

OVERENSKOMST
vedrørende
løn- og ansættelsesvilkår
for sceneteknisk personale m.v.
ansat ved
Den Jyske Opera

2019-2021

INDHOLDSFORTEGNELSE	FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.
KAPITEL 1 - OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	4
§ 1 - OMRÅDE	4
KAPITEL 2 - MÅNEDSLØNNEDE	4
§ 2 - PERSONAFGRÆNSNING	4
§ 3 - FUNKTIONÆRLOV	4
§ 4 - LØN	4
§ 5 - DELTIDSANSATTE	6
§ 6 - PERSONALE, DER IKKE ER FYLDT 18 ÅR	6
§ 7 - TILLÆG M.V.	7
§ 8 - ANCIENNITET	9
§ 9 - LØNUDBETALING	9
§ 10 - PENSION 14,5 %	10
§ 11 - ARBEJDSTID	10
§ 12 - OVERARBEJDE	12
§ 13 - CHAUFFØRERS OG CHAUFFØRMEDHJÆLPERES KØRETID	13
§ 14 - REJSETID	14
§ 15 - FRIHED M.V.	14
§ 16 - LOKALAFTALER	15
§ 17 - ARBEJDSTØJ	15
§ 18 - BARNES 1. SYGEDAG	15
§ 19. SYGDOM	16
§ 20 - OPSIGELSE	16
§ 21 - PRODUKTIONSMØDER	16
§ 22 – EFTER - OG VIDEREUDDANNELSE	17
§ 23 - FERIE	17
§ 24 - ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	17
KAPITEL 3 - TIMELØNNEDE	18
§ 25 - PERSONAFGRÆNSNING	18
§ 26 - LØN	18
§ 27 - TILLÆG	18
§ 28 - PENSION	18
§ 29 - ARBEJDSTID	19
§ 30 - OVERARBEJDE	19
§ 31 - OPSIGELSE OG SYGDOM	19

§ 32 - FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	19
§ 33 - ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	19
KAPITEL 4 - IKRAFTTRÆDELSESBESTEMMELSER	20
§ 34 - OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN	20
PROTOKOLLAT 1 -	21
BILAG 1: SUPPLERENDE AFTALER VEDRØRENDE LØN –OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE	22
BILAG 2: KOMPETENCEUDVIKLING	24
BILAG 3:	25
BILAG 4: SENIORPOLITIK.....	26

KAPITEL 1 – OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1 - OMRÅDE

Stk. 1

Overenskomsten omfatter uddannet sceneteknisk personale m.v. ansat ved Den Jyske Opera.

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.

Bemærkninger:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 01-10-2019 til og med den 01-11-2019 eller ansættelse fra den 15-04-2019 til og med den 15-05-2019.

§ 3 - FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 20 og 24.

Bemærkninger:

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 efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4 - LØN

Stk. 1

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

Aflønning sker fra den 01-04-2019 efter følgende lønforløb:

Ledere og mestre:

Med udgangspunkt i den enkelte stillings arbejdsopgaver og ansvar anvendes et af følgende lønforløb:

1. 22-26
2. 28-32
3. 30
4. 30-34
5. 34,36,38,40
6. 36,38,40,42

Hvis der under ansættelsen sker væsentlige ændringer i stillingsindholdet eller i den ansattes kvalifikationer, kan teatret med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af TL aftale flytning til et andet forløb.

Lederstillinger, hvis indhold fortrinsvis består af administrative ledelsesfunktioner, kan ansættes på individuel kontrakt.

Bemærkninger:

Produktionsassistenters lønindplacering omfatter betaling for eventuel virksomhed som sufflør.

Øvrige ansatte:

A. Ikke-uddannede teaterteknikere med *mere* end 8 års anciennitet.

B. Uddannede teater-, event- og av-teknikere, uddannede bachelorer fra Den Danske Scenekunsthøjskole med speciale i scenekunstnerisk produktion (lys og lyd), iscenesættelse (produktionsleder, scenemester, forestillingsleder og rekvisitør), uddannede teaterteknikere fra skoler i udlandet.

