfr. aml § 10-5).

3.1.6 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 friday som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne friday skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.

Arbeidstakerens fridager skal i arbeidsplanen ikke legges på langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag.

Pålegges arbeid på friday som ikke kompenseres på annen måte, betales det et tillegg til ordinær timelønn på 100 %.

3.2 Særbestemmelser om arbeidstid

3.2.1 Særbestemmelser om arbeidstid Fagforbundet

3.2.1.1 Daglig arbeidstid fra kl. 06.00

Den daglige arbeidstid kan legges fra kl 06.00 for rengjøringspersonale, transportarbeidere, resepsjonsmedarbeidere, vestibylevakter og vaktmestere.

3.2.1.2 Resepsjon - vestibyle

Vakter som har en varighet på 5,5 timer eller mer inngår 1/2 times spisepause i arbeidstiden.

3.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

3.3.1 Avgrensning

3.3.1.1 Forutsetningen for utbetaling av tilleggene i § 3.3 er at vedkommende er lønnet etter tariffavtalens bestemmelser og at det ikke gis kompensasjon på annen måte.

3.3.1.2 Godtgjøring etter § 3.3 betales ikke under overtidsarbeid.

3.3.1.3 Det kan ikke betales flere tillegg etter § 3.3 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter § 3.3.4 for samme tidsrom som det betales etter §§ 3.3.2, 3.3.3 eller 3.3.5.

3.3.1.4 Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling, jfr. § 3.5.3. Dette unntaket gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede.

3.3.2 Lørdags- og søndagstillegg

Kompensasjon for ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.3 Helge- og høytidstillegg

Helligdagstillegg. Kompensasjon for ordinært arbeid på helligdager, som ikke er nevnt i § 3.1.6 andre ledd (jf. helligdagsloven) samt nyttårsaften, er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.4 Skifttillegg/kvelds- og nattillegg

3.3.4.1 Arbeidstakere som arbeider skift, godtgjøres med B-trinn 60.

3.3.4.2 Kompensasjon for arbeidstakere som ikke kommer inn under § 3.3.4.1 er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.5 Delt dagsverk

Kompensasjon for delt dagsverk er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.6 Dag- eller timelønnte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter overenskomsten for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

3.3.7 Avrundingsregler

Arbeidet tid legges sammen per oppgjørsperiode (normalt pr måned) og avrundes opp til nærmeste halve time.

3.3.8 «5.8»

Det gis 2 ukers ekstra fri med lønn i tillegg til ferielovens bestemmelser. Partene kan lokalt avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri.

Merknad: Ekstra fri med lønn kommer i tillegg til avtalefestede friordninger som ikke er knyttet til kompensasjon for ulempe-/ubekvemstillegg.

3.4 Særbestemmelser Fagforbundet om godtgjøring for særskilt arbeidstid

Arbeid på 1. og 17. mai kompenseres med en ekstra timelønn for hver arbeidet time.

3.5 Overtid - merarbeid

3.5.1 Generelt

Overtidsarbeid skal innskrenkes 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).

Overtiden legges sammen pr. oppgjørsperiode (normalt pr. måned) og avrundes opp til nærmeste halve time.

3.5.2 Definisjoner

Som overtidarbeid regnes alt pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling (jfr. § 3.1.2).

Med timelønn forstås i denne paragraf årslønn dividert med 1850.

For arbeidstakere som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid.

3.5.3 *Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger*

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig uavhengig stilling har ikke rett til overtidsgodtgjørelse med mindre de i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede. Hvilke stillinger dette gjelder fastsettes i forhandlinger mellom partene.

Arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om overtidskompensasjon, kan etter avtale tilstås en fast godtgjøring etter B-regulativet.

3.5.4 *Alminnelig overtidsgodtgjørelse*

3.5.4.1 *Dagregnskap*

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

3.5.4.2 *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 %.

3.5.5 *Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid*

3.5.5.1 *100 %*

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

3.5.5.2 *100 %*

1. For overtidsarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 07.00 neste dag.
2. For overtidsarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidsarbeid utført etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helgedager.

3.5.6 *Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid*

3.5.6.1 *100 %*

For overtidsarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse- og julaften.

3.5.6.2 *100 %*

For overtidsarbeid etter kl. 23.00 og så lenge arbeidet pågår, samt for overtidsarbeid påbegynt før kl. 06.00 og som varer fram til ordinær arbeidstids begynnelse.

3.5.7 *Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk*

For overtidsarbeid i forbindelse med delt dagsverk utbetales et prosenttillegg tilsvarende de regler som gjelder for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid, når ordinær arbeidstid er oppfylt.

3.5.8 Tilkalling

3.5.8.1 Dersom det pålegges overtidsarbeid som ikke finner sted umiddelbart etter, eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres det med overtidskompensasjon for minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid, dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 3 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

3.5.8.2 De som til bestemt tid møter opp etter tilkalling, men må gå igjen fordi deres assistanse ikke trengs eller fordi den ikke trengs så meget som 3 timer, blir lønnet for 3 arbeidstimer.

Hvis tilkallingen gjelder arbeid til forestilling(er), lønnes de tilkalte som bestemt for den eller de forestillinger de er tilkalt til.

