

O V E R E N S K O M S T

2022 - 2024

mellem

DANSK TEATER og HK Stat

**vedrørende løn- og arbejdsforhold for
kontorpersonale og personale beskæftiget med bil-
letsalg samt portvagt- og receptionspersonale**

**på Betty Nansen Teater, Folketeatret, Østerbro Teater, Nørrebro Teater,
Odense Teater, Aarhus Teater, Aalborg Teater, Den Jyske Opera og
KbhT-teatrenes billetsalgsorganisation BilletBillet**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	3
§ 1. OMRÅDE.....	3
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	3
§ 2. PERSONAFGRÆNSING	3
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	3
§ 4. LØN	4
§ 5. BILLETKONTORLEDERTILLÆG	5
§ 6. SÆRREGEL VEDRØRENDE PERSONALE BESKÆFTIGET MED BILLETSALG	5
§ 7. DELTIDSBESKÆFTIGEDE	6
§ 8. PENSION.....	6
§ 9. ARBEJDSSTID.....	7
§ 10. OVERARBEJDE	7
§ 11. ARBEJDE I FORSKUDT TID	9
§ 12. BEFORDRINGSGODTGØRELSE SAMT TIME- OG DAGPENGE.....	11
§ 13. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG	11
§ 14. AFSKEDIGELSE.....	11
§ 15. LOKALE UOVERENSSTEMMELSER	13
§ 16. FERIE	13
§ 17 EFTER – OG VIDEREUDDANNELSE	13
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE	14
§ 18. PERSONAFGRÆNSNING	14
§ 19. LØN	14
§ 20. PENSION.....	15
§ 21. OVERARBEJDE OG FORSKUDT TID	15
§ 22. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	15
§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR.....	15
KAPITEL 4. LOKALAFTALER	15
§ 24. LOKALAFTALER	15
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	16
PROTOKOLLAT 1.....	17
BILAG 1 - SUPPLERENDE AFTALER VEDRØRENDE LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	18
BILAG 2 - KOMPETENCEUDVIKLING AF HK-ANSATTE VED TEATRENE ..	19
BILAG 3 - SENIORPOLITIK.....	20
BILAG 4 - SENIORDAG.....	24

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter kontorpersonale og personale beskæftiget med billet-salg samt portvagt-/receptionspersonale ansat ved

Betty Nansen Teater
Folketeatret
Østerbro Teater
Nørrebro Teater
Odense Teater
Aalborg Teater
Aarhus Teater
Den Jyske Opera
KbhT teatrenes billetsalgsorganisation BilletBillet

Ovennævnte er i det følgende benævnt "tjenestestedet".

Yderligere teatre kan tilsluttes overenskomsten efter aftale mellem overenskom-stens parter.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter ikke pensionerede tjenestemænd fra staten, folkesko-len, folkekirken, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksom-heder og andre, der oppebærer egenpension fra en pensionsordning, hvortil det offentlige har ydet bidrag, samt personer, der er fyldt 70 år.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE

§ 2. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
- 2) er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra.

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterindtægt (jf. funktionærlovens § 8).

§ 4. LØN

Medarbejdere efter denne overenskomst aflønnes efter de gældende skalatrinslønninger for tjenestemænd i staten.

Stk. 1.

Personale, som ikke er fyldt 18 år, eller som har mindre end 1 års forudgående beskæftigelse ved henholdsvis billetsalg, kontorfaget eller portvagt-/receptionsfaget, aflønnes med 95 % af lønnen på skalatrin 15.

Aflønning med 95 % af lønnen på skalatrin 15 sker indtil udgangen af den måned, hvori den pågældende opfylder betingelserne om alder og forudgående beskæftigelse.

Stk. 2.

Medarbejderen indplaceres i det relevante skalatrinsforløb på baggrund af uddannelse, opgaver og anciennitet.