C. Uddannede regissører, skræddere/beklædningshåndværkere, frisører, og øvrige uddannede håndværkere

Skalatrín: 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30

2)

Assistenter i diverse funktioner (ikke-uddannede teatertechnikere), *med mindre* end 8 års anciennitet:

Skalatrín 17-22

3)

Rekvisitører/regissører med mindre end 8 års anciennitet

Skalatrín 19-23

Stk. 3

I ansættelsesbrevet angives det primære arbejdsområde. Medarbejdere kan dog, hvor dette er sikkerhedsmæssigt og fagligt forsvarligt, anvises at udføre arbejdsopgaver indenfor andre arbejdsområder indenfor overenskomsten.

Stk. 4

Alle skalatrín er 2-årige.

§ 5 - DELTIDSANSATTE

Stk. 1

Deltidsbeskæftiget personale, som har en fast arbejdstid, aflønnes med en forholdsmæssig del af månedslønnen for fuldtidsbeskæftiget personale.

For bestemmelser om overarbejde se § 12, stk. 10

§ 6 - PERSONALE, DER IKKE ER FYLDT 18 ÅR

Stk. 1

Ansatte, der er fyldt 16 år, aflønnes med 50 % af skalatrín 18 samt af de i § 7, stk. 2, 3 og 4, anførte tillæg.

Stk. 2

Ansatte, der er fyldt 17 år, aflønnes med 70 % af skalatrín 18 samt af de i § 7, stk. 2, 3 og 4, anførte tillæg.

Bemærkninger til stk. 1 og 2:

De i § 7, stk. 1 og 5 anførte tillæg skal ikke reduceres.

§ 7 - TILLÆG M.V.

Stk. 1 - Udetillæg

For hver dag turneen pågår ydes et udetillæg på 120,88 kr. (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Der ydes kun udetillæg på fridage efter § 15, stk. 1, og eventuelle andre indlagte fridage, såfremt de ansatte ikke kan afholde fridagene hjemme.

Der ydes aldrig udetillæg på eventuelle afspadseringsdage, idet afspadsering efter § 12, stk. 5, skal tilrettelægges således, at den kan foregå ved medarbejderens bopæl.

Stk. 2 - Turnéledertillæg

Til periodiske ansatte turnéledere ydes under turneen for det med opgaven forbundne ansvar et særligt vederlag beregnet forholdsmæssigt på grundlag af et årligt tillæg på 40.600 kr. årligt (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

Tillægget ydes fra den dag, hvor turneen forlader sit udgangspunkt til og med den dag, hvor turneen atter vender hjem.

Eventuelt forberedelsesarbejde fra turnélederens side, inden turneen forlader sit udgangspunkt, medregnes på sædvanligvis i arbejdstiden efter reglerne herom i § 11, stk. 1-6.

Stk. 3 - Tillæg for arbejde i forskudt tid eller i skiftehold

Vedrørende arbejde i forskudt tid ydes et ikke pensionsgivende tillæg pr. time for arbejde på hverdage i tiden mellem kl. 17 og 06 samt på lørdage, søn- og helligdage efter følgende satser: (grundbeløb pr. 31 marts 2012)

For arbejde mandag-fredag mellem kl. 17 og kl. 06
pr. time 25,65 kr.

For arbejde på lørdage mellem kl. 14 og kl. 17
pr. time 30,45 kr.

For arbejde på lørdage mellem kl. 17 og kl. 24, pr. time
For arbejde på søn- og helligdage mellem kl. 00 og kl. 24, pr. time 56,10 kr.

Der kan i stedet for ovenstående tillægssatser ydes et fast, ikke pensionsgivende, årligt tillæg efter nedenstående skala: (grundbeløb pr. 31. marts 2012)

Sats 1: 7.500 kr. årligt + 1 dags ekstra fri med løn

Sats 2: 10.500 kr. årligt + 2 dages ekstra fri med løn
Sats 3: 13.800 kr. årligt + 3 dages ekstra fri med løn
Sats 4: 17.000 kr. årligt + 4 dages ekstra fri med løn
Sats 5: 21.100 kr. årligt + 1 uges ekstra fri med løn
Sats 6: 25.600 kr. årligt + 1 uges ekstra fri med løn

Frihed forbundet med et fast årligt tillæg kan ikke oppebæres samtidig med frihed jf. § 11 stk. 3.