3.5.9 Refusjon av utlegg

Ved nattarbeid som varer utover kl. 23.30, godtgjøres bilutgifter mot kvittering for så vidt rutegående transportmiddel ikke kan nåes eller ventetiden på transportmidlet vil overstige 20 min.

3.5.10 Kostpenger

Arbeidstakere som arbeider 11 timer eller mer, og som ikke gis 3 timers pause, utbetales kostpenger med kr 130,- eller arbeidsgiver bekoster varm middag.

Arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid har dersom overtid på minst 2 timer varsles samme dag, rett til kostpenger med kr 130,- dersom de ikke gis anledning til å spise hjemme, eller de ikke får mat i virksomhetens kantine.

4 Sosiale bestemmelser

4.1. Ferie

4.1.1 Generelt

Ferie gis i samsvar med ferielovens bestemmelser, og bestemmelsene om avtalefestet ferie i overenskomstens del A. I tillegg gjelder følgende:

4.1.2 Hovedferie

Ferien ordnes som en delvis fellesferie i tiden 16. mai - 30. september.

4.1.3 Ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om at ekstraferien ikke kan kreves lagt til tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for avviklingen av det arbeidet som skal utføres i henhold til oppsatte planer. Det er en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avviklingen av den ekstra ferieuken imøtekommes så langt som mulig.

4.1.4 Utbetaling av feriepengene

Feriepenger utbetales siste lønnsdag før ferien, dog senest en uke før ferien begynner.

4.1.5 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, jf. ferieloven

§ 9 (1). Dersom arbeidstaker før ferie blir helt arbeidsufør kan vedkommende kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

4.2. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

4.2.1 Sykdom

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

Lønn under sykdom omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan, fra første dag under sykefraværet, så lenge arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven.

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

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

4.2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Svangerskapspenge og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven. Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger. Slik utvidet permisjon kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til foreldrepermisjon.

Arbeidstaker som har hatt svangerskaps-, fødsels-, og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninntådt i stillingen i minst en måned for å få lønn under ny svangerskaps-, fødsels-, og foreldrepermisjon.

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag i barnets to første leveår for å amme sitt barn.

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

4.2.3 Fradrag for trygd

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan

arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

4.3 Velferdspermisjoner

4.3.1 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.

Det gis permisjon:

- ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det forutsettes at annen hjelp ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om kortere permisjoner for at den ansatte skal få ordnet seg på annen måte.
- i inntil 3 dager pr. år for tilvenning av barn i barnehage/hos barnepasser.
- for å følge barn første dag i første klasse fri 1 dag. Det gis fri 1 dag for å følge barn der det arrangeres førskoledager.
- på egne barns konfirmasjonsdag.
- den dag han/hun gifter seg.
- ved dødsfall i nær familie/husholdning i inntil 3 dager. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. Samboer og samboers slekt likestilles i dette tilfellet med ektefelle og ektefelles slekt. Det kan også gis tjenestefri med lønn på eventuelle nødvendige reisedager mellom tjenestested og det sted hvor begravelse/bisettelse/urnenedsettelse finner sted. Andre permisjoner ved dødsfall avtales spesielt.
- 1 dag ved flytting til ny bolig, ved endring av bolig uten endring av tjenestested.
- 2 dager for bygging/istandsetting av nyervervet bolig til eget bruk.
- for undersøkelser, behandling og kontroll hos tannlege, lege, fysioterapeut og spesialist når det ikke er mulighet til å få avtalt time utenfor arbeidstiden.
- i nødvendig utstrekning når arbeidstakerens husstandsmedlemmer legges inn på sykehus.
- ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- ved nødvendig besøk på offentlige kontorer i de tilfeller dette ikke kan gjøres utenfor arbeidstiden.
- permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- når andre viktige velferdsgrunner tilsier det.

Velferdspermisjoner kan i særskilte tilfeller gis for pass av barn under turneer hvor ansvaret ikke kan overtas av den andre av foreldrene.

4.3.2 Andre permisjoner

4.3.2.1 Avleggelse av eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det fri med lønn eksamensdagen samt 2 lesedager før hver eksamensdag. Ved avleggelse av hjemmeeksamen over en lengre periode gis det fri med lønn den dagen oppgaven leveres og 2 lesedager før eksamen.

4.3.2.2 Studiepermisjon/stipendieordninger

Permisjon med lønn i samband med yrkesrelevante studieformål kan gis 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.

Det gis ikke permisjon med lønn for grunnutdanning.

Studiepermisjon kan, dersom tjenesten tillater det og etter arbeidsgivers vurdering, også innvilges til arbeidstakere med mindre enn 2 års sammenhengende tjeneste i virksomheten.

Det kan gis permisjon med lønn - hel eller delvis - tilknyttet statsstipend, fond for utøvende kunstnere, øvrige kunstnerstipend.

4.3.2.3 Annen jobb/skolegang

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

4.4 Lønn under militærtjeneste

4.4.1 Krav til tjenestetid

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved virksomhetene som omfattes av overenskomsten, utbetales lønn i samsvar med § 4.4.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

4.4.2 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.

