



FAGFORBUNDET

**OVERENSKOMST**

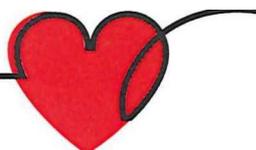
**MELLOM**

**SPEKTER/DANSENS HUS AS**

**OG**

**LO-STAT/FAGFORBUNDET**

**01.05.2024 – 30.04.2026**





OVERENSKOMST  
MELLOM  
SPEKTER/DANSENS HUS AS  
OG  
LO-STAT/FAGFORBUNDET  
01.04.2024 – 31.03.2026

## **INNHOLDSFORTEGNELSE:**

1. Overenskomstens del -A	4
2. Overenskomstens del -B	16
• Virkeområde/omfang	
• Ansettelse/oppsigelse	
• Arbeidstid og kompensasjon	
• Lønn	
• Andre bestemmelser	
• Dekning av utgifter på reiser i virksomhetens tjeneste	
3. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2024	27
4. Overenskomstområder, Spekter	30

# Overenskomstens del A 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
- Konkurranssevne, 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 Spekterområdet 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 lavlønte 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 % verdiskapningstid. 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:

<u>1.</u>	<u>2.</u>	<u>3</u>	<u>4.</u>	<u>5.</u>	<u>6.</u>	<u>7.</u>	<u>8. halvår</u>
	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 iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæringa § 3–5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter iht. 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 opplæringa § 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 mv.**

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, svangerskapspenger 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 iht. folketryktdloven, 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) Velferdspermisjoner*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

### **3. Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilklårene 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 Spekter-området 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, jf. 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, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve 5 virkedager fri hvert kalenderår, jf. 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 feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. 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, jf. 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, jf. § 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, jf. 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 74 L).

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, jf. hovedavtalen § 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 entrepriseligende ordninger*

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jf. 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, jf. 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 fratrukket 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 redegjøringsplikten, 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 innser 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. hovedavtalen § 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 ikraftreden 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 ikraftreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikraftreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.



**OVERENSKOMST DEL B**

**MELLOM**

**DANSENS HUS AS**

**OG**

**FAGFORBUNDET, NTL, CREO**

**OVERENSKOMSTPERIODEN 01.04.24 – 31.03.26**

## **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 være 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. 32 500,- 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.55,- per time for arbeid etter klokken 22:00.

Ansatte i vertskap med 50% stilling eller større gis et nattillegg på kr. 55- per time for arbeid etter klokken 24:00.

For timeansatte i vertskap gis det et tillegg på kr 55,- 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 overtidarbeid. 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 vedkommendes assistanse ikke trengs, skal ha betalt for 3 timer.

### **3.10 Dekning av utgifter**

Ved nattarbeid som varer utover kl. 24:00, og der rutegående transport ikke kan nås, dekkes kjøregodtgjørelse etter statens satser og andre dokumenterte utgifter til hjemreise med inntil kr 400,- pr tilfelle. Dokumentasjon leveres senest én uke etter arrangementet.

## **4. LØNN**

### **4.1 Lønns plassering 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.

<b>Tabell 1. Lønnsregulativ Dansens Hus</b>							
LT	Per 1.4.22	Per 1.4.23	Per 1.4.24	LT	Per 1.4.22	Per 1.4.23	Per 1.4.24
1	kr 443 818	kr 477 818	kr 508 193	32	kr 545 271	kr 579 271	kr 609 646
2	kr 446 366	kr 480 366	kr 510 741	33	kr 549 034	kr 583 034	kr 613 409
3	kr 448 914	kr 482 914	kr 513 289	34	kr 552 797	kr 586 797	kr 617 172
4	kr 451 462	kr 485 462	kr 515 837	35	kr 556 560	kr 590 560	kr 620 935
5	kr 454 010	kr 488 010	kr 518 385	36	kr 560 323	kr 594 323	kr 624 698
6	kr 456 559	kr 490 559	kr 520 934	37	kr 564 085	kr 598 085	kr 628 460
7	kr 459 319	kr 493 319	kr 523 694	38	kr 569 471	kr 603 471	kr 633 846
8	kr 462 079	kr 496 079	kr 526 454	39	kr 574 857	kr 608 857	kr 639 232
9	kr 464 839	kr 498 839	kr 529 214	40	kr 580 243	kr 614 243	kr 644 618
10	kr 467 599	kr 501 599	kr 531 974	41	kr 585 629	kr 619 629	kr 650 004
11	kr 470 359	kr 504 359	kr 534 734	42	kr 591 015	kr 625 015	kr 655 390
12	kr 473 599	kr 507 599	kr 537 974	43	kr 596 101	kr 630 101	kr 660 476
13	kr 476 839	kr 510 839	kr 541 214	44	kr 599 609	kr 633 609	kr 663 984
14	kr 480 079	kr 514 079	kr 544 454	45	kr 606 384	kr 640 384	kr 670 759

