



FAGFORBUNDET

**OVERENSKOMST**

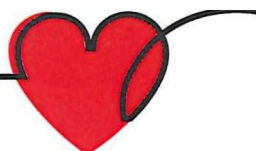
**MELLOM**

**SPEKTER/OSLO KONSERTHUS AS**

**OG**

**LO-STAT/FAGFORBUNDET**

**01.05.2024 – 30.04.2026**





OVERENSKOMST  
MELLOM  
SPEKTER/OSLO KONSERTHUS AS  
OG  
LO-STAT/FAGFORBUNDET  
01.04.2024 – 31.03.2026

## **INNHALDSFORTEGNELSE:**

1. Overenskomstens del -A	4
2. Overenskomstens del -B	16
• Virkeområde	
• Arbeidstidsbestemmelser	
• Overtid	
• Ordinært arbeid ifølge arbeidsplanen på helge- og høytidsdager	
• Generelle lønnsbestemmelser	
3. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2024	23
4. Overenskomstområder, Spekter	25

# 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 offentliglova, 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 tjenstepensjon 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 tjenstepensjonsordning 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:

<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, 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 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 tillitsvalgtsarbeid, 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 fratre 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**  
**FAGFORBUNDET OG OSLO KONSERTHUS AS**  
**OVERENSKOMSTPERIODEN 2024 - 2026**

**§ 1 VIRKEOMRÅDE**

Partene i denne overenskomst er Fagforbundet og Oslo Konserthus AS.  
Overenskomsten omfatter ikke bedriftens øverste ledelse.

**§ 2 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER**

**2.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser for personale som ikke dekkes av 2.2**

Den ordinære arbeidstid er 37,5 timer pr. uke inklusiv spisepause.

Den ordinære arbeidstid skal normalt legges i tidsrommet kl. 07.00 – 17.00 de fem første virkedager i uken. For planlagt arbeid utenom dette tidsrommet, og/eller for arbeid på lørdag og søndag, kan ledelsen av hensyn til leietakere og publikum, gjennomføre nødvendige arbeidstidsordninger etter drøftinger med tillitsvalgte. Grunnlaget for valg av arbeidstidsordning skal redegjøres for i drøftinger.

1.mai, 17. mai, 1. og 2.juledag, 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag er normalt fridager uten trekk i lønn.

På dag før Kristi himmelfartsdag er arbeidstiden 6 timer.

Julaften og nyttårsaften, romjul og dager mellom palmesøndag og skjærtorsdag er innarbeidet fritid. Dersom arrangementet faller på nevnte fridager kan Oslo Konserthus pålegge ansatte å arbeide mot at det gis ordinær overtidsbetaling for arbeidede timer.

Arbeidstiden forlenges med 15 minutter hver dag.

**2.2. Produksjonsteknisk personale og arrangementsansvarlig**

Den ordinære arbeidstid er 35,5 timer pr. uke i gjennomsnitt, inkludert spisepause regnet over en periode på en måned, j.fr. AML § 10-5 (2).

Den planlagte ordinære daglige arbeidstid, minimum 3 dager pr. uke, mandag t.o.m. søndag, avvikles fleksibelt og er minimum 6, maksimum 9 timer. Denne arbeidstiden avvikles mellom kl. 07.00 og kl. 23.00.

Arbeidsplaner som fastsettes av ledelsen etter drøfting med tillitsvalgte, skal foreligge 6 uker på forhånd. Ved sykdom eller endrede utleieavtaler, kan forandringer i arbeidsplanen skje inntil en uke på forhånd etter drøfting med tillitsvalgte.

Avspasering må avklares med nærmeste overordnede.

Det skal primært i gjennomsnitt være to fridager pr. uke over en 4-ukers periode. Fridagene skal fortrinnsvis være sammenhengende og legges så langt som mulig til arrangementsfrie lørdager og søndager.

Arbeidstid fastsatt til lørdager og søndager som bortfaller på grunn av endringer i arbeidsplanene innenfor en uke og dersom andre arbeidsoppgaver ikke forefinnes, er betalt fritid.

Som kompensasjon for ubekvem/fleksibel arbeidssituasjon gis en uke fri med lønn pr. år. Fridagene/uken skal tas etter samråd med nærmeste leder.