- a) **Billets-personale** aflønnes efter skalatrinene 16-22.
- b) **Portvagt -/receptions-personale** aflønnes efter skalatrinene 16-22.
- c) **Ufaglært kontorpersonele** aflønnes efter skalatrinene 15-20.
- d) **Faglært kontorpersonele** aflønnes efter skalatrinene 20-29.
- e) **Faglært kontorpersonele, som efter den hidtidige overenskomst ville være indplaceret som overassistenter eller højere**, kan i stedet for det i punkt d) nævnte forløb, indplaceres i et af nedenstående skalatrinsforløb på baggrund af uddannelse, opgaver, ansvar, anciennitet og tidligere erfaringer:

27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 eller

28, 30, 32, 35 eller

30, 32, 34, 37 eller

33, 35, 37, 39

Alle skalatrin er 2-årige.

Stk. 3.

Der er enighed om, at der lokalt kan indgås aftale om lønforbedringer.

Stk. 4.

Der kan ved lokal aftale bestemmes, at såvel arbejdstidsbestemte ydelser

som arbejdsbestemte tillæg og lignende helt eller delvist konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Disse aftaler kan indgås mellem de lokale parter, jf. § 24.

Stk. 5.

Der kan lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode, i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

Stk. 6.

De ansatte er omfattet af ATP – sats A.

§ 5. BILLETKONTORLEDERTILLÆG

Til billetkontorledere ydes et særligt pensionsgivende tillæg på 19.400 kr. årligt (31. marts 2012 niveau).

Der kan kun være 1 billetkontorleder på hvert tjenestested.

Billetkontorledere, der er aflønnet højere end efter skalatrinene 16 - 22 oppebærer ikke billetkontorledertillæg.

§ 6. SÆRREGEL VEDRØRENDE PERSONALE BESKÆFTIGET MED BILLET-SALG

Stk. 1.

Personale beskæftiget med billetsalg, der ikke kan beskæftiges under tjenestestedet sommerlukning, oppebærer ikke løn i denne periode, men er fortsat ansat ved teatret.

Såfremt personale beskæftiget med billetsalg ikke kan beskæftiges under tjenestestedets sommerlukning, skal dette meddeles de pågældende så tidligt som muligt med angivelse af den periode, hvor de ikke skal møde på arbejde.

Det forudsættes, at tjenestestedet i muligt omfang beskæftiger personalet også under sommerlukning, f.eks. ved kontorarbejde eller lignende.

Stk. 2.

Ved teatersæsonens start er personale beskæftiget med billetsalg berettiget og forpligtet til at genoptage arbejdet.

Såfremt den pågældende eller tjenestestedet ikke ønsker at fortsætte ansættelsesforholdet ved sæsonens start, må opsigelse ske med sædvanligt varsel.

§ 7. DELTIDSBESKÆFTIGEDE

Stk. 1.

Personale, der antages til fast deltidsbeskæftigelse på 8 timer pr. uge eller derover, aflønnes med månedsløn beregnet som en forholdsmæssig del af den for tilsvarende fuldtidsbeskæftigede gældende månedsløn på grundlag af den ugentlige beskæftigelses omfang, ligesom ancienniteten beregnes på samme måde som for fuldtidsbeskæftigede. Aflønningen sættes i forhold til den normale ugentlige arbejdstid, jf. § 9.

Stk. 2.

Merarbejde skal varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om merarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 33,30 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. gang.

Det henstilles, at der så vidt muligt tages hensyn til ønsker om fritagelse for deltagelse i merarbejde, når ønsket er rimeligt begrundet.

§ 8. PENSION

Stk. 1.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15 % af de pensionsgivende løndelev. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

Stk. 3.

Timelønnede er omfattet af bestemmelserne i § 21.

Stk. 4.

For ansatte den 1. maj 2009 og senere indbetales pensionsbidraget til den statslige OAO-pensionsordning, som administreres af SAMPENSION.

For allerede ansatte pr. 30. april 2009 fortsætter pensionsindbetalingen til allerede eksisterende pensionsordning/pensionskasse.