Det aftales lokalt, hvilken indplacering der skal ske ift. omfanget af arbejde i forskudt tid. Der kan ske forskellig indplacering af forskellige faggrupper og personer.

Bemærkning(er):

Ved ikke-planlagt forskydning af institutionens normalarbejdstid på enkelte arbejdsdage honoreres de timer, der forskydes, efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde. For sådanne timer betales ikke forskudttidstillæg m.v. efter § 7.

Stk. 4 - Tillæg for statisttjeneste m.v.

- a) Den ansatte er forpligtet til uden vederlag at foretage sceneskift m.v. i lys og/eller for åbent tæppe.
Vederlag ydes heller ikke, såfremt den ansatte ved udførelsen af ovennævnte er iført særligt arbejdstøj (f.eks. mørke kedeldragter, lyddæmpende sko m.v.).
- b) Såfremt den ansatte er maskeret/kostumeret for at udføre de under a) nævnte opgaver, ydes et tillæg på 83,38 kr. (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Bemærkninger:

*Tillægget ydes for det merarbejde, der er forbundet med at være kostumeret/maskeret. For at der kan ydes tillæg, skal kostumeringen være i overensstemmelse med forestillingens stil. Er der alene tale om f.eks. at gøre den pågældende mindre iøjnefaldende ved åbne sceneskift, ydes intet tillæg, jf. a).
Den ansatte er pligtig til at udføre denne form for tjeneste.*

- c) Såfremt den ansatte udfører egentlig statisttjeneste, ydes et tillæg på 160,70 kr. (i grundbeløb niveau 31-03-2012).

Den ansatte er berettiget til at afslå at medvirke som statist.

Bemærkninger:

*Tillægget kan kun ydes, såfremt den pågældende medvirker i forestillingen (erstatte en statist).
Hvis den ansatte alene udfører almindeligt arbejde, ydes enten intet vederlag eller vederlag efter b), såfremt betingelserne herfor er opfyldt.*

- d) De under b) og c) anførte tillæg kan ikke oppebæres samtidig

Stk. 5 - Time- og dagpenge

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

§ 8 - ANCIENNITET

Stk. 1.

Ved fastsættelse af lønanciennitet medtages tidligere dokumenteret beskæftigelse som teatertekniker. Al tidligere beskæftigelse som teatertekniker (uanset stillingsbetegnelse) medregnes i pågældendes anciennitet, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Hvis ansættelsen forudsætter en uddannelse, kan lønancienniteten tidligst regnes fra udgangen af den måned, hvori uddannelsen er afsluttet. Praktikophold under uddannelsen og tidligere beskæftigelse som ufaglært teatertekniker regnes således som udgangspunkt ikke med i ancienniteten.

Teatret har dog mulighed for i særlige tilfælde at forhøje lønancienniteten, hvis en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer m.v. – set i relation til stillingen – giver grundlag herfor.

Stk. 3.

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med mindst halvdelen af fuld tjenestetid, indgår uafkortet i lønancienniteten. Det samme gælder fravær under ferie, sygdom, svangerskab og fødsel eller aftjening af værnepligt.

Stk. 4.

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med en tjenestetid, der er nedsat til mindre end halvdelen af fuld tjenestetid, men dog mindst gennemsnitlig 8 timer ugentlig, medregnes i lønancienniteten med halvdelen.

Såfremt beskæftigelsen udgør mindre end gennemsnitlig 8 timer ugentlig, medregnes beskæftigelsen ikke i lønancienniteten

§ 9 - LØNUDBETALING

Stk. 1

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2

Tillæg i henhold til § 7 udbetales i den påfølgende måned efter optjeningen.

Stk. 3

Eventuel betaling for udført overarbejde sker i den påfølgende måned efter afslutningen af

fjerde periode, jf. § 11, stk. 4.

§ 10 - PENSION 14,5 %

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i PFA pension for sceneteknisk personale m.v. ansat ved Den Jyske Opera.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,5% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 2

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

Stk. 3

Den Jyske Opera indbetaler pensionsbidraget til PFA pension.

§ 11 - ARBEJDSSTID

Stk. 1

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstidsnorm er 160,3 time.