Som kompensasjon for arbeid på lørdag og søndag, for arbeid etter kl. 17.00, gis et fast årlig tillegg på kr 31.000,-. Dette tillegget gis istedenfor lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg.

Julaften og nyttårsaften, romjul og dager mellom palmesøndag og skjærtorsdag er innarbeidet fritid. Dersom arrangementet faller på nevnte fridager kan Oslo Konserthus pålegge ansatte å arbeide mot at det gis ordinær overtidsbetaling for arbeidede timer.

Arbeidstiden forlenges med 15 minutter hver dag.

## § 3 OVERTID

### 3.1 Beregning av timelønn

Timelønn ved beregning av overtid for ansatte med 37,5 timers uke finnes ved å dividere vedkommendes årslønn med 1925. For ansatte med 35,5 timers uke er divisoren 1846.

### 3.2 Overtidstillegg m.m.

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:

De fem første virkedager i uken betales 50 % tillegg for pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid og fram til kl. 20.00. Deretter 100% tillegg fram til kl. 07.00.

For pålagt overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid på lørdager kl. 13.00 og på søndager, betales 100% tillegg.

For pålagt overtidsarbeid etter kl. 12.00 på julaften og nyttårsaften og for pålagt overtidsarbeid på 1. og 17. mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. juledag og Kristi himmelfartsdag betales et tillegg på 133,33%.

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle rett til å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring (overtidstillegget).

Overtidstillegget betales for hver påbegynt halve time for arbeidstakere med arbeidstid på 35,5 timer.

Ved overtidsarbeid i umiddelbar fortsettelse av den ordinære arbeidstid betales det for en kortere spisepause og den tid overtidsarbeidet varer.

### **3.3 Tilkalling**

Arbeidstaker som etter tilkalling møter opp til bestemt tid, men som må gå igjen fordi vedkommendes assistanse ikke trengs, får overtidsbetaling for 3 timer.

Er arbeidet etter slik tilkalling påbegynt, skal arbeidstakeren skaffes arbeid i inntil 4 timer eller lønnes for denne tid. Lønnes det for et tidsrom det ikke arbeides, blir overtidstillegget å regne med den proSENTSATS som gjaldt ved arbeidets opphør.

### **3.4 Dekning av utgifter**

Ved nattarbeid på arrangementer som varer ut over kl. 24.00, dekkes utgifter til hjemreise med inntil kr 600,- per tilfelle mot kvittering når det betales av virksomheten. Kvittering leveres senest 1 uke etter arrangementet.

Arbeidstaker med dagarbeid/kveldsarbeid har, ved pålagt overtid på minst 2 timer, og som varsles samme dag, rett til kostpenger med kr 110,- pr. gang dersom virksomheten ikke holder annen mat.

### **3.5 Arbeid av ledende art eller særlig selvstendig stilling**

Overtidsgodtgjøring gis ikke til arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, jf. AML § 10-12 første og andre ledd.

## **§ 4 ORDINÆRT ARBEID IFØLGE ARBEIDSPLANEN PÅ HELGE- OG HØYTIDSDAGER**

Arbeid på 1. mai og 17.mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag, samt fra kl. 12.00 pinse-, jul og nyttårsaften godtgjøres med et tillegg på 1 og 1/3 timelønn.

## **§ 5 GENERELLE LØNNBESTEMMELSER**

### **5.1 Lønnssystem**

Tilleggene kan bli gitt som generelle tillegg og/eller det kan i forhandlingene avsettes en pott til individuelle tillegg.

Grunnlag for eventuelle individuelle tillegg er følgende:

- Betydelige endringer i stillingens arbeids- og ansvarsområde
- Beholde særlig kvalifiserte arbeidstakere
- Initiativ
- Dyktighet
- Effektivitet
- Produktivitet
- Oppretting av skjevheter

## **5.2 Lønnsregulering**

Det forhandles om nedre grense, samt lønnsstige (minimumslønn).

Det forhandles om eventuelle tillegg innenfor avtalte rammer. Individuelle tillegg gis ut fra medarbeiderens kompetanse, ansvar, dyktighet og resultater

Administrasjonen kan administrativt gi lønnstillegg mellom lønnsoppgjørene.

Organisasjonene skal være orientert.

Dersom en ansatt mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for omvurdering av vedkommendes lønn, kan tillitsvalgte, etter at den ansatte selv har søkt sin sak løst på vegne av vedkommende, ta saken opp med virksomheten.

