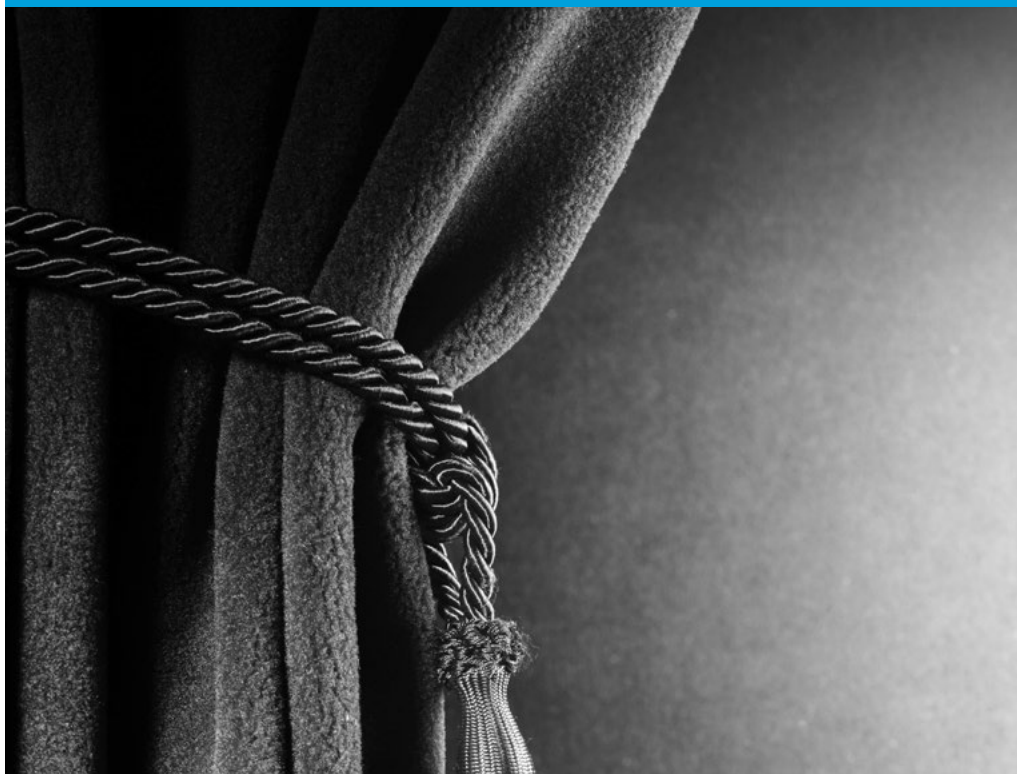




ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

Overenskomstens del A og B for teatre



**SPEKTER OG LO-FORBUNDENE
FAGFORBUNDET, NTL, MFO**

Overenskomstområde 1
2014-2016

OVERENSKOMSTENS DEL A OG B



INNHOOLD

OVERENSKOMSTENS DEL A.....	8
I Overenskomstens omfang	8
II Gjennomføring av de forhandlingene.....	8
III Lønns- og arbeidsvilkår som skal innarbeides i overenskomstens del B	10
IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes b-deler)	13
OVERENSKOMSTENS DEL B.....	26
KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER	26
§1 Bestemmelsenens omfang	26
§2 Ansettelse	26
§3 Oppsigelse	27
§4 Arbeidstid	28
§5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid	31
§6 Overtid – merarbeid – forskjøvet arbeidstid	33
§7 Ferie	36
§8 Lønn m.v. under sykdom, svangerskap og permisjoner	36
§9 Lønn under militærtjeneste/siviltjeneste	43
§10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	44
§11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom	46
§12 Lønnsansiennitet	47
§13 Stedfortredertjeneste/konstituering	49
§14 Tjenestereiser	50
§15 Turnébestemmelser	50
§16 Bedriftshelsetjeneste.....	57
§17 Utbetaling av lønn	57
KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD.....	58