15	kr 483 319	kr 517 319	kr 547 694	46	kr 613 159	kr 647 159	kr 677 534
16	kr 486 559	kr 520 559	kr 550 934	47	kr 619 935	kr 653 935	kr 684 310
17	kr 490 259	kr 524 259	kr 554 634	48	kr 626 870	kr 660 870	kr 691 245
18	kr 493 959	kr 527 959	kr 558 334	49	kr 633 805	kr 667 805	kr 698 180
19	kr 495 709	kr 529 709	kr 560 084	50	kr 640 740	kr 674 740	kr 705 115
20	kr 501 359	kr 535 359	kr 565 734	51	kr 647 675	kr 681 675	kr 712 050
21	kr 503 109	kr 537 109	kr 567 484	52	kr 654 609	kr 688 609	kr 718 984
22	kr 506 809	kr 540 809	kr 571 184	53	kr 661 637	kr 695 637	kr 726 012
23	kr 510 501	kr 544 501	kr 574 876	54	kr 668 665	kr 702 665	kr 733 040
24	kr 514 193	kr 548 193	kr 578 568	55	kr 675 693	kr 709 693	kr 740 068
25	kr 517 885	kr 551 885	kr 582 260	56	kr 682 721	kr 716 721	kr 747 096
26	kr 521 577	kr 555 577	kr 585 952	57	kr 689 749	kr 723 749	kr 754 124
27	kr 525 271	kr 559 271	kr 589 646	58	kr 696 776	kr 730 776	kr 761 151
28	kr 529 271	kr 563 271	kr 593 646	59	kr 704 641	kr 738 641	kr 769 016
29	kr 533 271	kr 567 271	kr 597 646	60	kr 712 506	kr 746 506	kr 776 881
30	kr 537 271	kr 571 271	kr 601 646	61	kr 720 371	kr 754 371	kr 784 746
31	kr 541 271	kr 575 271	kr 605 646	62	kr 728 235	kr 762 235	kr 792 610

#### 4.5.2 Lønnsinnplassering

Tabell 2. Lønnsrammer Dansens Hus.			
Stillingstype/kode	Beskrivelse	Lønnsramme jmf DH lønnsregulativ (tabell 1)	Innplasseringer av stillinger/funksjoner på Dansens Hus per 2020
L1	Overordnet lederansvar/strategisk ansvar på organisasjonsnivå	54	Kommunikasjonssjef
L2	Leder på mellomledernivå/ Teamleder	40 40	Teamledere
R1	«Seniorrådgiver»		Regnskapssjef, kunstnerisk produsent, nasjonal koordinator DNN



<b>R2</b>	<b>Rådgiver/prosjektled er</b>	29	<i>Kommunikasjons- og markedsrådgivere, formidlingskonsule nt, IT-konsulent, eventansvarlig, produksjonskoordi nator, prosjektledere</i>
<b>R3</b>	<b>Medarbeider</b>	20	<i>Produksjonsassiste nt, garderobeansv 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/lederansva r</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 1500 kroner per år etter 5 år og ytterligere 1500 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 velferdsgrunder 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 1 400 per år, og for vertskap med kr 1 000 per år.

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

### **6.1**

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

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

# PROTOKOLL

Det har den 6. mai 2024 vært avholdt forhandlingsmøte mellom Dansens Hus og FTS, NTL og CREO om revisjon av overenskomst del B pr. 1.4.2024.

Til stede:

For Dansens Hus: Stine Nilsen og Sunniva Steine  
For Fagforbundet: Mari Røsjø og Reidar Richardsen  
For NTL: Yanni Vikan og Tale Katrine Hendnes  
For Creo: Tore Walmsnæss og Margrethe Rylander

## Lønnstillegg

Alle trinn i Dansens Hus A-regulativ økes med kr 30 375. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2024. Tillegget inkluderer de generelle tilleggene gitt i A-dels forhandlingene. Lønnstillegg ligger innenfor en ramme på 5,2 % med grunnlag i lønnsmasse for virksomhetens fagorganiserte.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid utført før vedtakelsen.