Hvis disse ikke er omfattet af en gruppelivsordning indbetales en præmie til Forenede Gruppeliv. Præmiebeløbet afkortes i den ansattes pensionsbidrag.

Hvis der ansættes medarbejdere i f.eks. fleksjob som ikke kan optages i SAMPENSION's statslige ordning på ordinære vilkår, kan der under forudsætning af hidtidig pensionskasses accept, ske fortsat indbetaling til hidtidig pensionsordning.

Bemærkning:

Der henvises til protokollat 1 om muligheden for at indbetale ekstra til pension.

§ 9. ARBEJDSTID

Stk. 1.

Den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer. Arbejdstidens placering fastsættes ved lokal forhandling. Hvor det er muligt, tilrettelægges arbejdstiden på 5 af ugens hverdage.

Flexetid kan indføres ved lokal forhandling.

Bemærkning:

Der er enighed om, at de gældende arbejdstidsregler ikke er til hinder for, at der, hvis der lokalt er behov for det, mellem tjenestestedet og medarbejderne kan aftales varierende arbejdstider over et antal uger (rulletjeneste) således, at arbejdstiden i gennemsnit udgør 37 timer pr. uge over dette antal uger. Arbejdstiden skal fremgå af en tjenesteliste eller lignende således at medarbejderen som udgangspunkt kender sin arbejdstid.

Det henstilles, at der ved tastearbejde samt ved konstant skærmterminalarbejde med jævne intervaller gives passende tid til afspænding af belastede muskler.

Stk. 3.

Hvis den daglige beskæftigelse udgør mere end 4 timer, inkluderer arbejdstiden ½ times daglig spisepause.

Stk. 4.

Der kan lokalt på det enkelte teater indgås arbejdstidsaftaler mellem ledelsen og TR eller den lokale HK-afdeling. Aftalen kan fravige eller supplere overenskomstens bestemmelser.

Stk. 5.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage.

Nødvendigt arbejde kan dog udføres juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag. Honorering for dette arbejde sker i overensstemmelse med reglerne i § 11.

§ 10. OVERARBEJDE

Stk. 1.

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for HK Stat og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Det henstilles, at der så vidt muligt tages hensyn til ønsker om fritagelse for deltagelse i overarbejde, når ønsket er rimeligt begrundet.

Såfremt nødvendigt overarbejde får et sådant omfang, at det er muligt at konvertere overtiden til stillinger, bør dette ske.

Stk. 2.

For **beordret og kontrollabelt** arbejde på tjenestestedet, der strækker sig ud over normal arbejdstids ophør, ydes der, når der ikke er tale om forskudt tids- eller turnustjeneste, som overarbejdsbetaling et tillæg til timelønnen på 50%.

Eventuelt overarbejde på søn- og helligdage tillægges ligeledes 50%.

Overarbejdsbetaling ydes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af den henhold til § 4 fastsatte årsløn.

Stk. 4.

Ansatte aflønnet højere end skalatrin 39 er ikke omfattet af bestemmelserne i stk. 2 om overarbejde.

For disse ansatte kan der i stedet ydes merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsering eller betaling, hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den normale arbejdstid for perioden.

Periodens længde og godtgørelsens størrelse aftales lokalt mellem tjenestestedet og den ansatte. Tjenestestedet og den ansatte kan lokalt aftale, at der i stedet ydes et fast tillæg for aftalt merarbejdsforpligtelse.

Bemærkning:

Ansatte, som er ansat før 1.7.2013, er omfattet af § 10, stk. 2 som hidtil.

Stk. 5.

Overarbejde skal varsles senest dagen før inden arbejdstids ophør. For manglende varsel om overarbejde ud over 1 time ydes et tillæg på 33,30 kr. (31. marts 2012 niveau) pr. gang. Såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen før, bør der i øvrigt tages hensyn til individuelle ønsker om fritagelse for overarbejdet.

