

# **OVERENSKOMST**

1.april 2022 – 31.mars 2024

mellom

**SPEKTER/DANSENS HUS AS**

og

**LO-STAT/FAGFORBUNDET**



OVERENSKOMST  
MELLOM  
SPEKTER/DANSENS HUS AS  
OG  
LO-STAT/FAGFORBUNDET  
01.04.2022 – 31.03.2024

<b>INNHOLDSFORTEGNELSE:</b>	Side
1. Overenskomstens del -A	3
2. Overenskomstens del -B	13
• Virkeområde/omfang	
• Ansettelse/oppsigelse	
• Arbeidstid og kompensasjon	
• Lønn	
• Andre bestemmelser	
• Dekning av utgifter på reiser i virksomhetens tjeneste	
3. Protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon 2022	24
4. Protokoll fra lokale forhandlinger vedr. hovedoppgjøret 2022	28
5. Overenskomstområder, Spekter	29

# OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2022- 2024

## 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 tilfredsstillende 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 forhandlingsystem 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 felleskap 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 relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsviselønnsfastsettelsen. 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 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 Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

## III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

### 1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

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

Normalskalaen er:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *a) Lønn ved sykdom mv.*

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

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

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

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

### *b) Lønn ved omsorgspermisjon*

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

### *c) Lønn ved fri til amming*

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

### *d) Lønn ved repetisjonsøvelse*

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

### *e) Velferdspermisjoner*

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

## **3. Gruppelivsforsikring**

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilårene 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 AVINNHOLDET 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 annenordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

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

##### **2. Avtalefestet ferie**

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

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

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

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnet, 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 feriepenge.

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 feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en



feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, 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.

### **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 fribevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

#### **4.1 Innleie av arbeidstakere**

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

#### **4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter**

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

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

#### **4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)**

##### **4.1.3.1**

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

##### **4.1.3.2**

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme

lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML § 14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

#### **4.1.3.3**

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

#### **4.1.3.4**

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

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

Merknad:

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

### **4.2 Utsetting av arbeid og 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, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

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

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

### **4.3 Personvern og taushetsplikt**

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere

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

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

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

#### **4.5 Bruk av vikarer**

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

#### **4.6 Andre forhold**

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

#### **4.7 Ansatte i vikarbyråer**

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

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

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

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratruke 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 mv.
- 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 ansatte grupper.

### **5.4 Realkompetanse**

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregåendeopplæring. 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 og kjønnsuttrykk 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 lønnsoppjøret.

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 lønnsoppjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

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

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likerefordeling 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. 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 IV 2, 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 17. mars 2022.

## **8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet**

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2022 til og med 31. mars 2024, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldigoppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

OVERENSKOMST DEL B  
MELLOM  
DANSENS HUS AS/SPEKTER  
OG  
FAGFORBUNDET, NTL, CREO/LO-STAT  
01.04.22 - 31.03.24

## **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 tilsetning.

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 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 skift type (dagtid/kveldstid).

For arbeidstakere som er ansatt for å jobbe i bar/foaje 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 i teknisk avdeling samt bar og foaje med 35,5 timer ukentlig arbeidstid, iht. AML §10-4 (4), mottar et fast lønnstillegg per år på kr 30 000 for ubekvem arbeidstid knyttet til skift og turnusarbeid som definert under §3.2. For deltidsansatte ytes tillegget delt på stillingsbrøken. Tillegget er pensjonsgivende.

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

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

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

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

Partene kan lokalt avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri.

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

Ansatte i bar/foaje med under 50% stilling gis et kveldstillegg på kroner 50 per time for arbeid etter klokken 22:00.

Ansatte i bar/foaje med 50% stilling eller større gis et nattillegg på kroner 50 per time for arbeid etter klokken 24:00.

For timeansatte i bar/foaje 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 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 en uke etter arrangementet.