4.4.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 4.4.1 og 4.4.2 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten av tiden innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tid. Trekk etter § 4.4.2 faller

da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 4.4.1 og 4.4.2 gjelder ferielovens § 10 nr. 5.

4.5 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

4.5.1 Generelt

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

4.5.2 Erstatningens størrelse

4.5.2.1 Heltidsansatte

Under	51 år	10,0 G
	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

G = grunnbeløpet i Folketrygden.

4.5.2.2 Deltidsansatte

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken, dog slik at minste utbetaling er 2 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av aml § 10-2, pkt 4.

4.5.3 Begunstigelse

4.5.3.1 Rekkefølge

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 18 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.

4.5.3.2 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet

inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap eller partnerskap etter partnerskapsloven kunne inngås.

4.5.4 Begravelsesbidrag

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

4.5.5 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

4.5.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringsselskapet.

4.6 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

4.6.1 Yrkesskade

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

4.6.2 Skade på reise

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

4.6.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen.

Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.86.

4.6.4 Tap i framtidig 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.

4.6.5 Menerstatning

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

15-29% medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % " "	2 G
Over 70 % " "	3 G

4.6.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 4.5.3.

4.6.7 Samordning av § 4.5 og § 4.6

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 4.5 og § 4.6 kan ikke overstige 18 G.

4.6.8 Samordning med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfelle 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 § 4.6, pkt. 4.6.1 – 4.6.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

4.6.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jfr. for øvrig § 4.5.

4.6.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter § 4.2.1, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindelsessaker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

4.6.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

4.7 Pensjon

Ansatte ved Riksteatret med individuelle rettigheter til medlemskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.

Ved Teater Ibsen og Teatret Vårt videreføres tidligere ytelsesbasert pensjonsordning som en lukket ordning i samsvar med lokale protokoller datert henholdsvis 19. mai 2016 og 21. juni 2016. For øvrig er Teater Ibsen og Teatret Vårt tilsluttet pensjonsordningen.

4.7.1 Særbestemmelser Fagforbundet

Det etableres følgende pensjonsordning for Fagforbundets medlemmer i virksomhetene med virkning fra 1.4.2022:

Pensjonsordning etter tjenestepensjonsloven:

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. tjenestepensjonslovens §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. Spekter og LO Stat 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.

- Nyansatte medlemmer i Fagforbundet skal innmeldes i denne ordningen fra tiltredelse.
- Ansatte som melder seg inn i Fagforbundet skal ved innmelding overføres til denne pensjonsordningen.
- Ansatte som melder seg ut av Fagforbundet forblir innmeldt i denne ordningen, dersom de ikke foretar et aktivt valg om å endre pensjonsordning.

Reglene i punktene over er ikke til hinder for at medlemmer i Fagforbundet har anledning til å velge annerledes for seg selv, dersom det finnes flere aktive pensjonsordninger i virksomheten.

Informasjon om pensjonsordningene og forbundenes valgte løsning skal gis til nyansatte så tidlig som mulig, og senest samtidig med tilbud om ansettelse.

Ettersom valg av pensjonsordning er knyttet til fagforeningstilhørighet, er det viktig at informasjon etter *Hovedavtalen § 38 Ansettelser* gis så tidlig som mulig. Partene i det enkelte teater skal sikre at rutiner ved nyansettelser ivaretar dette.

Valg av pensjonsordning må foretas før den ansatte får sin første lønnsutbetaling. Samtidig med at nyansatte mottar informasjon om pensjonsordningene skal arbeidsgiver gi skriftlig informasjon om hvilken dato den nyansatte senest må velge pensjonsordning. Fristen kan ikke settes tidligere enn tiltredelsesdato.

Etter at det er valgt pensjonsordning etter avsnittet over, kan medlemskapet i pensjonsordningen ikke flyttes med mindre det skjer en vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen, jf. lovenes § 2-12. Partene er enige om at dersom det etableres Egen pensjonskonto innenfor tjenstepensjonsloven tilsvarende den som gjelder etter innskuddspensjonsloven i dag, er dette en endring av betydning. Ved tvilstilfeller tar Spekter og LO Stat stilling til om vilkårene for å flytte til annen ordning er oppfylt. Ved endring av tilsettingsforhold fra midlertidig tilsetting til fast tilsetting eller motsatt, kan det foretas nytt valg.

I den enkelte virksomhet skal informasjonen som gis til ansatte før valg av pensjonsordning være faktabasert og nøytral. Dersom det skjer endringer av betydning i pensjonsregelverket, skal ansatte motta skriftlig opplysning om slike endringer.

Det etableres et sentralt pensjonsutvalg for de virksomheter som er omfattet av denne pensjonsløsningen. Det sentrale pensjonsutvalget skal årlig evaluere hvordan pensjonsordningene og valgetten fungerer i virksomhetene.

I den enkelte virksomhet skal det opprettes styringsgrupper i.h.t. lovens bestemmelser. Den lokale styringsgruppen skal følge opp og evaluere praktisering

av regelverket for alle virksomhetens ansatte. Lokale problemstillinger som ønskes avklart, kan oversendes det sentrale pensjonsutvalget for behandling.

4.7.2 Risikodekninger

Det ytes uførepensjon for uføregrad over 20 % der full pensjon er summen av: $\frac{1}{4}$ 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 skal utbetales pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt livsvarig.