Stk. 6.

Såfremt en ansat tilkaldes til overarbejde efter ved normal arbejdstids ophør at have forladt arbejdspladsen, ydes der 1 times ekstra overtidsbetaling.

Der kan efter aftale ydes godtgørelse af udgifter til transport mellem bopæl og teatret i tilfælde, hvor den ansatte i forbindelse med tilkaldelse til overarbejde er afskåret fra at benytte offentligt transportmiddel.

Stk. 7.

Overarbejde, der afspadseres, godtgøres med frihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i frihed svarende til de i stk. 2 nævnte procentsatser.

Afspadseringen kan henlægges til teatrets sommerlukning.

Stk. 8.

Ved overarbejde af indtil 2 timers varighed ydes en betalt spisepause på 1/4 time.

Varer overarbejdet ud over 2 timer, udvides spisepausen til ½ time.

§ 11. ARBEJDE I FORSKUDT TID

Stk. 1.

Arbejde i forskudt tid er arbejdstid uden for normal arbejdstid. Tidsrummene for forskudt tid fremgår af tabellen i stk. 2.

Dagsansat personale følger alene de fælles bestemmelser i § 11, stk. 2-3.

Ansatte med forskudt tjeneste jf. § 11, stk. 4 er omfattet af hele § 11.

Fælles bestemmelser for arbejde i forskudt tid

Stk. 2.

For planlagt eller beordret tjeneste der ikke er overarbejde, ydes følgende tillæg (i niveau 31.03.2012):

TIDSRUM FOR FORSKUDTTID	TILLÆG FOR ARBEJDE I FORSKUDTTID
For arbejde mandag-fredag mellem kl. 17 og kl. 06 og mandag kl.04-06:	25,65 kr. pr. time
For arbejde på lørdage mellem kl. 11 og kl. 17	30,45 kr. pr. time
For arbejde på lørdage mellem kl. 17 og kl. 24 For arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 00 og kl. 24 For arbejde på mandage mellem kl. 00 og kl. 04	56,10 kr. pr. time

For tjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og kl. 06.00 betales tillægget på 56,10 kr. pr. time, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere; i denne situation bortfalder tillægget på 25,65 kr. pr. time, således at der kun ydes ét tillæg pr. time.

Tillæggene ydes pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 3.

De i stk. 1 nævnte tillæg kan ikke ydes samtidig med betaling for overarbejde.

Ved ikke-planlagt forskydning af tjenestestedets normalarbejdstid på enkelte arbejdsdage honoreres de timer, der forskydes, efter overenskomstens regler om overarbejde. For sådanne timer betales ikke forskudt tidstillæg m.v. efter § 11.

Særbestemmelser for ansatte i forskudt tjeneste - Billetpersonale, portvagter m.v. (Stk. 4 - 10):

Stk. 4.

Arbejde i forskudt tjeneste omfatter ansatte, der har en normal arbejdstid, der for en periode på mindst 2 måneder helt eller delvist er planlagt i tiden hverdage i tidsrummene for forskudt tid, i henhold til tabellen i stk. 2.

Til medarbejdere, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist udenfor almindelig dagarbejdstid ydes der for hver fulde 37 timers normaltjeneste, der er udført i aften- og natperioden, 3 timers frihed. Ved tjeneste i aften- og natperioden forstås tjeneste påbegyndt kl. 14.00 eller senere, og som strækker sig ud over kl. 17.00.

Indtjent frihed afspadseres time for time i form af hele arbejdsfri dage. Frihed skal være endelig afspadseret i løbet af det pågældende ferieår eller senest ved sæsonens udløb. Hvis dette ikke er sket, afregnes der med overarbejdsbetaling, jf. § 10.

I stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften/natperioden afregnes – når arbejdskraftsituationen tilsiger det – ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i aften-/natperioden. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den lokale repræsentant for HK Stat og tjenestestedet om behov for afregning ved betaling.