#### **4. LØNN**

##### **4.1 Lønns plassering ved ansettelse**

Ved ansettelse fastsettes lønn individuelt etter følgende kriterier:

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

##### **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 en ukes sammenhengende tjeneste, den høyere stillings lønn når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

## 4.5 Stillingsoversikt med lønnsnivå

### 4.5.1 Lønnsregulativ

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

Tabell 1. Lønnsregulativ Dansens Hus. Oppdatert 2022							
LT	Per. 1.4.2020	Per.1.4.2021	Per1.4.22	LT	Per 1.4.2020	Per. 1.4.2021	Per1.4.22
1	kr403 830	kr421968	kr 443 818	32	kr 507 233	kr 523 421	kr 545 271
2	kr406378	kr424 516	kr 446 366	33	kr 510996	kr 527184	kr 549 034
3	kr408 926	kr427 064	kr 448 914	34	kr 514 759	kr 530947	kr 552 797
4	kr411474	kr429 612	kr 451462	35	kr 518 522	kr 534 710	kr 556 560
5	kr414 022	kr432160	kr 454 010	36	kr 522 285	kr 538 473	kr 560 323
6	kr416571	kr434 709	kr 456 559	37	kr 526 047	kr 542 235	kr 564 085
7	kr419 331	kr437 469	kr 459 319	38	kr 531433	kr 547 621	kr 569 471
8	kr422 091	kr440229	kr 462 079	39	kr 536 819	kr 553 007	kr 574 857
9	kr424 851	kr442 989	kr 464 839	40	kr 542 205	kr 558 393	kr 580 243
10	kr 427 611	kr445 749	kr 467 599	41	kr 547 591	kr 563 779	kr 585 629
11	kr430371	kr448 509	kr 470 359	42	kr 552 977	kr 569165	kr 591 015
12	kr433 611	kr451 749	kr 473 599	43	kr 558 063	kr 574 251	kr 596101
13	kr436 851	kr454 989	kr 476 839	44	kr 561571	kr 577 759	kr 599 609
14	kr440091	kr458 229	kr 480 079	45	kr 568 346	kr 584 534	kr 606 384
15	kr443 331	kr461469	kr 483 319	46	kr 575121	kr 591309	kr 613 159
16	kr 446 571	kr464 709	kr 486 559	47	kr 581897	kr 598 085	kr 619 935
17	kr450271	kr468409	kr 490 259	48	kr 588 832	kr605 020	kr 626 870
18	kr 453 971	kr472109	kr 493 959	49	kr 595 767	kr 611955	kr 633 805
19	kr 457 671	kr473 859	kr 495 709	50	kr 602 702	kr 618 890	kr 640 740
20	kr 461371	kr479 509	kr 501359	51	kr 609 637	kr 625 825	kr 647 675
21	kr465 071	kr481259	kr 503 109	52	kr 616 571	kr632 759	kr 654 609
22	kr468 771	kr484 959	kr 506 809	53	kr623 599	kr 639 787	kr 661637
23	kr472 463	kr488 651	kr 510 501	54	kr630 627	kr646 815	kr 668 665

<b>24</b>	<i>kr476155</i>	<i>kr492 343</i>	kr 514 193	<b>55</b>	<i>kr 637655</i>	<i>kr653 843</i>	kr 675 693
<b>25</b>	<i>kr479847</i>	<i>kr496 035</i>	kr 517 885	<b>56</b>	<i>kr644 683</i>	<i>kr660 871</i>	kr 682 721
<b>26</b>	<i>kr483 539</i>	<i>kr499 727</i>	kr 521577	<b>57</b>	<i>kr 651 711</i>	<i>kr667 899</i>	kr 689 749
<b>27</b>	<i>kr487 233</i>	<i>kr 503 421</i>	kr 525 271	<b>58</b>	<i>kr658 738</i>	<i>kr 674926</i>	kr 696 776
<b>28</b>	<i>kr491233</i>	<i>kr 507 421</i>	kr 529 271	<b>59</b>	<i>kr666 603</i>	<i>kr 682 791</i>	kr 704 641
<b>29</b>	<i>kr495 233</i>	<i>kr 511421</i>	kr 533 271	<b>60</b>	<i>kr674 468</i>	<i>kr690 656</i>	kr 712 506
<b>30</b>	<i>kr499 233</i>	<i>kr 515 421</i>	kr 537 271	<b>61</b>	<i>kr682 333</i>	<i>kr698 521</i>	kr720 371
<b>31</b>	<i>kr 503 233</i>	<i>kr 519 421</i>	kr 541 271	<b>62</b>	<i>kr690197</i>	<i>kr 706 385</i>	kr 728 235

Lønnsinnplassering (for arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold).

