OVERENSKOMST DEL B

MELLOM

DANSENS HUS AS

OG

FAGFORBUNDET, NTL, MFO

OVERENSKOMSTPERIODEN 01.04.18 – 31.03.20

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Fagforbundet, MFO og NTL som er ansatt i Dansens Hus AS.

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, med unntak av bar/foajé.

Tillitsvalgte kan få innsyn i søkerlister, og har rett til å uttale seg før tilsetting.

Ved ekstern kunngjøring skal intern utlysning skje samtidig.

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 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

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

3.2 Arbeidstidsordninger

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

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

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

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

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

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

3.3 Daglig arbeidstid

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

For arbeidstakere som er ansatt for å jobbe i bar/foajé 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 teknisk avdeling med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht AML § 10-4 (4), mottar et fast lønnstillegg per år på kr 30 000 for ubekvem arbeidstid. 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. Denne bestemmelse gjelder ikke for ansatte i bar/foajé da de har kompensasjonen inkludert i avtalt avlønning.

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 timeansatte i bar/foaje:

For ansatte i bar/foajé gis det et tillegg på kr 50,- pr time for arbeid etter kl 22:00.

3.7 Overtid

3.7.1 Generelt

Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig.

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

3.7.2 Definisjoner

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

3.7.3 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

3.7.3.1 Dagregnskap

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

3.7.3.2 Ukeregnskap

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

3.8 Kostpenger

Når det arbeides ut over 9 timer, utbetales det kr 135 i kostpenger dersom Dansens Hus ikke bekoster bespisning.

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 Lønnsplassering ved ansettelse

Ved ansettelse fastsettes lønn individuelt etter følgende kriterier:

- Stillingens arbeidsoppgaver og ansvarsområde

- Kompetanse

- Eventuelt lederansvar

- Hensynet til å kunne rekruttere kvalifisert arbeid

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.

4.5 Stillingsoversikt med lønnsnivå

Lønnsinnplassering (for arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold).

Gruppe	Administrasjon	Teknisk	Foajé/ bar	Lønnsnivå (eks tillegg)	Merknad
4	Komm.sjef			550’-750’	
3	Produsent Salgssjef Regnskapssjef	Prod.tekn. leder Produksjons-leder	Foajé-leder	450’-600’	
2	Komm.rådgiver IT- og eventansv. Adm.assistent			400’-550’	Det gis et ansiennitetstillegg på kr 1 000 etter 5 års fast ansettelse og ytterligere kr 1 000 etter 10 års ansettelse i Dansens Hus.
1		Fagansvarlig Tekniker	A-vakt Bar/ Foajé	300’-500’	Det gis et ansiennitetstillegg på kr 1 000 etter 5 års fast ansettelse og ytterligere kr 1 000 etter 10 års ansettelse i Dansens Hus.

4.6 Lokale forhandlinger

Partene kan i særskilte tilfeller be om forhandlinger i overenskomstperioden.

5. ANDRE BESTEMMELSER

5.1 Sosiale bestemmelser

Virksomhetens sosiale bestemmelser er regulert i A-delen.

5.2 Velferdspermisjon

Når velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidtaker 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 med minimum 20 % stilling er omfattet av en pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon.

Innskuddspensjonsordningen har følgende satser:

- 7 % av pensjonsgivende lønn mellom 1 og 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 bar- og foajépersonale 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.