Stk. 5.

I stedet for de i stk. 2 samt stk. 4 nævnte forskudt tidstillæg kan lokalt aftales et fast månedligt tillæg med den enkelte medarbejder, jf. § 4 stk. 4.

Stk. 6.

Overarbejde er ikke arbejde i forskudt tid eller skiftehold.

Stk. 7.

Arbejde på en inddraget tjenestelistefridag betragtes som overarbejde og honoreres efter overenskomsten regler herom jf. § 10, dog således at arbejde på hverdage (mandag-fredag) betales med 100 % overtids-tillæg for alle timer mellem kl. 17.00 og kl. 06.00.

Stk. 8.

For arbejde på søgnehellidage og når en tjenestelistefridag falder på en søgnehellidag, gives en erstatningsfridag.

Stk. 9.

For tjeneste juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag gives erstatningsfrihed af samme længde, som gives ansatte i almindeligt dagarbejde.

Stk. 10.

Ved

- 1) overgang til skifteholdsarbejde
- 2) forskydning af en tjenestelistefridag

3) ved ændring af skifteholdstjenestens placering

skal gives et varsel på mindst 48 timer.

Hvis varslet efter ikke overholdes, honoreres for de ændrede timer, der arbejdes i varslingsperioden, efter overenskomstens regler om overarbejde. For disse timer betales ikke tillæg efter § 11, stk. 2.

§ 12. BEFORDRINGSGODTGØRELSE SAMT TIME- OG DAGPENGE

Der ydes de ansatte befordringsgodtgørelser samt time- og dagpenge efter de for statens tjenestemænd gældende regler (tjenesterejseaftalen).

§ 13. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

Stk. 1.

Tjenestestedet kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag, når:

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt
2. forholdene på tjenestestedet (tjenestestedet) tillader det
3. barnet er under 18 år og
4. barnet er hjemmeværende

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte eller arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk.3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages for den pågældende.

§ 14. AFSKEDIGELSE

Stk. 1.

De ansatte er omfattet af funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Ved direkte overgang til ansættelse på et andet tjenestested omfattet af denne overenskomst bevarer den ansatte det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende.

Det forhold, at en ansat ved direkte overgang til ansættelse på et andet tjenestested bevarer et oparbejdet opsigelsesvarsel, hindrer ikke det nye ansættelsessted i med den ansatte at indgå sædvanlig kontrakt om, at vedkommende i de første 3 måneder er ansat på prøve, og at opsigelsesvarslet i dette tidsrum er 14 dage fra tjenestestedets side.

Stk. 3.

Ved opsigelse af en medarbejder som har været ansat i mere end 5 måneder eller bortvisning af en medarbejder som har været ansat mere end 3 måneder, skal den lokale HK-afdeling eller HK Stat underrettes skriftligt herom.

Stk. 4.

Skønner organisationen, at afskedigelsen af en ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller teatrets forhold, kan den lokale HK-afdeling inden for en frist af 14 dage efter underretningen i henhold til stk. 3 kræve spørgsmålet forhandlet med teatret.

Bliver organisationen og ansættelsesmyndigheden (teatret) ikke enige, kan HK Stat senest 14 dage efter forhandlingen kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter (Dansk Teater og HK Stat).

Bliver Dansk Teater og HK Stat ikke enige, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af HK Stat kræves gjort til genstand for behandling i et, i denne anledning nedsat nævn, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Dansk Teater og 2 af HK Stat, hvorefter disse i forening udpeger en opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller tjenestestedets forhold, kan det pålægges tjenestestedet at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen bestemmes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og deles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 5.

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en ansat, som ikke har været uafbrudt beskæftiget ved tjenestestedet i mindst 8 måneder før afskedigelsen.