<b>Tabell 2. Lønnsrammer Dansens Hus.</b>			
<b>Stillings typc/ kode</b>	<b>Beskrivelse</b>	<b>Lønnsramme jmfDH lønsregulativ (tabell I)</b>	<i>Innplasseringer av stillinger/fimksjoner på Dansens Hus per 2020</i>
<b>L1</b>	<b>Overordnet lederansvar/strategisk ansvar på organisasjonsnivå</b>	54	<i>Kommunikasjonssjef</i>
<b>L2</b>	<b>Leder på mellomledernivå/ Teamleder</b>	40	<i>Teamledere</i>
<b>R1</b>	<b>«Seniorrådgiver»</b>	40	<i>Regnskapssjef, kunstnerisk produsent, nasjonal koordinator DNN</i>
<b>R2</b>	<b>Rådgiver/prosjektleder</b>	29	<i>Kommunikasjons- og markedsrådgivere, formidlingskonsulent, IT-konsulent, eventansvarlig, produksjonskoordinator, prosjektledere</i>
<b>R3</b>	<b>Medarbeider</b>	20	<i>Produksjonsassistent, 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/lederansvar</b>	20	<i>Mestere teknisk team,</i>
<b>F1</b>	<b>Foajestillinger med utvidet ansvar</b>	16	<i>A-vakt publikum, haransvarlige,</i>
<b>F2</b>	<b>Foajestillinger uten utvidet ansvar</b>	6	<i>Publikumsverter, harvakter, billettvakter</i>
<b>T3</b>	<b>Tekniker, uten formell kompetanse</b>	11	<i>Ingen pl</i>
<b>A</b>	<b>Læringestillinger</b>	1	<i>Ingen pl</i>

*Ansatte i R2, R3, T1, T2, T3, F1 og F2 får ansiennitetstillegg tilsvarende 1000 kroner per år etter 5 år og ytterligere 1000 kroner per år etter 10 år.*

#### **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 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.

Innskudds pensjonsordningen har følgende satser:

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

Med pensjongivende 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 foajepersonale 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 fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2022

Den 5. og 6. april 2022 ble det holdt forhandlinger mellom

- Arbeidsgiverforeningen Spekter og
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), representert ved LO Stat.

vedrørende revisjon av overenskomstene i Spekter-områdene.

Tilstede i ett eller flere møter:

Fra Spekter:

Anne-Kari Bratten  
Lars Harald Alstadsæter  
Egil Linge Andersen  
Bjørn Auglend  
Hilde Christiansen  
Arild Eileraas  
Kristin Elisabeth Flagstad  
Dag Rune Gabrielsen  
Ole Andreas Hansen  
Marta Færevaaag Hjelle  
Roar Olsen Johannessen  
Thor Johansen  
Trude Kolle Martini  
Arnt Tore Valsvik  
Elisabeth Ramstad  
Vibeke C. Reiling  
Lars Kåre Smith  
Katrine S. Sætremyr  
Kristin B. Watndal  
Hanna Berge-Bang  
Ingvild Dahl Dørnes  
Marte Båtstrand  
Stein Gjerding  
Rikke Ringsrød  
Emily Søyland Sandnes  
Line Spiten  
Bjørn Skrattegård  
Cathrine Walding

Fra LO Stat:

Lise Olsen  
Renee Rasmussen  
Aud Marit Sollid  
Henriette  
JevnakerSissel  
Hallem Jane  
Sæthre Torfinn  
HåverstadTore  
Walmsnæss Anne  
Bondevik  
Odd Haldgeir Larsen

Gerd Øiahals  
Jacqueline Hopkinson  
Kai Nygård  
Nora Hagen  
Trygve Skogseide  
Marit S. Isaksen  
Fredrik Oftebro  
Rolf Ringdal  
Kristin Sæther  
Renate Swensen  
Camilla Fosse  
Anders Helgesen  
Kristian Brustad  
Reidun Wahl

Forhandlingene ble ført i henhold til Hovedavtalens § 7 annet ledd.