## Overenskomsten del B

B-dels overenskomsten prolongeres med følgende tekstlige endringer:

### 2. Ansettelser /oppsigelser

Endring: Følgende tekst legges til:

*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.*

### 3.6.1 Ubekvem arbeidstid (skift- og turnusarbeid etter oppsatt plan) (endring)

Endringer:

- Tillegg i ubekvem arbeidstid endres fra 30 000,- til 32 500.
- Tillegget skal omfatte samtlige ansatte i 50 % stilling eller større med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht. AML §10-4 (4),

Ny tekst:

*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. 32 500,- for ubekvem arbeidstid knyttet til skift og turnusarbeid som definert under § 3.2. For deltidsansatte ytes tillegget delt på stillingsbrøken. Tillegget er pensjonsgivende.*

### 3.6.3. Særbestemmelse for ansatte i vertskap (endring)

Endring: Tillegg i endres fra kr 50,- til ,- til kr 55,-

Ny tekst:

*Ansatte i vertskap med under 50% stilling gis et kveldstillegg på kr.55,- per time for arbeid etter klokken 22:00.*

*Ansatte i vertskap med 50% stilling eller større gis et nattillegg på kr. 55- per time for arbeid etter klokken 24:00.*

*For timeansatte i vertskap gis det et tillegg på kr 55,- pr time for arbeid etter kl. 22:00.*

### 4.1 Lønnplassering ved ansettelse

Endring: Følgende tekst legges til:

*Grunnlønn skal angis i lønnstrinn.*

### 4.4 Stedfortredertjeneste

Endring: Følgende tekst legges til:

*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.*

### 4.5.2 Lønnsinnplassering

Endring: Følgende tekst strykes:

*«(for arbeidstakere i et fast forpliktene arbeidsforhold)».*

### 4.6 Forhandlinger på særlig grunnlag

Endring: Følgende tekst legges til:

*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.*

Følgende tekst strykes:

Partene kan i særskilte tilfeller be om forhandlinger i overenskomstperioden.

Andre tekstlige endringer:

Bar/foaje endres til vertskap

## Partssammensatt utvalg

Det avtales følgende partssammensatte utvalg:

Partssammensatt utvalg for lønnspolitisk strategi

Det nedsettes partssammensatt utvalg som skal fortsette arbeidet med å utvikle en omforent lønnspolitikk med utgangspunkt i *lønnspolitisk strategi for Dansens Hus*. Arbeidet skal ferdigstilles med mål om å implementeres i hovedoppgjøret 2026.

Revisjon av særavtale om fleksibel arbeidstid

Partene skal evaluere og revidere avtale om fleksibel arbeidstid, slik at den kan oppdateres i mellomoppgjøret 2025.

Partssammensatt utvalg pensjon

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal utrede muligheten for å innføre en hybridpensjonsordning jf. lov om tjenestepensjon på Dansens Hus i hovedoppgjøret 2026.



For NTL: Yanni Vikan



For FTS: Reidar Richardsen



For Creo: Tore Walmsnæss



For Dansens Hus: Sunniva Steine

## **Overenskomster LO**

Det skal inngås overenskomster ved følgende virksomheter i tråd med Hovedavtalen § 5, så lenge vilkårene for dette er oppfylt:

### **Overenskomstområde 1 Kultur:**

Arktisk Filharmoni AS  
Barratt Due musikk institutt  
Dansens Hus AS  
Den Norske Opera & Ballett AS  
Det Norske Blåseensemble anno 1734  
Drammen Scener AS  
Kilden Teater og Konserthus (Kristiansand Symfoniorkester)  
Music Norway  
Musikkselskapet Harmonien  
Nasjonalmuseet for kunst arkitektur og design Nobels Fredssenter  
Norsk Folkemuseum  
Norsk Forfattersentrum  
Operaen i Kristiansund  
Oslo Konserthus AS  
Oslo-Filharmonien  
Stavanger Symfoniorkester  
Trondheim Symfoniorkester  
Østnorsk Jazzsenter  
Østfold Internasjonale Teater  
OCA Office for Contemporary Art Norway  
Olavshallen AS  
Fargespill Stiftelsen  
Ibsenhuset  
Riksscenen

### **Teatrene har felles overenskomst:**

Beivvas Sami Nasunlateahter  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Turneteatret i Trøndelag  
Oslo Nye Teater  
Riksteatret  
Rogaland Teater

Teater Vestland  
Teater Ibsen (Telemark og Vestfold Regionteater)  
Teater Innlandet  
Teatret Vårt (Regionteateret i Møre og Romsdal)  
Trøndelag Teater.