§ 15. LOKALE UOVERENSSTEMMELSER

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af overenskomsten og tilhørende bilag indbringes for mæglingssmøde, jf. hovedaftalens § 7, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for det enkelte tjenestested og forbundets repræsentanter.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

- 1) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
- 2) hvem der deltog i mødet,
- 3) hvor og hvornår mødet fandt sted,
- 4) parternes stilling til uenigheden,
- 5) parternes underskrifter

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens bestemmelser.

§ 16. FERIE

Stk. 1.

De ansatte er aftalt omfattet af den gældende Ferieaftale på statens område indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne.

Bemærkning:

Der henvises endvidere til bilag 4 om seniordag.

§ 17. EFTER – OG VIDEREUDDANNELSE

Aftalt efter – og videreuddannelse gennemføres som udgangspunkt i arbejdstiden og medtælles i arbejdstiden med maksimalt 7,4 timer pr. dag.

Omkostninger, der følger af deltagelse i aftalt efter - og videreuddannelse, afholdes af arbejdsgiver, se dog efterfølgende bemærkning.

Bemærkning:

(Frivillig deltagelse i konferencer/studieture m.v.)

Ansatte ved tjenestestederne deltager undertiden i konferencer/ studieture/arrangementer som ikke direkte er individuel faglig efter/videreuddannelse, men er relateret til det generelle faglige samarbejde på arbejdspladsen eller interessen for tjenestestedet.

Såfremt en medarbejder får tjenestefrihed til at deltage f.eks. i studieture/konferencer m.v. skal der lokalt indgås aftaler om de konkrete vilkår for deltagelsen i de konkrete situationer.

Det anbefales, at det altid afklares mellem leder og medarbejder - inden deltagelsen – hvorvidt der er tale om frivillig deltagelse eller beordret deltagelse i aktiviteten, og hvilke vilkår der konkret gælder for deltagelsen.

Der henvises i øvrigt til bilag 2 om Kompetenceudvikling af HK-ansatte ved tjenestestederne.

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE

§ 18. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Kapitlet omfatter ansatte, som

- 1) har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
- 2) er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 19. LØN

Stk. 1.

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af den årlige løn for tilsvarende stilling (henholdsvis personale beskæftiget med billetsalg, kontorphonale og portvagt-/receptionspersonale).

Stk. 2.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3.

Betaling i henhold til bestemmelserne i § 21 kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

Stk. 4.

Forudgående beskæftigelse medregnes i lønancienniteten.

Stk. 5.

For søgnehellidage ydes betaling med et beløb svarende til sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte ellers skulle have været beskæftiget.

Hvis kontoret på andre særlige dage holdes lukket, således at de timelønnede afskæres fra løn som på en almindelig arbejdsdag, ydes betaling svarende til sædvanlig timeløn for det antal timer, vedkommende ellers skulle have været beskæftiget.

Såfremt kontoret lukker helt eller delvist 1. maj, ydes der timelønnede fuld løn. Hvis kontoret ikke lukker, og timelønnede enkeltvis anmoder om at få fri, ydes ingen løn for de timer, hvori den ansatte har anmodet om at få fri.

§ 20. PENSION

Stk. 1.

Der oprettes en pensionsordning, jf. § 8, for timelønnet personale som er fyldt 21 år, og når medarbejderen har været ansat i 6 måneder.

Stk. 2.

Personale, som allerede har opnået ret til pension, i henhold til § 8, ved tidligere ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3.

§ 8, stk. 4 finder tilsvarende anvendelse for timelønnede.

§ 21. OVERARBEJDE OG FORSKUDT TID

For timelønnet personale beskæftiget med billetsalg og kontorphonale samt portvagtspersonale finder §§ 10 og 11 tilsvarende anvendelse.

§ 22. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v. samt Aftale af 12. april 2019 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

§ 23. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i overenskomsten, som gælder for månedslønnede: Funktionærloven med de aftalte undtagelser samt de i bilag 1 nævnte aftaler (dog ikke løn under barsel eller sygdom).