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

Partene kan, dersom de blir enige om det, erstatte ektefelle-/samboerpensjon og/eller barnepensjon med en utvidet gruppelivsforsikring.

Virksomheter som allerede har erstattet ektefelle/samboerpensjon og barnepensjon med utvidet gruppelivsforsikring omfattes ikke av ovenstående risikodekninger, men viderefører sine ordninger.

4.7.3 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.

4.7.4 Overgangsordninger

Kompensasjoner til ansatte ved overgang til ny pensjonsordning 1.7.2016 er avtalt i protokoller mellom Spekter og LO Stat/NSF/NoDa fra forhandlingene om overenskomstrevisjon 2016.

4.7.5 Arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om å sikre arbeidstakere over 60 år per 1. juli 2016 et samlet pensjonsnivå tilsvarende offentlig tjenstepensjon, i form av en driftspensjon. Beregningene foretas på faktisk fratredelsestidspunkt, og driftspensjonen utbetales livsvarig. Nærmere vilkår for ordningen er avtalt i protokoll av 23. mai 2016 fra avsluttende sentrale forhandlinger i overenskomstområde 1.

4.8 Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste skal være etablert ved den enkelte virksomhet.

5 Reise og turné

5.1 Tjenestereiser

- a) Statens reiseregulativ gjelder.
- b) Bestemmelsene i statens reiseregulativ gjøres gjeldende for alle som reiser innenlands i tjeneste for virksomheten hvis ikke annet er bestemt eller følger av ansettelsesvilkårene.
- c) For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan virksomhetene inngå lokal avtale med de ansattes organisasjoner om annen godtgjørelse enn bestemt i regulativet og om særlige regler for beregningen.
- d) For tjenestereiser gjelder § 8 i Hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene.

5.2 Turnebestemmelser

5.2.1 Generelle bestemmelser

I spesielle tilfeller kan andre ordninger fastsettes ved lokale særavtaler. Slike avtaler skal være tidsbegrensede.

5.2.1.1 Statens reiseregulativ

Statens reiseregulativ gjelder for området.

For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan teatret lokalt inngå avtale med de ansattes organisasjoner om annen godtgjøring enn bestemt i reiseregulativet og om særlige regler for beregningen.

5.2.1.2 Sammenheng med andre paragrafer i avtaleverket

Følgende paragrafer utgår under turné og erstattes av de etterfølgende bestemmelsene i denne paragraf, hvis det ikke er gjort spesielle henvisninger i denne paragrafs underpunkter:

- § 3.1 med unntak av §§ 3.1.6 andre ledd
- § 3.3 med unntak av § 3.3.8
- § 3.5.10

§ 4.3 – velferdspermisjoner – gjelder også under turné, men permisjonsdager skal så langt det er mulig uttas uten at det er til hinder for turnéens gjennomføring. Reiser hjem/tilbake på grunn av velferdspermisjoner dekkes av arbeidstakeren.

5.2.1.3 Turnéplikt

Ansatte ved teatret har 30 dager i sesongen (1.8 – 31.7) plikt til å delta i de turnéer teatret måtte sende ut. Ansatte som i følge arbeidsavtalen har turnéplikt utover dette, kompenseres med et fast plikttillegg (se 5.2.5.1).

Den enkelte ansatte kan for hver sesong reservere seg mot turnédeltagelse ut over 120 turnédager.

Gravide kvinner fritas for turnéplikt.

5.2.1.4 Turnéfri

En ansatt med mer enn 240 turnédager med overnatting innenfor en periode på inntil 3 år har rett til en turnéfri periode på 6 måneder. Andre ordninger kan avtales lokalt.

5.2.2 Definisjoner

5.2.2.1 Tidsperiode

Der avtalen henviser til år er dette å forstå som en sesong, dvs 1. august til 31. juli.

5.2.2.2 Turnédag

Som turnédag defineres dag med forestilling(er) utenfor teatrets egne lokaler samt prøve- og riggedag i de samme lokalene. Som turnédag regnes også reise- og fridag, unntatt fridag og disponibel dag hjemme. Hva som er teatrets egne lokaler avtales lokalt.

5.2.2.3 Oppsøkende teater:

Reise og forestilling(er) fra eget teater uten overnatting, som ligger innenfor tidsrommet kl. 08.00 – 16.00 eller 18.00 – 23.00 regnes ikke som turné, men som oppsøkende teater. Dersom det er mer enn 4 slike reisedager på en uke, skal lørdag og søndag være arbeidsfri.

5.2.2.4 Hjemsted

Som hjemsted defineres teatrets kontoradresse.

5.2.3 Gjennomføring av turné

5.2.3.1 Reiserute, transport og bemanning

Reiserute, transport og bemanning skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og fastsettes senest 4 uker før avreise. Endringer kan deretter bare skje i samråd med de tillitsvalgte.

5.2.3.2 Ekstraoppgaver på turné

For ansatte som på turné skal utføre arbeidsoppgaver ut over sin arbeidsavtale skal det inngås avtale om omfanget av og godtgjøringen for dette.

For funksjonen som turnéleder skal det inngås særskilt avtale om godtgjøring.

