

**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**DANSENS HUS AS**

**OG**

**FAGFORBUNDET, NTL, CREO**

**OVERENSKOMSTPERIODEN 01.04.26 – 31.03.28**

## **1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG**

Overenskomsten gjelder alle ansatte i Dansens Hus AS som er medlemmer av Fagforbundet Teater og Scene (FTS), Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Creo.

Overenskomsten gjelder faste og midlertidige arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt (ev. gjennomsnittlig) arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke virksomhetens øverste leder eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

## **2. ANSETTELSE/OPPSIGELSE**

Ansettelse skal som hovedregel være i hele faste stillinger.

Tillitsvalgte kan få innsyn i søkerlister, og har rett til å uttale seg før tilsetting. Arbeidstakerne v/tillitsvalgte skal ha mulighet til å uttale seg om utlysningstekst før utlysning.

Arbeidsgiver orienterer innstilte kandidater om hvem som er tillitsvalgte i virksomheten. Kandidatene skal gis mulighet til samtale med tillitsvalgt før arbeidsavtale signeres.

Ved ekstern kunngjøring skal intern utlysning skje samtidig.

Ved nye ansettelser i virksomheten kan det avtales en prøvetid på inntil 6 mnd. hvor oppsigelsesfristen er 1 mnd. Ordinær oppsigelsesfrist er 3 mnd. Se også AML §15-3.

Ved oppsigelser på grunn av innskrenking/omlegging skal, under ellers like vilkår, ansiennitetsprinsippet følges.

Ved omplassering eller overgang til lavere lønnet stilling pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold skal arbeidstakeren beholde sin tidligere lønnsinnplassering som en personlig ordning.

## **3. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON**

### **3.1 Almennelig arbeidstid**

Den almennelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke. For ansatte som oppfyller vilkårene i AML §10-4 (4), skal den almennelige arbeidstid ikke overstige gjennomsnittlig 35,5 timer per uke.

## **3.2 Arbeidstidsordninger**

### **Dagarbeid/Kveldsarbeid:**

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

### **Skiftarbeid/sammenlignbart turnusarbeid:**

Med skiftarbeid/sammenlignbart turnusarbeid menes en arbeidstidsordning der den daglige sammenhengende arbeidstid kan variere i tidsrommet kl. 07:00 - kl. 24:00 Det vises til AML §10-4.

### **Fleksibel arbeidstid:**

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

### **Gjennomsnittsberegning:**

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

### **Delt dagsverk:**

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

### **Endring av arbeidstidsordninger:**

Ønsker virksomheten å gå over til eller bort fra en arbeidstidsordning skal det gis minst 3 ukers varsel, og den nye arbeidsordning skal vare i minst 3 måneder.

## **3.3 Daglig arbeidstid**

Arbeidstid for teknisk personale skal fortrinnsvis legges i tidsrommet kl. 08:00-18:00 og kl. 15:00-24:00. Den enkelte skal fortrinnsvis ha minimum tre dager på rad med samme skifttype (dagtid/kveldstid).

For arbeidstakere som er ansatt for å jobbe i vertskap kan den daglige arbeidstiden gå utover kl. 24:00.

## **3.4 Pauser**

Det er inkludert 30 minutters pause med beredskapsplikt i den daglige arbeidstiden dersom arbeidstiden overstiger fem og en halv time, jf. AML §10-9. Ved arbeid utover 9 timer gis ytterligere 30 minutters pause på samme vilkår.

### 3.5 Fridager

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

### 3.6 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

**3.6.1 Ubekvem arbeidstid (skift- og turnusarbeid etter oppsatt plan)** Ansatte i 50 % stilling eller større med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht. AML §10-4 (4), mottar et fast lønnstillegg per år på kr. 35 000,- for ubekvem arbeidstid knyttet til skift og turnusarbeid som definert under § 3.2. For deltidsansatte ytes tillegget delt på stillingsbrøken. Tillegget er pensjonsgivende.