KAPITEL 4. LOKALAFTALER

§ 24. LOKALAFTALER

Der kan, mellem tjenestestedets ledelse og tillidsrepræsentanten, indgås aftaler der fraviger eller supplerer bestemmelserne i denne overenskomst.

Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder. Efter udløbet af en lokalaftale gælder bestemmelserne i nærværende overenskomst.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

§ 25. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Overenskomsten har – hvor intet andet er anført – virkning fra den 1. april 2022.

Stk. 2.

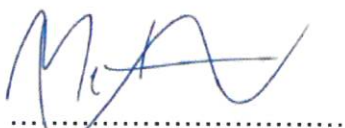
Overenskomsten kan af såvel Dansk Teater som af HK Stat opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

Stk. 3.

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen som den løn der er gældende den dag, overenskomsten er opsagt til.

København, den 9/10 2023

Dansk Teater



.....
Mette Wolf

HK Stat



.....
Rita Bundgaard

PROTOKOLLAT 1

- a. Efter anmodning fra den ansatte kan vedkommende tjenestested indgå aftale med den ansatte om, at tjenestestedet ved hver lønudbetaling tilbageholder et beløb i den ansattes løn som indbetaling til kapitalforsikring eller opsparing i pensionsøjemed, der oprettes/påbegyndes før det fyldte 60. år i henhold til bestemmelserne i lov om beskatning af pensionsordninger m.v., jf. lovbe- kendtgørelse nr. 569 af den 26-08-1987.
- b. Indbetaling sker efter den ansattes anvisning til et livs- eller pensionsforsik- ringsselskab, henholdsvis en bank eller sparekasse. Indbetaling vedvarer indtil ansættelsens ophør.

København, den 23-06-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
 Signe Friberg Nielsen

/

Thorkild Rotenberg

For HK/KOMMUNAL:
 Kim Simonsen

/

Carsten Larsen

BILAG 1

SUPPLERENDE AFTALER VEDRØRENDE LØN-OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Emne	Cirkulære mm.	Tekst
Vilkår for ansættelsesforholdet	Nr. 62 af 14. juni 2002	Om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet
Socialt Kapitel	Vejledning af december 2015	Socialt kapitel i staten
Barsel, adoption og omsorgsdage	Parterne har aftalt pr. 1. november 2022 at følge den gældende statslige aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (Barselsaftalen)	Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage
Samarbejdsaftalen	Parterne har aftalt pr. 1. november 2022 at følge den gældende statslige aftale om SU	Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten
Lønberegning mm,	Nr. 10398 af 1. september 2015	Lønfradrag og lønberegning for tjenestemænd
TR-aftalen	Parterne har aftalt pr. 1. november 2022 at følge den gældende statslige TR-aftale	Aftale om tillidsrepræsentanter i staten mv.
Tilrettelæggelse af arbejdstid	Nr. 91 af 18. juli 2003	Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
Deltid	Nr. 134 af 2. september 1999	Implementering af deltidsdirektivet
Familieforhold	Cirkulære Nr. 19 af 29. april 2019	Tjenestefrihed af familiemæssige årsager

BILAG 2

KOMPETENCEUDVIKLING AF HK-ANSATTE VED TEATRENE

Der er mellem overenskomstparterne enighed om at kompetenceudvikling af kontorfunktionærer m.v. ansat ved teatrene er et fælles indsatsområde, der skal prioriteres højt.

Det er i den forbindelse afgørende, at den systematiske kompetenceudvikling forankres i institutionens daglige og fremtidige arbejdsopgaver. Denne opgave er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

Der skal afsættes budgetmæssige midler til kompetenceudvikling af medarbejderne – både i forhold til nødvendig efteruddannelse og til videreuddannelse af medarbejderne og i forhold til interne læringsordninger.