## **I ENDRINGER I OVERENSKOMSTENS DEL A**

Partene er enige om de endringer i overenskomstens del A som fremgår av vedlegg 1.

## **II INNDELING I OVERENSKOMSTOMRÅDER**

Partene er enige om at virksomhetene inndeles i 13 overenskomstområder.

Overenskomstens del A1 slik den er avtalt for overenskomstområde 10 skal også gjøres gjeldende for område 11. Overenskomstområdene og fordelingen av virksomheter i overenskomstområdene fremgår av vedlegg 2 til protokollen.

## **III ØKONOMI**

Det gis et generelt tillegg på kr 7 800,- pr år.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2022. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Partene skal i de videre forhandlingene bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målstørrelser enn årslønn.

### **Særskilt for område 10 og 13:**

Lønnstillegg for disse områdene fastsettes i de videre forhandlinger.

### **Særskilt for område 5:**

Lønnstillegg for dette området fastsettes slik det fremgår av protokoll datert 17. mars 2022.

## **IV TARIFFPOLITISKE FORUTSETNINGER**

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper i virksomhetene.

## **V FRISTER FOR DE VIDERE FORHANDLINGER**

Frister for avslutning av de lokale forhandlingene er 13. mai 2022 kl. 12.00.

For overenskomstområdene 2 Norges Bank, 6 NRK og 8 Posten er fristen 6. mai 2022 kl. 15.00.

Følgende virksomheter i område 1 tas midlertidig ut av området og gis frist 22. april 2022 kl. 23.59:

- Teatrene
- Musikkelskapet Harmonien
- Stavanger Symfoniorkester
- Kristiansand symfoniorkester
- Arktisk Filharmoni
- Den Norske Opera & Ballett
- Operaen i Kristiansund

Behov for bistand varsles til de sentrale parter løpende.

Frist for de videre forhandlinger i område 10, 11 og 13 avtales senere. Dette gjelder også for uplasserte virksomheter som enten er helseforetak eller som er eid av helseforetak.

De sentrale parter forutsetter at det avholdes reelle forhandlinger før de lokale parter ber om bistand. LO Stat og Spekter skal sammen bidra til effektiv fremdrift i B-dels forhandlingene.

## **VI PARTSSAMMENSATT UTVALG FOR SAMARBEID, INTEGRERING OG KOMPETANSE**

Arbeidet i utvalget skal videreføres.

Mandat for tariffperioden 2022-2024 utvides med:

Utvalget skal innhente erfaringer fra virksomhetenes arbeid med å oppfylle A-delens IV, punkt 6, jf. protokoll fra 25. og 26. august 2020. Erfaringene skal danne grunnlag for drøftinger mellom LO Stat og Spekter om hvordan kvinners og menns lønn utvikler seg i Spekter-området.

## **VII LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING**

Partene viser til viktigheten av et likestilt arbeidsliv. I den forbindelse er partene enige om følgende:

- At man under forhandlingene skal legge vekt på blant annet likestilling/likelønn
- At partene vil understreke viktigheten av at de lokale parter gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven
- At virksomhetene skal arbeide med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov

Partene er enige om viktigheten av at de lokale parter utvikler godt samarbeid om spørsmål knyttet til likestilling og ikke-diskriminering, og vil særskilt fremheve at for tariffperioden 2022-2024 prioritere så:

- Utvikle gode systemer for å forebygge og hindre seksuell trakassering på arbeidsplassene
- Arbeide for bedre kjønnsbalanse på arbeidsplassene, herunder tilrettelegging for gravide samt foreldrepermisjon/omsorgsoppgaver for begge kjønn
- 

## **VIII GJENNOMFØRING AV FORHANDLINGSRESULTATET**

Avtalte tillegg gis ikke til arbeidstakere som er fratrudd før overenskomstens vedtakelse, med

mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

## **IX OU-AVTALENE**

OU-avtalene prolongeres for overenskomstperioden 2022 – 2024. Virkeområdet for OU-avtalene endres redaksjonelt slik at avtalene gjelder for henholdsvis

- overenskomstområdene 1 – 9 og 11 – 12 samt tariffbundne virksomheter som ikke er områdeplassert
- overenskomstområdene 10 og 13

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

---

Anne-Kari Bratten (sign.)

---

Lise Olsen

(sign.) Protokollen er godkjent elektronisk.

### **Til protokollen:**

#### **I**

Partene vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Hvor de lokale parter ikke har gjennomgått grunnlaget for forskuttering av sykepenger og likebehandling, jf. protokoll fra innledende forhandlinger om overenskomstrevisjon i 2020, anbefaler de sentrale parter at dette gjennomføres.

#### **II**

##### **Veileder kompetanseutvikling**

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

Partene anbefaler at veilederen gjøres kjent i virksomhetene. De lokale partene bør vurdere verktøy, metodikk og bredden av mulige kompetansetiltak som omtales i veilederen.

#### **III**

##### **Veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø**

Et partssammensatt utvalg har utarbeidet en veileder til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet.

De lokale parter oppfordre til å ta i bruk den utarbeide veileder i partssamarbeid om bærekraft og miljø.

# PROTOKOLL

Det har den 5. mai 2022 vært avholdt forhandlingsmøte mellom Dansens Hus og FTS, NTL og CREO om revisjon av overenskomst del B pr. 1.4.2022.

Til stede:

For Dansens Hus: Samme Raeymækers og Sunniva Steine

For Fagforbundet: Anne Kathrine Ellila og Reidar Richardsen

For NTL: Iver Johnsen, Tale Katrine Hendnes

For Creo (per fullmakt): Iver Johnsen

## 1. Lønnstillegg

Alle trinn i Dansens Hus A-regulativ økes med kr. 21 850. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022. Tillegget inkluderer de generelle tilleggene gitt i A-dels forhandlingene. Samlede lønnstillegg ligger innenfor en ramme på 3,7 % med grunnlag i lønnsmasse for virksomhetens fagorganiserte.

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

## 2. Overenskomsten del B

B-dels overenskomsten prolongeres med følgende tekstlige endringer:

- **3.8 Kostpenger** endres til følgende:  
*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.*
- **5.4 Pensjon** Kulepunkt 1 endres til følgende:
  - *7 % av pensjonsgivende lønn inntil 12 G*

## 3. Partssammensatt utvalg

Det skal i løpet av 2023 skal gjøres en vurdering av nåværende lønnspolitikk, inkludert ansiennitetssløp. Det settes ned et partssammensatt arbeidsutvalg som skal utvikle et forslag til utvikling av en omforent lønnspolitikk.

For NTL/Creo: Iver Johnsen

For FTS: Anne Kathrine Ellila

For Dansens Hus: Sunniva Steine

## **Overenskomster LO, Spekter**

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  
OCA – Office for Contemporary Art Norway

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

Beaivvas Sami Nasunaleahter  
Brageteatret  
Carte Blanche AS  
Den Nationale Scene  
Det Norske Teatret  
Haugesund Teater  
Det Vestnorske Teateret  
Hålogaland Teater  
Kilden Teater og Konserthus  
Nationaltheatret  
Nordland Teater  
Turnéteatret 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; Fefor  
Garantikassen for fiskere  
Innovasjon Norge  
Norsk Helsenett SF  
Norsk tipping AS  
Ruter AS  
Sio Mat og Drikke AS  
SIVA, Selskapet for industrivekst SF  
Statnett SF  
Statskog SF  
Stiftelsen Asta  
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus, SiO  
Studentsamskipnaden i Stavanger  
Studentsamskipnaden i Sørøst Norge  
Studentsamskipnaden i Østfold, SiÅ  
Studentsamskipnaden i Ås, SiÅs  
Studentsamskipnaden på Vestlandet  
Trygg Trafikk  
Vinmonopolet AS