Hvor bærehjelp ikke møter skal ansatte som må ta dette arbeidet godtgjøres med B-regulativets trinn 1 for inn- og/eller utbæring.

Ansvarlig for tekniske arbeidsområder som er innplassert i lønnsramme T2 skal i turnétiden og i forbindelse med oppsøkende teater gis 3 ekstra lønnstrinn.

5.2.3.3 Innkvartering

Teatret sørger for at innkvartering skjer på hotell av vanlig god standard, der den enkelte ansatte skal ha eget værelse med bad/dusj og WC. Der hvor dette ikke er mulig skal en rimelig fordeling drøftes med de tillitsvalgte.

5.2.3.4 Hvilerom

På spillesteder uten overnatting skal det være tilgjengelig hvilerom og mulighet for bespisning.

5.2.3.5 Prøve på turné

Prøve på dager med både reise og forestilling godtgjøres med B-1 i hvert enkelt tilfelle. Den ansatte skal ikke pålegges å prøve på et nytt stykke så lenge han/hun er på turné.

5.2.3.6 Turnépause

Dersom turnéen består av mer enn 35 turnédager skal det legges inn en turnépause på hjemstedet for hver 35. dagers periode. Turnépausen skal være minst 5 dager.

I turnépausen kan den ansatte pålegges arbeid i teatrets egne lokaler, dersom andre bestemmelser ikke er til hinder.

5.2.4 Arbeidstid/reisetid

5.2.4.1 Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for alle turnédager (aml §10-5, pkt 2), og den gjennomsnittlig arbeidstid på turnédager skal ikke overstige 35,5 timer pr uke (jfr § 3.1.4.1). Dette innebærer at arbeidstiden ikke

- er over 54 timer i noen enkelt uke
- er over 10 timer på noen enkelt dag
- medfører lengre arbeidstid enn 38 timer pr uke (aml §§ 10-4 og 10-5) i mer enn 6 uker i sammenheng.

Det arbeides 6 dagers uke.

5.2.4.2 Arbeidsplan

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte ansattes planlagte arbeid og fritid på turnéen, jfr aml § 10-3.

5.2.4.3 Avspaseringsplan

Forut for en turné skal den ansatte gis en oversikt over hvilken periode etter turnéens slutt som opptjente timer forutsettes utlignet i. Opptjente timer skal søkes utlignet i en så kort periode som mulig. (Hele, sammenhengende dager – ikke enkelttimer).

5.2.4.4 Disponibel arbeidstid

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 08.00 og kl. 24.00.

Avreise for kunstnerisk personale kan ikke skje før kl. 10.00, og ikke før kl. 08.00 ved formiddagsforestillinger og ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler.

Den totale medgatte reise- og arbeidstid skal ikke overstige 12 timer pr. dag.

5.2.4.5 Reisetid

Den effektive reisetid på turné skal ikke overstige 4 ½ timer på dager med forestilling. På rene reisedager skal effektiv reisetid ikke overstige 7 timer, men kan forlenges til 10 timer når det kun benyttes offentlige kommunikasjonsmidler på den aktuelle dagen. Reisetidsbegrensningen gjelder ikke på utreise- og hjemreisedager.

5.2.4.6 Registrering av arbeidstid

Den reelle arbeidstid, som omfatter alle timer til lossing, lasting, opp- og nedrigg samt prøve- og forestillingstid, registreres. Reisetid registreres som ¼ tid. På rene reisedager registreres reisetiden time for time. Frammøte før forestillingens start avregnes med minst 30 minutter.

5.2.4.7 Pause før forestilling

Før frammøte til forestilling skal det være en tilfredsstillende pause sett i forhold til rigge- og forestillingstid samt arbeidsoppgavenes omfang. Pausens lengde avtales mellom turnéleder og tillitsvalgte. Er pausen kortere enn 1 time registreres denne som arbeidstid.

5.2.4.8 Arbeids- og reisefri periode

Det skal i løpet av et døgn være en sammenhengende arbeids- og reisefri periode på minst 11 timer. Se også aml § 10-8 pkt 1.

Det skal hver uke være en sammenhengende arbeids- og reisefri periode på minst 36 timer, (jfr aml § 10-8, pkt 2.)

5.2.4.9 Overtid

Arbeid som går ut over begrensningene i § 5.2.4 er overtid jfr. §§ 3.5.4 og 3.5.5. Reisetid inngår med ¼ tid i beregning av overtid. Evt. reisetid mellom kl 24.00 og kl. 08.00 inngår med full tid.

Prøve som er godtgjort i henhold til § 5.2.3.5 inngår ikke i beregning av overtid.

5.2.5 Godtgjøringer

Tilleggene som utbetales etter denne paragraf skal være pensjonsgivende.

5.2.5.1 Plikttillegg:

Ansatte som ifølge arbeidsavtalen har turnéplikt utover 30 dager, kompenseres med et fast tillegg: B-regulativets trinn 30

For turnevirksomhet utover 30 dager som ikke er fastsatt i arbeidsavtalen, skal det inngås lokal særavtale mellom arbeidsgiver og de lokale tillitsvalgte.