Bemærkninger:

Det forudsættes, at den månedlige arbejdstid fordeles over hele måneden, dog således at de enkelte arbejdsdage kan have forskellige længder, samt at der kan indlægges fridage ud over de i § 15, stk. 1, anførte.

Der henvises i øvrigt til overenskomstens protokollat.

Stk. 2

Arbejdstiden placeres efter lokal aftale, ligesom principperne for fridagenes placering aftales lokalt.

Bemærkninger:

Ved lokal aftale forstås aftale mellem teatret og tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af Teknisk Landsforbund for det berørte personale.

Det bør tilstræbes, at der i arbejdstiden indlægges en spisepause på 30 min. daglig, dog 2 x 30 min. på dage, hvor der både opstilles og spilles (før opstilling og før forestilling).

Stk. 3

For hver fulde 37 timers normaltjeneste, der er udført i aften- og natperioden, ydes der 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.

I stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i aften-/natperioden - når arbejdskraftsituationen tilsiger det - afregnes 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 Teknisk Landsforbund og operaen om behovet for afregning ved betaling.

Der kan lokalt indgås aftale om fravigelse af bestemmelserne om optjening af frihed ved forskudt arbejdstid.

Bemærkninger:

Der ydes også opsparring af overtimer, der udføres i det nævnte tidsrum.

Indtjent frihed afspadseres time for time i form af hele arbejdsfrie dage. Frihed skal være endelig afspadseret i løbet af det indeværende ferieår. Hvis dette ikke er sket, afregnes der med overarbejdsbetaling, jf. § 12.

Stk. 4

Arbejdstiden registreres daglig og opgøres i perioder på hver 3 måneder. Perioderne er følgende:

Første periode:	September, oktober og november
Anden periode:	December, januar og februar
Tredje periode:	Marts, april og maj
Fjerde periode:	Juni, juli og august.

Stk. 5

I arbejdstiden medregnes køre- og rejsetid efter reglerne herom i §§ 13 og 14.

Stk. 6

Pauser mellem 2 arbejdsperioder på 2 timer eller derunder medregnes i arbejdstiden.

Bemærkninger:

Hvis delt tjeneste ikke kan undgås, bør det tilstræbes, at arbejdsperioderne har et rimeligt omfang set i relation til den for operaen gældende daglige arbejdstid.

Stk. 7

Produktionsleder, produktionsassistent, scenemester, forestillingsleder, overregissør, afdelingsleder, belysningsmester, tonemester og skræddersalsleder er ikke omfattet af foranstående bestemmelser.

Bemærkninger:

Såfremt de pågældende kan godtgøre et væsentligt og nødvendigt merarbejde i forhold til en årsnorm på 1924 timer pr. sæson, udbetales et engangsvederlag for det således præsterede merarbejde.

§ 12 - OVERARBEJDE

Stk. 1

Såfremt arbejdet i en periode overstiger 481 timer betragtes de overskydende timer som overarbejde.

Bemærkninger:

I arbejdstidsopgørelserne skal indregnes søgnehellidage, sygedage, afspadseringsdage, frihed på barns 1. sygedag m.v. Indregning sker med det for dagen planlagte antal timer.

Er timetallet ikke planlagt, sker indregning med et antal timer svarende til den gennemsnitlige daglige tjeneste.

Under sygdom indregnes 7,4 timer pr. sygedag ved 5 dages arbejdsuge og 6,2 timer pr. sygedag ved 6-dages arbejdsuge, jf. § 19.

Ved tjeneste på søgnehellidage ydes en anden fridag, der indregnes i arbejdstidsopgørelsen med det antal timer, der skulle være præsteret den pågældende dag. Det forudsættes, at der er rimelig sammenhæng mellem præsterede timer på søgnehellidagen og antal planlagte arbejdstimer på fridagen.

Stk. 2

Overarbejde godtgøres med overarbejdsbetaling eller frihed (afspadsering). Der skal dog ske modregning i de beregnede afspadseringstimer (antallet af overskydende timer multipliceret med 50 %) med det antal timer, som arbejdstiden eventuelt ligger under - eller vil komme til at ligge under - 481 timer i en anden periode.

Stk. 3

Erstatning med frihed skal gives snarest muligt efter afslutning af den periode, hvor overarbejdet er udført og senest i den førstkomende august måned efter afslutningen af den pågældende periode.