#### 3.6.2 Alminnelig arbeid på kveld, lørdag og søndag

Det gis 2 uker ekstra fri med lønn per år i tillegg til ferielovens bestemmelser som kompensasjon for alminnelig arbeid på kveld, lørdag og søndag.

Ukene kan etter avtale deles, men en hel uke skal fortrinnsvis avvikles i sammenheng med sommerferieavvikling. Den andre uken skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med jul og påske. (Deles disse ukene, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som vedkommende normalt har i løpet av en uke.)

Ansatte, som ikke er ansatt i hel stilling hele året, får tilstått fritid etter denne bestemmelse forholdsmessig.

Partene kan lokalt avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri.

#### 3.6.3. Særbestemmelse for ansatte i bar/foaje

Ansatte i vertskap med under 50% stilling gis et kveldstillegg på kr. 70 per time for arbeid etter klokken 22:00.

Ansatte i vertskap med 50% stilling eller større gis et nattillegg på kr. 70 per time for arbeid etter klokken 24:00.

For timeansatte i vertskap gis det et tillegg på kr 60,- pr time for arbeid etter kl. 22:00.

### 3.7 Overtid

#### 3.7.1 Generelt

Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig.

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

### **3.7.2 Definisjoner**

Pålagt arbeid utover den alminnelige arbeidstid (jf. pkt. 3.1 og 3.2) er overtidsarbeid. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke. Arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid (jf. pkt. 3.1 og 3.2) regnes som merarbeid og kompenseres med ordinær timelønn.

### **3.7.3 Alminnelig overtidsgodtgjørelse**

#### **3.7.3.1 Dagregnskap**

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

#### **3.7.3.2 Ukeregnskap**

Overskridelse av uketimetallet ut over de timer som er kompensert i dagregnskapet lønnes med 50 % overtidstillegg for de første 4 timene. For overtid ut over 4 timer er tillegget 100 %.

## **3.8 Kostpenger**

Arbeidsgiver kan dekke kostnader til et måltid ved overtid/lange arbeidsdager inntil 200 kroner etter følgende vilkår:

- arbeidstaker jobber minimum 10 timer sammenhengende.
- dekningen gis gjennom naturalytelse eller refusjon av utgifter og er begrenset til satsen ovenfor.
- ved refusjon må kostnadene til overtidsmat i tillegg dokumenteres med kvittering/faktura mv.

## **3.9 Tilkalling**

Arbeidstaker som etter tilkalling møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommedes assistanse ikke trengs, skal ha betalt for 3 timer.

## **3.10 Dekning av utgifter**

Ved nattarbeid som varer utover kl. 24:00, og der rutegående transport ikke kan nås, dekkes kjøregodtgjørelse etter statens satser og andre dokumenterte utgifter til

hjemreise med inntil kr 600,- pr tilfelle. Dokumentasjon leveres senest én uke etter arrangementet.

## **4. LØNN**

### **4.1 Lønnplassering ved ansettelse**

Ved ansettelse fastsettes lønn individuelt etter følgende kriterier:

- Stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde
- Kompetanse
- Eventuelt lederansvar
- Hensynet til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Grunnlønn skal angis i lønnstrinn.

### **4.2 Lønnsregulering**

Ved individuelle lønnstillegg skal det blant annet legges vekt på anvendt kompetanse, jobbutførelse og prestasjoner, arbeidsoppgaver og ansvarsområde.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstakeren kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

### **4.3 Divisor for timebetalte**

Timelønn beregnes med en divisor på 1950 dersom man har 37,5 timer alminnelig arbeidstid per uke og 1846 dersom man har 35,5 timers alminnelig arbeidstid per uke.