FAGFORBUNDET	60
KAPITTEL 3 LØNNSREGULATIVET.....	60
§1 Generelt.....	60
§2 Lønnsregulativ gjeldende fra 1.4.2014	60
§3 Lønnsrammer	64
KAPITTEL 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER	67
§1 Justerings- og normeringsforhandlinger	67
§2 Lokale forhandlinger.....	67
§3 Særskilte forhandlinger	68
§4 Saksbehandling	68
KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER FOR FAGFORBUNDET.....	69
§1 1. og 17. mai	69
§2 Arbeidstøy/verneutstyr	69
§3 Statistbestemmelse	69
§4 Gruppesærbestemmelser.....	70
Vedlegg	71
Avtale om opplærings- og utviklingsfond.....	71
Avtalen mellom Spekter og LO Stat gjøres gjeldende pr. 1.5.98.....	71
Lærlinger	71
NORSK TJENESTEMANNSLAG	74
KAPITTEL 3 LØNNSREGULATIVET.....	74
§1 Generelt.....	74
§2 Lønnsregulativ gjeldende fra 1.4.2014	74
§3 Lønnsrammer	78

INNHold

KAPITTEL 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER	80
§1 Justerings- og normeringsforhandlinger	80
§2 Lokale forhandlinger.....	80
§3 Særskilte forhandlinger.....	81
§4 Saksbehandling	81
KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER FOR NTL	82
MUSIKERNES FELLESORGANISASJON	83
KAPITTEL 3 LØNNSREGULATIVET	83
§1 Generelt	83
§2A Lønnsregulativ gjeldende fra 1.4.2014.....	83
§3 Lønnsrammer	87
KAPITTEL 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER	89
§1 Justerings- og normeringsforhandlinger	89
§2 Lokale forhandlinger.....	89
§3 Særskilte forhandlinger.....	90
§4 Saksbehandling	90
KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER – SÆRBESTEMMELSER FOR SUFFLØRER	91
§1 Oppsigelse	91
§2 Arbeidets omfang.....	91
§3 Arbeidstid	91
§4 Godtgjøring – vederlag.....	93
§5 Vederlag for ekstratjeneste.....	93
§6 Ferie/fri.....	94
§7 Arbeidsforhold.....	94
§8 Opplæring	94
KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER – SÆRBESTEMMELSER FOR INSPISIENTER	95
§1 Arbeidets omfang	95
§2 Arbeidstid	95
§3 Ferie/fri.....	95
Vedlegg til særbestemmelser for inspisienter	96
Stillingsbeskrivelse	96
1. Generelt	96
2. Prøvene.....	96
3. Forestillingene.....	96
4. Turné	96
KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER – SÆRBESTEMMELSER FOR TEATERMUSIKERE	97
§ 1. Generelt.....	97
§ 2 Arbeidstid/tjenestetid.....	97
§ 3 Godtgjøring/vederlag	99
§ 4 Annet	99
PROTOKOLL, avsluttende sentrale forhandlinger i overenskomstområde 1 Spekter-området	101
PROTOKOLL, tilpasninger av endringer i teateroverenskomsten	134

OVERENSKOMSTENS DEL A

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 FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i helseforetakene vises til «Avtale om forhandlings-system i overenskomstområde helseforetak», datert 4. desember 2012.

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 aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal 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 langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon 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 SOM SKAL INNARBEIDES I OVERENSKOMSTENS DEL B

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 % verdiskapningstid. 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. halvår
skole				30	40	50	80 %

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

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid 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 opplæringa § 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 opplæringa § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

2. Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger m.v.

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

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

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

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.

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.

Lønn ved fri til amming

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

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.

Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

A. Bestemmelser gjeldende for ansatte som tok ut AFP før 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

1.1. Ytelser og vilkår

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis nedtrapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i «Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon» av 30. desember 1988 med senere endringer.

1.2. AFP-ordningen i Spekter-området

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

Ordningen skal ha et styre som består av 4 representanter for Spekter, 2 representanter for LO Stat, 1 representant for YS-Spekter og 1 representant for SAN. Styrets leder oppnevnes av Spekter.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

B. Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

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 § 5 nr. 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 prosentsetning for feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av 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 ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid

Partene konstaterer at arbeidet i mange virksomheter organiseres på annen måte enn tidligere. Teknologien gjør det i større grad mulig å arbeide på geografisk avstand fra det faste arbeidsstedet.