## **5.3 Lønnsdefinisjoner**

Månedslønn er årslønn dividert med 12.

Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heltidsstilling. Timelønnsatsen for ansatte med 37,5 timers uke er årslønn dividert på 1950. For arbeidstakere med 35,5 timers uke er divisoren 1846.

## **5.4 Lønnsansiennitet**

Ved tilsetting godskrives relevant tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. 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 ansiennitetsdatoen.

I lønnsansienniteten medregnes permisjoner med hel eller delvis lønn, permisjoner ved oppdrag i tjenstemannsorganisasjon og offentlig verv, permisjoner uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon med inntil 1 år og verneplikt.

## 5.5 Stillingsoversikt med lønsplasseringer

Stillingsoversikt

Lønnsatser/nivå fra 1.4.2024

Administrasjon	Teknisk avdeling	Minimums lønnsnivå	Ansiennitet / Merknad		
	Drifts sjef	580.000	Ikke tillegg eller overtid		
Arrangementsansvarlig	Scene/lys/lyd mester	462 975	< 3 år min 462 975	< 6 år 472 975	< 10 år 482 975
Booking medarbeider		450.000	< 3 år min 450.000	< 6 år 460.000	< 10 år 470.000
Økonomikonsulent		462 975	< 3 år min 462 975	< 6 år 472 975	< 10 år 482 975
		505.000	< 3 år min 505.000	< 6 år 515.000	< 10 år 525.000
Billetsellere		Timelønn 202,-	For deltid billetsellere tilstrebes likelønn		
Arrangementsverter		Timelønn 253,-	For deltid verter og arr. verter tilstrebes likelønn		
Verter		Timelønn 202,-	For deltid verter og arr. verter tilstrebes likelønn		

### § 6 UTBETALING AV LØNN

Lønnsavregning skjer den 28. i måneden. Lønnen skal være disponibel på den enkeltes konto til fastsatt dag i hver måned. Hvis denne dag faller på en lørdag, søn.-, eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel den foregående hverdag.

Lønn ved svangerskaps- og adopsjonspermisjon gir rett til opptjening av feriepenger.

Feriepenger utbetales i henhold til Ferieloven.

### § 7 DEKNING AV UTGIFTER PÅ REISER I BEDRIFTENS TJENESTE

På reiser i bedriftens tjeneste får ansatte dekket utgifter til overnatting etter regning eller etter statens satser for nattillegg.

For øvrig dekkes utgifter til reise, diett og andre utlegg ved tjenestereiser i henhold til satsene og legitimasjonskrav som til enhver tid gjelder i Statens reiseregulativ, jf. Skattedirektoratets takseringsregler.

### § 8 LØNN UNDER SYKDOM

Arbeidstaker med minst 2 ukers tjeneste, j.fr. § 8-2 i Folketrygdloven gis rett til full lønn - uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensinger - under sykdom i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke utover det tidsrom Folketrygden refunderer sykepenger (inklusive arbeidsgiverperioden).

## § 9 SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

Gravid arbeidstaker med risikofylt 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 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.

## § 10 LØNN UNDER BARNES OG BARNEPASSERS SYKDOM

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, gis rett til tjenestefri med lønn - uavhengig av folketrygdens inntektsbegrensinger - i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og folketrygdloven for nødvendig tilsyn med barnet når barnet er sykt eller den som har daglig tilsyn med barnet er sykt.

## § 11 PENSJON

Arbeidstaker har rett til pensjon uten betaling av pensjonspremie etter bedriftens til enhver tid gjeldene pensjonsvedtekter.

Oslo Konserthus kan ikke foreta generelle endringer av vedtektene eller skifte pensjonsordning/selskap uten at det er ført forhandlinger med de ansattes organisasjoner.

## § 12 FORSIKRINGSORDNINGER

Gjeldene forsikringsordninger for ytelser etter dødsfall/ gruppeliv, erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom og fritidsulykke videreføres.

## § 13 OPPSIGELSEFRISTER

Fast ansatte medarbeidere har 3 måneders gjensidig oppsigelsestid hvis ikke bedre vilkår følger av arbeidsmiljøloven.

I prøvetiden er det en gjensidig oppsigelsestid på 1 måned.

## § 14 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE / SIVILTJENESTE

Arbeidstaker med minst seks – 6 – måneders forutgående tjeneste i virksomheten utbetales full lønn under repetisjonsøvelse.

Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg og for forsørgertillegg, botillegg mv. Lønn fra forsvaret går til fradrag i den sivile lønn fra første dags tjeneste. Er lønn fra Forsvaret høyere enn den sivile lønn, faller den sivile lønn bort.

Lønn som utbetales av Oslo Konserthus AS i henhold til §13 inngår i feriepengegrunnlaget.

## § 15 STEDFORTREDERTJENESTE

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling, utbetales etter minst en ukes sammenhengende tjeneste, den høyere stillingens lønn når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde. Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling.

## § 16 ANSETTELSER

Tillitsvalgte har rett til å uttale seg ved ansettelser vedrørende de som er omfattet av overenskomsten.

## PROTOKOLL MELLOM FAGFORBUNDET VED FTS V/OSLO KONSERTHUS OG OSLO KONSERTHUS AS VEDR. MLLMOPPGJØRET 2024

---

Forhandlinger har foregått 19.04.2024, 03.05.2024, 07.05.2024, 08.05.2024, 10.05.2024 og 13.05.2024

Til stede:

Oslo Konserthus AS: Line Sveen

Fagforbundet: Kjetil Polden

### Lønn

Partene er enige om følgende lønnsutvikling:

Alle tillegg gis fra 01.04.2024 og er per år. Det gis et tillegg på kr. 33.245,- pr. år til alle medlemmer med fast ansettelse. Lønnstillegget inkluderer det sentrale tillegget på 13.650,- fremforhandlet i A-delsforhandlingene 2024 mellom LO Stat og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

For verter, arrangementsverter og billettselgere som lønnes på timebasis, gis et kronetillegg på kr 5,00.

---

I overenskomstens Del B er partene enig i følgende endringer;

Ny tekst endring i **fet** skrift

Punkt 2.2. Produksjonsteknisk personale og arrangementsansvarlig

Avsnitt 7

Endres til

Som kompensasjon for ubekvem/fleksibel arbeidssituasjon gis en uke fri med lønn pr. år. Fridagene/uken skal tas etter samråd med ~~administrasjonen~~ **nærmeste leder**.

V.P.

25



## § 3 OVERTID

### 3.2 Overtidstillegg 3. avsnitt

Endres til

- For pålagt overtidsarbeid etter kl. 12.00 på julaften og nyttårsaften og for pålagt overtidsarbeid på 1. og 17. mai, nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. juledag og Kristi himmelfartsdag betales et tillegg på ~~433~~ og 1/3%: **133,33%**.

### 3.4 Dekning av utgifter

Endres til

Arbeidstaker med dagarbeid/kveldsarbeid har, ved pålagt overtid på minst 2 timer, og som varsles samme dag, rett til kostpenger med kr ~~400~~ **110,-** pr. gang dersom virksomheten ikke holder annen mat.

## § 5 GENERELLE LØNNSBESTEMMELSER

### Punkt 5.2 Lønnsregulering

Endres til

Det forhandles om nedre og øvre grense, samt lønnsstige (minimumslønn) for lønnsgruppe ~~1,2,3, og 4.~~

### Punkt 5.5 Stillingsoversikt med lønsplasseringer

Ny tabell:

Administrasjon	Teknisk avd	Minimums lønnsnivå	Ansiennitet / Merknad		
	Drifts sjef	580.000	Ikke tillegg eller overtid		
Arrangementsansvarlig	Scene/lys/lyd mester	462 975	< 3 år min 462 975	< 6 år 472 975	< 10 år 482 975
Bookingmedarbeider		450.000	< 3 år min 450.000	< 6 år 460.000	< 10 år 470.000
		462 975	< 3 år min 462 975	< 6 år 472 975	< 10 år 482 975
Økonomikonsulent		505.000	< 3 år min 505.000	< 6 år 515.000	< 10 år 525.000
Billettselgere		Timelønn 202,-	For deltid billettselgere tilstrebes likelønn		
Arrangementsverter		Timelønn 253,-	For deltid verter og arr. verter tilstrebes likelønn		
Verter		Timelønn 202,-	For deltid verter og arr. verter tilstrebes likelønn		



OSLO KONSERTHUS

Oslo 13.05.2024

Line Sveen

For Oslo Konserthus AS

Kjetil Polden

Fagforbundet

## **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 Oppdragscenter 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**