Stk. 4

Den nærmere tilrettelæggelse af afspadseringen - herunder eventuel udvidelse af den i stk. 3 anførte afviklingsperiode - aftales lokalt.

Stk. 5

Afspadseringen skal tilrettelægges således, at den kan foregå ved medarbejderens bopæl.

Stk. 6

Operaen er pligtig til ved eventuel afspadsering under turné at bekoste medarbejderens rejse til og fra hjemmet under forudsætning af, at medarbejderen har bopæl i Danmark.

Bemærkninger:

Bestemmelsen tager sigte på eventuel afspadsering optjent fra en tidligere turné. Der ydes således kun den ansatte fri rejse til og fra hjemmet i forbindelse med eventuel optjent afspadsering fra en tidligere turné og ikke i forbindelse med fridage efter § 15, stk. 1 og 3 og eventuelle andre indlagte fridage.

Om rejsetidens medregning til arbejdstiden i forbindelse med den fri rejse til og fra hjemmet henvises der til § 14.

Stk. 7

Såfremt afspadsering ikke kan finde sted som anført i stk. 2, vederlægges de overskydende timer med et beløb beregnet efter de regler, der i overenskomstperioden er gældende vedrørende overarbejdsvederlag til statens tjenestemænd.

Stk. 8

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 Teknisk Landsforbund og operaens ledelse om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 9

Produktionsleder, produktionsassistent, scenemester, forestillingsleder, overregissør, afdelingsleder, belysningsmester, tonemester og skræddersalsleder er ikke omfattet af foranstående bestemmelser.

Stk. 10

For deltidsbeskæftigede gælder vedrørende overarbejde, at arbejdstimer der ikke overstiger arbejdstiden (normen) for fuldtidsansatte godtgøres med afspadsering/betaling af samme varighed (1:1) som de udførte timer.

§ 13 - CHAUFFØRERS OG CHAUFFØRMEDHJÆLPERES KØRETID

Stk. 1

Chaufførers og chaufførmedhjælperes køretid medregnes altid i fuldt omfang til arbejdstiden.

§ 14 - REJSETID

Stk. 1.

Rejsetid medregnes fuldt ud i arbejdstiden.

Stk. 2.

Ved hen- og hjemrejse i forbindelse med afspadsering, jf. § 12, uanset om det er forestillingsfrie dage eller dage, hvor der spilles forestillinger, medregnes hele rejsetiden ligeledes i arbejdstiden.

Stk. 3.

Ved nattransport, som må sidestilles med hotelophold eller lignende, gælder reglerne i stk. 1 ikke, hvilket indebærer, at rejsetiden i disse tilfælde hverken helt eller delvis skal medregnes i arbejdstiden.

§ 15 - FRIHED M.V.

Stk. 1

Den ansatte har ret til et ugentligt fridøgn i overensstemmelse med reglerne herom i arbejdsmiljøloven med de ændringer, som følger af eventuelle dispensationer.

Bemærkninger:

I forbindelse med fridøgn bør det tilstræbes, at mødetidspunktet efter fridøgnet tidligst er kl. 9.00.

Stk. 2

Der må ikke afvikles forestillinger juleaftensdag efter kl. 16, 1. juledag, langfredag, 1. påskedag og 1. pinsedag efter kl. 16.

Stk. 3

Der må ikke afholdes prøver juleaftensdag, 1. og 2. juledag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag og 1. og 2. pinsedag. I tilfælde af premiere 2. juledag kan der holdes en repetitionsprøve juleaftensdag. I tilfælde af premiere 2. påskedag må prøve afholdes skærtorsdag (generalprøve eller almindelig prøve). I det omfang der ikke spilles forestilling, hvor den ansatte skal medvirke ved afviklingen, har den ansatte endvidere ret til frihed nytårsaftensdag, nytårsdag, påskelørdag, St. bededag og Kr. himmelfartsdag.

Stk. 4

Må en fridag, jf. stk. 1, på grund af særlige omstændigheder inddrages, erstattes den snarest af en anden fridag, med tillæg af yderligere fritid på 50 % af den på den mistede fridag præsterede tjeneste afrundet til hele timer.