5.2.5.2 Ulempetillegg:

Dette er godtgjørelse for ulempen knyttet til

- å være vekke fra hjemmet
- reiser og medgått reisetid
- uregelmessig arbeidstid på skiftende arbeidssteder

Tilleggene er pr dag:

- dag 1 - 30 kr. 600
- dag 31 - 60 kr. 625
- dag 61 - 90 kr. 650
- dag 91 - 120 kr. 750
- dag 121 - kr. 825

Overgangsordning for §§ 5.2.5.1 og 5.2.5.2:

Arbeidstaker som er ansatt før 01.05.00 beholder minst de godtgjøringer som følger av tidligere tariffbestemmelser for turné så lenge ansettelsesforholdet består.

5.2.5.3 Reise og arbeid mellom kl 24.00 og 08.00

For arbeid mellom kl 24.00 og 08.00 utbetales det i tillegg til ordinær lønn 100 % pr. påbegynt time. Samme sats benyttes for reise såfremt ikke natt-tillegg eller soveplass benyttes.

5.2.5.4 Reise og arbeid på fridag

Må det reises eller arbeides på fridager som ikke erstattes med andre avtalte fridager, betales det et tillegg til ordinær lønn 100 % for hver påbegynte time.

5.2.5.5 Utreise og hjemreise

Ved utreise og hjemreise dekker teatret den ansattes merutgifter til reise mellom bolig og teatrets kontoradresse.

5.2.5.6 Sen ankomst til hjemsted

Ved ankomst etter kl 23.00 til teatrets kontoradresse dekkes taxi til den ansattes bolig. Teatret kan i stedet velge å dekke overnatting.

5.2.5.7 Natttillegg

Den ansatte får utbetalt natt-tillegg bare når et bestilt hotellrom ikke blir belastet teatret.

6 Lønn

6.1 Generelt

6.1.1 Lønningsdag

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

6.1.2 Lønn før ferie

En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn han ville få på lønningsdag som faller i hans ferie.

6.1.3 Forskudd

I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd.

Ved husbygging eller betaling av boliginnskudd kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd.

6.2 Særbestemmelser om lønnsregulativ

6.2.1 Lønnsregulativ Fagforbundet

GENERELT

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

A-REGULATIV

	pr. 1.8.2020	pr. 1.4.2021	pr. 1.4.2022	pr. 1.4.2023	pr. 1.4.2024
1	398 495	414 095	434 595	466 595	493 495
2	400 745	416 345	436 845	468 845	495 745
3	402 995	418 595	439 095	471 095	497 995
4	405 345	420 945	441 445	473 445	500 345
5	407 695	423 295	443 795	475 795	502 695
6	410 095	425 695	446 195	478 195	505 095
7	412 495	428 095	448 595	480 595	507 495
8	415 295	430 895	451 395	483 395	510 295
9	418 095	433 695	454 195	486 195	513 095
10	420 995	436 595	457 095	489 095	515 995
11	423 895	439 495	459 995	491 995	518 895
12	427 195	442 795	463 295	495 295	522 195
13	430 495	446 095	466 595	498 595	525 495
14	433 895	449 495	469 995	501 995	528 895
15	437 295	452 895	473 395	505 395	532 295
16	440 895	456 495	476 995	508 995	535 895
17	444 495	460 095	480 595	512 595	539 495
18	447 195	462 795	483 295	515 295	542 195
19	450 895	466 495	486 995	518 995	545 895
20	454 795	470 395	490 895	522 895	549 795
21	458 695	474 295	494 795	526 795	553 695
22	462 662	478 262	498 762	530 762	557 662
23	465 912	481 512	502 012	534 012	560 912
24	469 162	484 762	505 262	537 262	564 162
25	472 762	488 362	508 862	540 862	567 762
26	476 362	491 962	512 462	544 462	571 362
27	480 212	495 812	516 312	548 312	575 212
28	484 062	499 662	520 162	552 162	579 062
29	487 862	503 462	523 962	555 962	582 862
30	491 662	507 262	527 762	559 762	586 662
31	495 912	511 512	532 012	564 012	590 912
32	500 162	515 762	536 262	568 262	595 162
33	503 862	519 462	539 962	571 962	598 862
34	507 562	523 162	543 662	575 662	602 562
35	512 112	527 712	548 212	580 212	607 112
36	516 662	532 262	552 762	584 762	611 662
37	521 612	537 212	557 712	589 712	616 612
38	526 562	542 162	562 662	594 662	621 562

39	531 712	547 312	567 812	599 812	626 712
40	536 862	552 462	572 962	604 962	631 862
41	542 262	557 862	578 362	610 362	637 262
42	547 662	563 262	583 762	615 762	642 662
43	553 262	568 862	589 362	621 362	648 262
44	558 862	574 462	594 962	626 962	653 862
45	564 662	580 262	600 762	632 762	659 662
46	570 462	586 062	606 562	638 562	665 462
47	576 562	592 162	612 662	644 662	671 562
48	582 662	598 262	618 762	650 762	677 662
49	589 012	604 612	625 112	657 112	684 012
50	595 362	610 962	631 462	663 462	690 362
51	601 962	617 562	638 062	670 062	696 962
52	608 562	624 162	644 662	676 662	703 562
53	615 412	631 012	651 512	683 512	710 412
54	622 262	637 862	658 362	690 362	717 262
55	629 612	645 212	665 712	697 712	724 612
56	636 962	652 562	673 062	705 062	731 962
57	644 612	660 212	680 712	712 712	739 612
58	652 262	667 862	688 362	720 362	747 262
59	660 212	675 812	696 312	728 312	755 212
60	668 162	683 762	704 262	736 262	763 162
61	676 512	692 112	712 612	744 612	771 512
62	684 862	700 462	720 962	752 962	779 862
63					787 862
64					795 862
65					803 862
66					811 862
67					819 862
68					827 862
69					835 862
70					843 862
71					851 862
72					859 862
73					867 862
74					875 862