### **4.4 Stedfortredertjeneste**

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

Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse. Tilleggets størrelse fastsettes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

### **4.5 Stillingsoversikt med lønnsnivå**

#### **4.5.1 Lønnsregulativ**

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

**Tabell 1. Lønnsregulativ Dansens Hus**

LT	Per 1.4.24	Per 1.4.25	Per 1.4.26	LT	Per 1.4.24	Per 1.4.25	Per 1.4.26
1	kr 508 193	kr 535 043	kr 565 443	32	kr 609 646	kr 636 496	kr 666 896
2	kr 510 741	kr 537 591	kr 567 991	33	kr 613 409	kr 640 259	kr 670 659
3	kr 513 289	kr 540 139	kr 570 539	34	kr 617 172	kr 644 022	kr 674 422
4	kr 515 837	kr 542 687	kr 573 087	35	kr 620 935	kr 647 785	kr 678 185
5	kr 518 385	kr 545 235	kr 575 635	36	kr 624 698	kr 651 548	kr 681 948
6	kr 520 934	kr 547 784	kr 578 184	37	kr 628 460	kr 655 310	kr 685 710
7	kr 523 694	kr 550 544	kr 580 944	38	kr 633 846	kr 660 696	kr 691 096
8	kr 526 454	kr 553 304	kr 583 704	39	kr 639 232	kr 666 082	kr 696 482
9	kr 529 214	kr 556 064	kr 586 464	40	kr 644 618	kr 671 468	kr 701 868
10	kr 531 974	kr 558 824	kr 589 224	41	kr 650 004	kr 676 854	kr 707 254
11	kr 534 734	kr 561 584	kr 591 984	42	kr 655 390	kr 682 240	kr 712 640
12	kr 537 974	kr 564 824	kr 595 224	43	kr 660 476	kr 687 326	kr 717 726
13	kr 541 214	kr 568 064	kr 598 464	44	kr 663 984	kr 690 834	kr 721 234
14	kr 544 454	kr 571 304	kr 601 704	45	kr 670 759	kr 697 609	kr 728 009
15	kr 547 694	kr 574 544	kr 604 944	46	kr 677 534	kr 704 384	kr 734 784
16	kr 550 934	kr 577 784	kr 608 184	47	kr 684 310	kr 711 160	kr 741 560
17	kr 554 634	kr 581 484	kr 611 884	48	kr 691 245	kr 718 095	kr 748 495
18	kr 558 334	kr 585 184	kr 615 584	49	kr 698 180	kr 725 030	kr 755 430
19	kr 560 084	kr 586 934	kr 617 334	50	kr 705 115	kr 731 965	kr 762 365
20	kr 565 734	kr 592 584	kr 622 984	51	kr 712 050	kr 738 900	kr 769 300
21	kr 567 484	kr 594 334	kr 624 734	52	kr 718 984	kr 745 834	kr 776 234
22	kr 571 184	kr 598 034	kr 628 434	53	kr 726 012	kr 752 862	kr 783 262
23	kr 574 876	kr 601 726	kr 632 126	54	kr 733 040	kr 759 890	kr 790 290
24	kr 578 568	kr 605 418	kr 635 818	55	kr 740 068	kr 766 918	kr 797 318
25	kr 582 260	kr 609 110	kr 639 510	56	kr 747 096	kr 773 946	kr 804 346
26	kr 585 952	kr 612 802	kr 643 202	57	kr 754 124	kr 780 974	kr 811 374
27	kr 589 646	kr 616 496	kr 646 896	58	kr 761 151	kr 788 001	kr 818 401
28	kr 593 646	kr 620 496	kr 650 896	59	kr 769 016	kr 795 866	kr 826 266
29	kr 597 646	kr 624 496	kr 654 896	60	kr 776 881	kr 803 731	kr 834 131
30	kr 601 646	kr 628 496	kr 658 896	61	kr 784 746	kr 811 596	kr 841 996
31	kr 605 646	kr 632 496	kr 662 896	62	kr 792 610	kr 819 460	kr 849 860
				63	kr 796 012	kr 822 862	kr 853 262