Parterne er enige om, at målrette uddannelses- og udviklingsindsatsen ud fra;

- a) institutionens strategiske mål og fremtidige opgaver
- b) den enkeltes medarbejders karrierønsker og fastholdelse af markedsværdi
- c) at anvende de økonomiske og tidsmæssige ressourcer til uddannelse målrettet

Parterne vil arbejde aktivt for at systematisere og forbedre kvaliteten i uddannelsesplanlægningen og kompetenceudvikling – herunder at motivere medarbejderne til kompetenceudvikling så medarbejderen er klar til morgendagens opgaver.

Kompetenceudvikling er ikke alene efter- og videreuddannelse. Parterne er derfor enige om at der på institutionerne også skal arbejdes med lokale aftaler om udvikling af læring.

Deltagelse i efter- og/eller videreuddannelse

Der skal, for eksempel ved den årlige medarbejdersamtale, drøftes konkrete efter- og/eller videreuddannelsesmuligheder for den enkelte medarbejder eller konkrete lokale kompetenceudviklingstiltag (sidemandsoplæring m.v.).

Ved videreuddannelse forstås uddannelse der løfter den enkelte medarbejders formelle faglige kompetencer til et højere niveau.

Leder og medarbejder drøfter konkrete videreuddannelsesbehov. Der skal tages hensyn til såvel medarbejdernes som institutionens ønsker og behov for udvikling af generelle faglige kvalifikationer.

BILAG 3

SENIORPOLITIK

Indhold:

Kapitel 1 – indledende bestemmelser

Kapitel 2 – Seniorstillinger

Kapitel 3 – Generationsskifteaftaler

Kapitel 4 – Fratrædelsesordninger

Kapitel 5 – Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

KAPITEL 1. INDLEDENDE BESTEMMELSER

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

§ 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Aftalen gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst og erstatter Rameaftale om seniorpolitik af 01-04-2002 indgået mellem Amtsrådsforeningen og en række faglige organisationer, herunder HK.

§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1.

Rameaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

Bemærkning:

Ved vurderingen af om rameaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, ansættelsesanciennitet samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, (del)efterløn eller andre supplerende ydelser.

For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling på et teater for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2.

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3. LOKAL AFTALERET

Stk. 1.

Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem ledelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

KAPITEL 2. SENIORSTILLINGER

§ 4. PERSONKREDS SAMT SENIORSTILLINGENS INDHOLD

Stk. 1.

For ansatte, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

Stk. 2.

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 3.

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

Stk. 4

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Stk. 5

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ansatte som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget - der omfatter såvel eget- som arbejdsgiverbidrag - indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

KAPITEL 3. GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

§ 5. PERSONKREDS SAMT GENERATIONSSKIFTEAFTALENS INDHOLD

Stk. 1.

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2.

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Stk. 3.

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) et fratrædelsesbeløb, eller
- c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fratrædelsesbeløb kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

Bemærkning:

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinjer:

1. *Et løntillæg på op til 15 % af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men eksklusive resultatløntillæg).*
2. *Et fratrædelsesbeløb på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifte år. Generationsskifte tillægget indgår i beregningen.*
3. *En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15 % af løntillæggets maksimum.*

Stk. 4.

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseeelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

KAPITEL 4. FRATRÆDELSERORDNINGER

§ 6. PERSONKREDS SAMT FRATRÆDELSERORDNINGERNES INDHOLD

Stk. 1.

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt eget- og arbejdsgiverpensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

Stk.2.

For ansatte, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (eget- såvel som arbejdsgiverbidrag). Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

Stk..3

Ansatte kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN, OVERGANGSBESTEMMELSER SAMT OPSIGELSE AF AFTALEN

§ 7. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE MV.

Stk. 1.

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2015.

Stk. 2.

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftale har gyldighed efter deres indhold.

Stk.3.

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.

BILAG 4

SENIORDAG

Månedslønnede medarbejdere omfattet af overenskomstens dækningsområde har pr. 1. april 2019 ret til 1 årlig seniordag fra det tidspunkt, hvor medarbejderen fylder 60 år. Seniordage placeres efter individuel aftale mellem den enkelte medarbejder og teatret.