B-REGULATIV

Ltr	Bruttobeløp
1	500
2	1 000
3	1 500
4	2 000
5	2 500
6	3 000
7	3 500
8	4 000
9	4 500
10	5 000
11	5 500
12	6 000
13	6 500

14	7 000
15	7 500
16	8 000
17	8 500
18	9 000
19	9 500
20	10 000
21	10 500
22	11 000
23	11 500
24	12 000
25	12 500
....
30	15 000
31	15 500

32	16 000
33	16 500
....
62	31 000
....
75	37 500
76	38 000
77	38 500
78	39 000
....
92	46 000
....
140	70 000
141	70 500
142	71 000

LØNNSRAMMER

T1-ufaglært

Ans.	0	2	4	6	8	10
	12	13	14	15	16	17

Merknad:

Fagarbeiderstatus

Arbeidstakere med 6 års tjeneste som ikke har relevant utdanning/fagopplæring kvalifiserer til avlønning som fagarbeider i lønnsramme T2Faglært.

Gjennomførte kurs og opplæring i henhold til opplæringsplan kvalifiserer til avlønning som fagarbeider tidligere enn 6 år. Kurs og opplæring er forpliktende for begge parter.

T2-faglært

Ans.	0	2	4	6	8	10
1.	14	15	16	17	18	19
2.	20					
3.	21					
4.	22					
5.	23					
6.	24					
7.	25					
8.	26					
9.	27					
10.	28					
11.	29					
12.	30					
13.	31					
14.	32					
15.	33					
16.	34 - 50					

Merknad:

Fagbrev

- Ansatte med relevant fagbrev eller annen tilsvarende utdanning og 6 års bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.5.
- Ansatte med to eller flere relevante fagbrev innplasseres fra lønnstrinn T2.8.

Særlige funksjoner

- Videoperatør, lysbordoperatør, lydtekniker, innplasseres fra lønnstrinn T2.6.

Høgskole

- Ansatte med relevant bachelorutdanning uten bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.3.
- Ansatte med relevant bachelorutdanning og minst to års bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.7.
- Ansatte med relevant masterutdanning innplasseres fra lønnstrinn T2.10.
- Ansatte i stilling med krav til bachelor/masterutdanning plasseres fra lønnstrinn T2.11.

T3-Leder

1.	24
2.	25
3.	26
4.	27
5.	28
6.	29
7.	30
8.	31
9.	32
10.	33
11.	34
12.	35
13.	36
14.	37
15.	38
16.	39
17.	40
18.	41
19.	42
20.	43 og høyere

Merknad:

For alle ansatte med oppnådd 20 års ansiennitet økes lønnsinnplassering med ett lønnstrinn.

6.3 Lønnsansiennitet

6.3.1 Generelt

6.3.1.1 Ansettelse

Ved ansettelse godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med inntil 6 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre og syke. Verneplikt godskrives fullt ut.

6.3.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

6.3.1.3 Læretid

Læretid som lærling godskrives i lønnsansienniteten.

6.3.2 Opprykksdato

Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til enten 1. januar eller 1. juli, avhengig av hvilken av disse datoer som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdato.

6.3.3 Permisjon som medregnes i lønnsansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og offentlige verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for arbeid i virksomheten med inntil 2 år. Arbeidstakere som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket - eller utsatt - kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
5. Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 12 måneder i lønnsansienniteten.

6.3.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

6.3.5 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidsstillinger rykker opp på lønnstrinnskalaen etter vanlige regler.

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 15 timer eller mer pr. uke. (37,5 % stilling.)

Ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling eller omvendt, beholder arbeidstakeren opptjent lønnsansiennitet.

6.3.6 Sesongarbeider

Arbeidere (sesongarbeidere) som er i virksomhetens tjeneste hvert år, får godskrevet sin faktiske tjenestetid slik at 24 måneders tjeneste gir 2 års lønnsansiennitet.

6.4 Særbestemmelser om godtgjøringer

6.4.1 Særbestemmelser om godtgjøringer Fagforbundet

6.4.1.1 Verktøy, snekkere - mekanisk verksted, malersal

Snekkere som selv holder verktøy, utbetales en godtgjørelse på kr 0,65 pr. time.

6.4.1.2 Rengjøringspersonalet

- Hovedrengjøring:

For hovedrengjøring betales kr 200,- pr. dag.

- Rengjøring mellom forestillinger/generalprøver:

For rengjøring etter generalprøver og mellom forestillinger som faller utenom den ordinære arbeidstid, betales minimum for 3 timer pr. gang.