## 4.5.2 Lønnsinnplassering

<b>Tabell 2. Lønnsrammer Dansens Hus.</b>			
<b>Stillingstype/kode</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Lønnsramme jmf DH lønnsregulativ (tabell 1)</b>	<i>Innplasseringer av stillinger /funksjoner på Dansens Hus per 2020</i>
<b>L1</b>	<b>Overordnet lederansvar/strategisk ansvar på organisasjonsnivå</b>	54	<i>Kommunikasjonssjef</i>
<b>L2</b>	<b>Leder på mellomledernivå/ Teamleder</b>	40	<i>Teamledere</i>
<b>R1</b>	<b>«Seniorrådgiver»</b>	40	<i>Regnskapssjef, kunstnerisk produsent, nasjonal koordinator DNN</i>
<b>R2</b>	<b>Rådgiver/prosjektleder</b>	29	<i>Kommunikasjons- og markedsrådgivere, formidlingskonsulent, IT-konsulent, eventansvarlig, produksjonskoordinator, prosjektledere</i>
<b>R3</b>	<b>Medarbeider</b>	20	<i>Produksjonsassistent, garderobeansvarlig, billettansvarlig</i>
<b>T1</b>	<b>Teknikere, faglærte med fagansvar/begrenset lederansvar</b>	29	<i>Fagansvarlige teknisk team</i>
<b>T2</b>	<b>Teknikere, faglærte uten fagansvar/lederansvar</b>	20	<i>Mestere teknisk team,</i>
<b>F1</b>	<b>Foajéstillinger med utvidet ansvar</b>	16	<i>A-vakt publikum, baransvarlige,</i>
<b>F2</b>	<b>Foajéstillinger uten utvidet ansvar</b>	6	<i>Publikumsverter, barvakter, billettvakter</i>
<b>T3</b>	<b>Tekniker, uten formell kompetanse</b>	11	<i>Ingen pt</i>
<b>A</b>	<b>Lærlingestillinger</b>	1	<i>Ingen pt</i>

*Ansatte i R2, R3, T1, T2, T3, F1 og F2 får ansiennitetstillegg tilsvarende 3500 kroner per år etter 5 år og ytterligere 2000 kroner per år etter 10 år.*

#### **4.6 Forhandlinger på særlig grunnlag**

Lønnsjusteringer skal i hovedsak gjøres i forbindelse med de ordinære tarifforhandlingene og foretas kun unntaksvis utenom disse. Forhandling på særskilt grunnlag kan gjennomføres i sammenheng med at det for én eller flere ansatte gjennomføres vesentlige endringer av ansvar og innhold i arbeidsoppgaver. Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som ligger kvalitativt på et høyere nivå enn tidligere og som utgjør en stor del av arbeidstakerens hverdag. Andre grunner som kan kvalifisere til forhandlinger på særskilt grunnlag er vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller dersom det er oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Dersom dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn eller diskrimineringsgrunnlagene er i likestillings- og diskrimineringsloven § 6 skal partene rette opp lønnskravene.

### **5. ANDRE BESTEMMELSER**

#### **5.1 Sosiale bestemmelser**

Virksomhetens sosiale bestemmelser er regulert i A-delen.

#### **5.2 Velferdspermisjon**

Når velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan det innvilges inntil 2 uker velferdspermisjon per år.

#### **5.3 Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal omfattes av den til enhver tid gjeldende kollektive gruppelivsforsikringen. Endringer skal drøftes mellom partene.

#### **5.4 Pensjon**

Ansatte ved Dansens Hus er omfattet av en pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

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

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

## **5.5 Arbeidstøy**

Det dekkes arbeidstøy for teknisk personale med kr 1500 per 2026/kr. 2000 fra 1. januar 2027, og for vertskap med kr 1 050 per år i 2026/kr. 1500 fra 1. januar 2027.

## **6. DEKNING AV UTGIFTER PÅ REISER I VIRKSOMHETENS TJENESTE**

### **6.1**

Ved pålagte reiser i virksomhetens tjeneste dekkes utgifter etter satser fastsatt i Statens reiseregulativ.

Det kan imidlertid avtales en lavere dekningsgrad dersom en ansatt på eget initiativ ber om å få dra på en reise hvor hensikten er å tilføre virksomheten ny kunnskap eller kompetanse.