Bemærkninger:

Teknisk Landsforbund har ønsket opmærksomheden henledt på, at teatret kan imødekomme en ansats ønske om tjenestefrihed - med eller uden løn - såfremt det er foreneligt med operaens tarv.

§ 16 - LOKALAFTALER

Stk. 1

Mellem teatrets ledelse og tillidsrepræsentanten/Teknisk Landsforbunds lokale afdeling kan der indgås aftale(r), der fraviger eller supplerer bestemmelserne i §§ 7,11,12 og 15.

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

Når en lokalaftale er opsagt forpligter de lokale parter sig til at optage forhandling umiddelbart, og senest 1 måned, efter opsigelsen. Endvidere forpligter parterne sig til at afslutte forhandlingerne inden 2 måneder efter overenskomstens fornyelse.

Teknisk Landsforbund forpligter sig til at sikre at dette implementeres på lokalt plan i de eksisterende lokalaftaler.

§ 17 - ARBEJDSTØJ

Stk. 1

Når arbejdstøj efter arbejdets beskaffenhed er nødvendigt, stilles det til rådighed for medarbejderen efter operaens skøn.

§ 18 - BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1

Den ansatte har, efter anmodning i det enkelte tilfælde, adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag - pr. 1. april 2019 på et barns første og anden sygedag - når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkninger:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en

afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns sygedage.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

Pr. 1. januar 2019 gælder § 18 også barns 2. sygedag idet det mellem parterne er aftalt, at Cirkulære nr. 9260 af 10. juni 2008 (Principperne fra Aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende tjenestefrihed af familiemæssige årsager herunder barns 1. og 2. sygedag) skal finde anvendelse for så vidt angår månedslønnede teaterteknikere.

§ 19. SYGDOM

Der betales løn under sygdom, jf. § 3, stk.1. Under sygdom indregnes der i arbejdstidsopgørelserne 7,4 timer pr. sygedag ved 5 dages arbejdsuge og 6,2 timer pr. sygedag ved 6 dages arbejdsuge.

§ 20 - OPSIGELSE

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.

§ 21 - PRODUKTIONSMØDER

Stk. 1

Der afholdes i nødvendigt omfang produktionsmøder med personalet.

Stk. 2

Produktionsmøder medregnes ved arbejdstidsopgørelsen.

§ 22 – EFTER - OG VIDEREUDDANNELSE

Stk. 1

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 cirkulærebemærkning nedenfor.

Bemærkning:

Frivillig deltagelse i konferencer/studieture m.v:

Ansatte ved teatrene 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 teater.

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.

Se overenskomstens Bilag 2 vedrørende kompetenceudvikling generelt.

§ 23 - FERIE

Stk. 1

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

Stk. 2

Hovedferien kan placeres i 3 sammenhængende uger i skoleferien, såfremt tjenesten tillader det.

§ 24 - ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne har parterne drøftet hvilke af de tidligere amtskommunale personaleadministrative vejledninger (APVér) der kan skrives ind i overenskomsten, hvor der skal henvises til tilsvarende statslige regler, eller subsidiært at APVén udgår. Resultatet af disse drøftelser fremgår af bilag 1 og bilag 4.

KAPITEL 3 - TIMELØNNEDE.

§ 25 - 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.

§ 26 - LØN

Stk. 1

Timelønnen beregnes som en del af årslønnen, svarende til den ansattes anciennitet.

Timeløn i tidsrummet kl. 06-17, 1/1924 af årslønnen.

Timeløn i tidsrummet 17-06, 1/1820 af årslønnen.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Betaling i henhold til bestemmelserne i § 27 og § 30 kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

§ 27 - TILLÆG

Stk. 1

Der ydes timelønnede tillæg efter de i § 7 anførte regler samt 3 % af timelønnen som kompensation for helligdagsbetaling.

Bemærkninger til §§ 26 og 27:

For personale på 16 og 17 år sker reduktion af løn og tillæg som anført i § 6 med tilhørende bemærkninger.

§ 28 - PENSION

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning i PFA pension for medarbejderne, jf. § 10.

§ 29 - ARBEJDSSTID

Stk. 1

Arbejdstiden fastsættes efter aftale.

Bemærkninger:

Der skal ikke ske opsparring af timer, der udføres i tidsrummet kl. 17-06, jf. § 11, stk. 3, idet der i timelønnen er ydet kompensation herfor.