6.4.1.3 Billettkasserer

Kasserer tilstås kr 1.400,- pr år i tellepenger. Kasserer plikter å bringe kassen i natt-safe når ikke andre av teatrets personale kan utføre dette arbeid.

6.4.1.4 Godtgjørelse for bruk av egen mobiltelefon

Ansatte som benytter egen smarttelefon som et nødvendig arbeidsverktøy skal godtgjøres for dette.

6.5 Stedfortredertjeneste/Konstituering

6.5.1 Plikt

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

6.5.2 Stedfortredertjeneste på samme nivå

Økes den ordinære arbeidsbyrde vesentlig i en lengre periode, kan det, etter drøfting med tillitsvalgte i vedkommende organisasjon, gis en passende godtgjøring.

6.5.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

6.5.3.2 Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

6.5.4 Konstituering i lederstillinger

6.5.4.1 Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

6.5.4.2 Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

6.6 Forhandlingsbestemmelsene

6.6.1 Justerings- og normeringsforhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til justerings- og normeringsforhandlinger. Forhandlingene føres innenfor en fastsatt økonomisk ramme, og kan gjelde følgende forhold:

1. unormerte stillinger (stillinger hvor lønns plasseringene ikke er sentralt fastsatt) som ikke er lønnsmessig knyttet til normerte stillinger.
2. endring i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.
3. behov for å rekruttere, eventuelt beholde kvalifisert arbeidskraft.

6.6.2 Lokale forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt i foregående punkt ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnstrinns plasseringer og annen godtgjøring etter B-regulativet innenfor tariffavtalens bestemmelser når:

1. det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
2. det i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer (i rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom) i de forhold som er lagt til grunn ved lønns plasseringen.
3. det er gjennomført produktivets-/effektiviseringstiltak som medfører klart målbare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.
4. det har skjedd betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.

6.6.3 Særskilte forhandlinger

I de tilfeller hvor det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale for den enkelte arbeidstaker om

1. endret lønnstrinns plassering innenfor samme stillingsgruppe eller
2. spesiell avlønning som en personlig ordning.

Det er en forutsetning at slike avtaler bare skal kunne inngås for enkeltstående arbeidstakere og ikke for hele stillingsgrupper.

6.6.4 Saksbehandling

Resultatet av forhandlinger etter §§ 6.6.1 og 6.6.2 og avtaler etter § 6.6.3 skal innberettes til partene sentralt.

Forhandlingene med grunnlag i §§ 6.6.1, 6.6.2 og 6.6.3 skal føres etter reglene i tilleggsbestemmelsene til Hovedavtalen § 4.

7. Særbestemmelser Fagforbundet vedr. skift i kostyme

Tjenestegjør teknisk personale under tekniske skift i kostyme som knytter seg til forestillingens stil og miljø, godtgjøres dette med kr. 250,- pr. forestilling. Slik godtgjørelse utbetales ikke dersom vedkommende mottar statisthonorar.

8. Særbestemmelser Fagforbundet vedr. arbeidstøy

8.1 Arbeidstøy

Virksomheten kan bestemme at forskjellige arbeidsgrupper skal benytte uniform eller arbeidsdrakt.

Den enkelte virksomhet velger selv om den vil gi uniforms-/arbeidsdraktsgodtgjørelse på minst kr 1.400,- pr. år eller selv bekoste uniform/arbeidsdrakt. Dette forutsettes å dekke minimum 2 sett arbeidstøy pr. år.

8.2 Verneutstyr

Virksomheten holder nødvendig verneutstyr.

10 Særbestemmelser Fagforbundet

AVTALE OM OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Avtalen mellom Spekter og LO Stat gjøres gjeldende pr. 1.5.98.

LÆRLINGER

1. Opplæringen skal foregå etter Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) med forskrifter og gjeldende læreplaner og eventuell særlovgivning/bestemmelser for det enkelte fag.
2. Antallet lærlinger skal ikke overstige 1/3 av de arbeidstakere som kan forestå opplæring på den enkelte arbeidsplass. Unntak fra bestemmelsen kan i spesielle tilfeller avtales lokalt i samråd med Yrkesopplæringsnemnda.
3. Partene er enige om å samarbeide for at målene i Kunnskapsløftet skal nås. Dette innebærer blant annet et økt antall lærlinger i virksomhetene. Hovedmodellen tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot

slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten (lønnsramme T2.1.0).

Normalskalaen er:

Skala 1 (voksenlæringer):

Halvår

1. Skole
2. Skole
3. Skole
4. Skole
5. 60 %
6. 60 %
7. 80 %
8. 80 %

Skala 2 (rettighetslæringer):

1. Skole
2. Skole
3. Skole
4. Skole
5. 30 %
6. 40 %
7. 50 %
8. 80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala eller lønnsinnplassering utover T2.1.0. Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i h.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Skala 1 omfatter læringer som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift, jfr. opplæringslova § 4-5 tredje ledd.

Skala 2 omfatter lærekontrakt eller opplæringskontrakt med ungdom som har opplæringsrett (rettighetslæringer).

Partene er enige om at endringene trer i kraft fra 1.11.2016. Endringene gjelder kontrakter inngått etter 1.11.2016.