**Overenskomstområde 2 Norges Bank:**

Norges Bank

**Overenskomstområde 3 Avinor:**

Avinor AS  
Avinor Flysikring AS  
Svalbard Lufthavn AS

**Overenskomstområde 4 Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag:**

AtB AS  
Bane NOR SF  
Brakar AS  
Electronic Chart Centre AS, ECC  
Enova SF  
Entur AS  
Finnmarkseiendommen, Fefo  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
Norges forskningsråd  
Norsk Helsenett SF  
Norsk Tipping AS  
Ruter AS  
Sio Mat og Drikke AS  
SIVA, Selskapet for industrivekst SF  
Statskog SF  
Stiftelsen Asta  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus,  
SiO Studentsamskipnaden i Stavanger  
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge  
Studentsamskipnaden i Østfold SiØ  
Studentsamskipnaden i Ås SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet, AS



**Overenskomstområde 5 Vy Buss:**

Vy Buss AS

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Vy Buss.

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK.AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

CargoNet AS  
SJ NorgeAS  
Flytoget AS  
Go-Ahead Norge AS  
Hector Rail AB  
Vygruppen AS  
Vy Tog AS  
Vy Gjøvikbanen AS  
BLS Rail AS

**Overenskomstområde 8 Posten Bring:**

Bring Courier & Express Norge AS  
Bring Home Delivery Norge AS  
Bring Warehousing AS  
Posten Bring AS  
Posten Bring Bildrift AS  
Bring Før 7 AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Det Norske Myntverket AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Infranord Norge AS  
BORI BBL  
LHL, Landsforeningen For Hjerte og Lungesyke  
MantenaAS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS

Veterinærmedisinsk Oppdragssenter AS, VESO  
Bondelagets samarbeidspartnere  
Agilia AS  
Euromaint Rail AS  
Fjellinjen AS  
Inselo Logistikk AS  
360 Logistics

**Overenskomstområde 10 Helseforetak med sykehusdrift:**

Akershus universitetssykehus HF  
Finnmarkssykehuset HF  
Helgelandsykehuset HF  
Helse Bergen HF  
Helse Fonna HF  
Helse Førde HF  
Helse Møre og Romsdal HF  
Helse Nord Trøndelag HF  
Helse Stavanger HF  
Nordlandssykehuset HF  
Oslo universitetssykehus HF  
St. Olavs Hospital HF  
Sunnaas sykehus HF  
Sykehuset i Vestfold HF  
Sykehuset Innlandet HF  
Sykehuset Telemark HF  
Sykehuset Østfold HF  
Sørlandet Sykehus HF  
Universitetssykehuset Nord-Norge HF  
Vestre Viken HF  
Helse Midt-Norge RHF  
Helse Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak:**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF  
Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Helseplattformen AS  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusinnkjøp HF  
HemithF  
Sjukehusapotekene Midt-Norge HF

**Overenskomstområde 12 Virksomheter innenfor helse, velferd og oppvekst:**

2Care Oslo AS  
Evidia Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
Norlandia Preschool AS  
Norlandia Care AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare BAB AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helsesportssenter  
OCH Ortopdi AS  
Lovisenberg Rehabilitering AS  
Lovisenberg Diakonale Barnehage AS

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Virksomheter utenfor områdeinndeling:**

Diakonistiftelsen Røysum  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Røde Kors Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo  
Unicare Rehabilitering AS  
Cura Kompetanse AS  
Tian Helse AS/Tian Helse Øst AS

**Omtanke – Solidaritet – Samhold**

**Vil du bli medlem i Fagforbundet?**

Gå inn på [fagforbundet.no/bli-medlem](https://fagforbundet.no/bli-medlem)  
eller send **fagforbundet medlem til 1980**



**FAGFORBUNDET**