§ 30 - OVERARBEJDE

Stk. 1

Arbejde ud over 37 timer ugentligt betragtes som overarbejde og vederlægges efter reglerne i § 12.

§ 31 - OPSIGELSE OG SYGDOM

Stk. 1

Timelønnede kan uden særligt forudgående varsel afskediges og kan forlange sig afskediget til arbejdstids ophør den efterfølgende dag.

Stk. 2

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 32 - FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER.

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel m.v. samt §§ 1- 8 i Aftale af 12. juni 2007 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager.

§ 33 - ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 21 Produktionsmøder

§ 24 Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, dog ikke løn under barsel eller løn under sygdom

KAPITEL 4 - IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 34 - OPSIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Stk. 1

Overenskomsten er gældende fra den **01-04-2019** og indtil den med 3 måneders varsel skriftligt opsiges af en af parterne til ophør en 31. marts, dog tidligst den **31-03-2021**.

Stk. 2

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

København, den 2019

For
DEN JYSKE OPERA

For
DANSK TEATER

For
TEKNISK LANDSFORBUND

PROTOKOLLAT 1 -

DANSKE TEATRES
FÆLLESORGANISATION

TEATERTEKNIKERFORBUNDET/
PR. 01-01-2006: TEKNISK LANDSFORBUND:

til overenskomst mellem Amtsrådsforeningen og Teaterteknikerforbundet/ **pr. 01-01-2006 Teknisk Landsforbund** vedrørende sceneteknisk personale m.v. beskæftiget på Den Jyske Opera.

Med henblik på en økonomisk forsvarlig teaterdrift og på at arbejdet for teaterteknikere ikke urimeligt koncentreret inden for meget korte perioder, er Danske Teatres Fællesorganisation og Teaterteknikerforbundet/ **pr. 01-01-2006 Teknisk Landsforbund** enige om at tilstræbe en glidende afvikling af teaterproduktionerne, således at de af teatrene fastlagte produktionsterminer - på den enkelte forestilling og for forestillingerne indbyrdes - holdes.

Samtidig er der enighed om, at teaterledelsen på det enkelte teater med repræsentanter for de ansatte teaterteknikere drøfter baggrunden for de forløb, der undtagelsesvis men erfaringsmæssigt opstår, og som påvirker den planlagte afvikling af teaterproduktionerne.

København, den 01-08-2006

For DANSKE TEATRES
FÆLLESORGANISATION:
Michael Christiansen

For TEATERTEKNIKERFORBUNDET
**PR. 01-01-2006: TEKNISK
LANDSFORBUND**
Lise-Lotte Thing

BILAG 1: SUPPLERENDE AFTALER VEDRØRENDE LØN – OG ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Det fremgår af forhandlingsprotokolat fra OK15, at parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe i overenskomstperioden, som gennemgår APV'erne med henblik på, at relevante bestemmelser kan skrives ind i overenskomsten, at der henvises til tilsvarende statslige regler, eller subsidiært at APV'en udgår. Henvisningerne nedenfor er et resultat af arbejdsgruppens arbejde.

APV nr (31.marts 2008)		Supplerende aftaler fra Statens område indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne, der erstatter hidtil gældende APV'er pr. 1. april 2008	Kommentarer
	Ansættelsesbreve	Cirkulære nr. 62 af 14.6.2002 vedrørende Aftale af 29. maj 2002 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne.	Følger den til enhver tid gældende aftale
	Lønninger	Lønjusteringsaftalen Cirkulære nr. 169 af 25.11.1997 vedr. grundbeløbsniveau	Følger det til enhver tid gældende cirkulære
	Decentral løn	Cirkulære om lokalløn nr. 9669 af 02/09 2009	Følger det til enhver tid gældende cirkulære
	Tilrettelæggelse af arbejdstid	Aftale af 18. juli 2003 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet. Cirkulære nr. 91 af 18/07/2003	Fortsat henvisning til aftale og cirkulære