**Overenskomstområde 5**

Vy Buss:  
Vy Buss AS

**Overenskomstområde 6 NRK:**

NRK AS

**Overenskomstområde 7 Tog:**

CargoNet AS  
SJ Norge AS  
Flytoget AS  
Go-Ahead Norge AS  
Green Cargo AS  
Hector Rail AB  
Vygruppen AS  
Vy Gjøvikbanen AS  
Vy Tog AS

**Overenskomstområde 8 Posten Norge:**

Bring Courier & Express Norge AS



Bring Home Delivery Norge AS  
Bring Transportløsninger AS  
Bring Warehousing AS  
Bring Før 7 AS  
Posten Norge AS

**Overenskomstområde 9 Øvrige:**

Baneservice AS  
Falck Brann & Redningstjeneste AS  
Fjellinjen AS  
Fremtind Service AS  
Infranord Norge AS  
Mantena AS  
Norges Håndballforbund  
Norsk Medisinaldepot AS  
NORSØK, Norsk senter for økologisk landbruk  
Agilia AS  
OneCo Networks AS  
Sporveien AS  
BORI BBL  
Spordrift AS  
Inselo Logistikk  
Veterinærmedisinsk Oppdragscenter AS, VESO  
Akasia Kirke og Gravplass AS  
Akasia Eiendomsforvaltning AS  
Euromaint Rail AS

**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 Nord RHF

**Overenskomstområde 11 Øvrige Helseforetak**

Sykehuspartner HF  
Luftambulansetjenesten HF

Pasientreiser HF  
Helse Vest IKT AS  
Helsetjenestens driftsorganisasjon for nødnett HF  
Sjukehusapoteka Vest HF  
Sykehusapotekene HF  
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF  
Helse Nord IKT HF  
Sykehusinnkjøp HF  
Helseplattformen AS

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

2Care Oslo AS  
Aleris Røntgen AS  
Diakonissehuset Lovisenberg  
LHL, Landsforeningen For Hjerter og Lungesyke  
Lovisenberg Omsorg AS  
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS  
N.K.S. Helsehus Akershus AS  
Norlandia Care Norge AS  
Norlandiabarnhagene AS (inkl. Norlandia Tomms Hytter AS, Norlandia Arken Barnehage AS, Norlandia Voksentoppen Barnehage AS, Norlandia Mat med smak AS)  
Rehabiliteringssenteret Air AS  
Sophies Minde Ortopedi AS  
Trøndelag Ortopediske Verksted AS, TOV  
Tyrili Klatresystemer AS, Tyrilistiftelsen, Tyrili Utvikling og prosjektstiftelse  
Unicare Bo og Omsorg AS  
Unilabs Norge AS  
Valnesfjord Helseportssenter

**Overenskomstområde 13 Sykehus med driftsavtale:**

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS  
Martina Hansens Hospital AS

**Utenfor områdeplassering:**

Unicare Norge AS (inkl. Unicare Fram AS, Unicare Hokksund AS, Unicare Jeløy AS, Unicare Steffensrud AS, Unicare Bakke AS, Unicare Landaasen AS, Unicare 12Trinn AS)  
Lovisenberg Omsorg 2 AS  
Diakonistiftelsen Røysum  
OCH Ortopedi AS  
Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter AS  
Stiftelsen Ribo

**Bedrifter der LO Stat har krevd overenskomst, men der overenskomst ikke er etablert:**

BLS Rail  
Klubben i Røverstaden  
Volvat Medisinske Senter AS  
Østfold Internasjonale Teater  
Tian Helse AS  
Hemit HF  
Sykehusapotek Nord HF