	Deltidsarbejde	Aftale af 2. september 1999 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende implementering af deltidsdirektivet. Cirkulære nr. 134 af 02/09/1999	Fortsat henvisning til aftale og cirkulære
11.09.2	Aftale om fravær af familiemæssige årsager (Barsel mv.)		UDGÅET PR. 1. APRIL 2019 Pr. 1.april 2019 gælder i stedet den statslige Barselsaftale – se nedenfor.
	Tjenestefrihed uden løn	Bekendtgørelse om ret til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål. Bek. Nr. 518 af 03/07/1991	Følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse
	Befordringsgodtgørelse	Gældende aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende tjenesterejser (Tjenesterejseaftalen).	Følger den til enhver tid gældende aftale
	Socialt Kapitel	Cirkulære nr. 25022 af 14.6.1997 med eventuelle ændringer som følge af OK08	Fortsat henvisning til cirkulæret
	SU og tillidsrepræsentanter	Cirkulære nr. 08-323-9 af 30. september 2008 om tillidsrepræsentanter i staten m.v. Cirkulære nr. 08-711-5 af 8. maj 2008 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner	Henvisning til de til enhver til gældende cirkulærer.

Parterne har pr. 1. april 2019 aftalt at følge den statslige aftale om barsel, adoption og omsorgsdage (Barselsaftalen). Aftale af 27. juli 2015 mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne, erstatter således APV 11.09.2 (Amtsrådsforeningens Personaleadministrativ Vejledning) for så vidt angår fastansatte månedslønnede teaterteknikere.

Parterne har ligeledes pr. 1. april 2019 aftalt, at Cirkulære nr. 9260 af 10. juni 2009 (Principperne fra Aftale mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne vedrørende tjenestefrihed af familiemæssige årsager – herunder barns 1. og 2. sygedag) skal finde anvendelse for så vidt angår fastansatte månedslønnede teaterteknikere.

BILAG 2: KOMPETENCEUDVIKLING

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at kompetenceudvikling af teaterteknikere 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 bør så vidt muligt afsættes budgetmæssige midler til kompetenceudvikling af medarbejderne – både i forhold til nødvendig efteruddannelse og til videreuddannelse af medarbejderne.

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 teatrene også skal arbejdes med lokale aftaler om udvikling af læring.

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.).

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:

Aftale mellem Teknisk Landsforbund og Danske Teatres Fællesorganisation (på vegne af følgende teatre: Odense, Aalborg og Aarhus Teater, Den Jyske Opera, Republique, Østre Gasværk Teater, Nørrebro Teater, Betty Nansen Teatret og Folketeatret) til erstatning for Aftale af 2. september 1981 vedrørende hviletid og fridøgn – indgået mellem Amtsrådsforeningen og en række faglige organisationer, herunder TL.

Der er mellem Teknisk Landsforbund og Danske Teatres Fællesorganisation Forhandlingsudvalg aftalt følgende supplerende bestemmelser om hviletid og fridøgn til de i Arbejds miljølovens kap. 9 og de i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 omtalte regler.

- 1) Ved skriftlig aftale mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant (eller den lokale afdeling af TL) kan det dog fastsættes, at nedsættelse af hviletiden mellem to døgn hovedarbejder til 8 timer kan finde sted. Det forudsættes, at der kun indgås aftaler i det omfang tjenstlige forhold gør det nødvendigt og således at hviletiden ikke nedsættes i flere på hinanden følgende døgn.
- 2) Ved skriftlig aftale mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant (eller den lokale afdeling af TL) kan det fastsættes, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.
- 3) Hvor det ikke umiddelbart er muligt at foretage arbejdstilrettelæggelse i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelser, skal der træffes aftale mellem denne aftales parter om særlige løsninger, der skal tilstræbe overholdelse af foranstående bestemmelser og arbejdsmiljølovens og bekendtgørelsens bestemmelser i videst muligt omfang. Aftaler i henhold hertil skal forelægges Arbejdstilsynet til godkendelse.

Nærværende aftale følger perioden for de indgåede overenskomster mellem parterne og kan opsiges på samme måde og med samme varsel som disse overenskomster.

BILAG 4:

Seniorpolitik

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

Stk. 1.

Aftalen gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

§ 2. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1.

Rammeaftalen 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 rammeaftalens 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. tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg).*
- 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 tjenesteforlseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere 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 2018. Opsigelse skal ske skriftligt.