Fjernarbeid skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid avklares.

Bestemmelsen i annet ledd gjelder ikke for kunstnerisk personale i overenskomstområdene 1 (Orkestre og teater) og 6 (NRK).

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

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

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, 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 aml § 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 aml § 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 tillitsvalgsarbeid, 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. aml § 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 aml 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 fratrukke seg 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 Fag- og yrkesopplæring

Fag- og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet. For å stimulere dette arbeidet er partene enige om en videreføring av satsingen fra forrige overenskomstperiode med forankring i det etablerte partssammensatte utvalget i Spekter-området, Samarbeid, integrering og kompetanse, (jfr protokoll fra hovedavtale-forhandlingene i desember 2007). Satsingen vil da blant annet rette seg mot

- videreføring av informasjonsarbeidet om lærlingordningen og hvordan fagbrev kan bidra til å møte virksomhetens behov for fagkompetanse ref Hovedavtalens § 44
- å arbeide for oppdatering av fag- og yrkesopplæringen slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag- og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift

- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

I tillegg er partene enige om at det gjennom det ovenfor nevnte partssammensatte utvalget i Spekter-området, Samarbeid, integrering og kompetanse, tas initiativ til presentasjon og dokumentasjon av gode eksempler på hensiktsmessige framgangsmåter for å tydeliggjøre kompetansebehov ut fra fremtidige behov og endringer i virksomheten. Dette grunnlaget vil formidles til virksomhetene og de lokale parter gjennom felles konferanser og informasjonsopplegg. Dette skal utarbeides i løpet av første avtaleår.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i følge opplæringsloven.

Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

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.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge 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 i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. 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 Nettbuss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført i.h.t. protokoll datert 14. mars 2014.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2014 til og med 31. mars 2016, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

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

OVERENSKOMSTENS DEL B

KAPITTEL 1 FELLESBESTEMMELSER

§1 Bestemmelsenes omfang

1.1 Hovedregel

Overenskomsten gjelder for Beavvas Sami Nasunaleahter, Brageteatret, Carte Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Haugesund Teater, Hordaland Teater, Hålogaland Teater, Kilden Teater og Konserthus (*), Nationaltheatret, Nordland Teater, Nord-Trøndelag Teater, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Sogn og Fjordane Teater, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teatret Vårt og Trøndelag Teater.

(*) For Kilden Teater og Konserthus vises til protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2014 mellom Spekter og LO Stat, Til protokollen pkt IV.

Denne overenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke. Det presiseres at dette også omfatter midlertidig ansatte.

§2 Ansettelse

2.1 Skriftlighetskrav

Ansettelse skal skje skriftlig.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert. Ved rekruttering til lederstillinger skal det, når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

2.3 Utlysing

Ledige stillinger skal utlyses internt.

2.4 Instruks

Er det nødvendig med instruks for en stilling, fastsettes denne i drøftinger med de tillitsvalgte. Hvilke stillinger dette gjelder, fastsettes i drøftinger mellom partene.

2.5 Uttalerett

Arbeidstakerne v/tillitsvalgte har rett til å uttale seg før ansettelse finner sted.

2.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom med arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

§3 Oppsigelse

3.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. For øvrig kommer de særlige oppsigelsesfristene i aml § 15-3, 2) -10) til anvendelse.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste sies opp først. Jfr. for øvrig aml § 15-7, 2) og Hovedavtalen. Ved gjeninntakelse skal de med lengst ansiennitet tas inn først.

3.4 Omplussing

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsstrinnsplussing som en personlig ordning.

3.5 Annet

Det vises for øvrig til aml kap.15 og 17.

§4 Arbeidstid

4.1 Definisjoner

Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Tjenestetid

Med tjenestetid menes den del av arbeidstiden hvor arbeidstaker er satt til å gjøre tjeneste i henhold til virksomhetens tjenesteplan, jfr. aml § 10-3.

Dagarbeid/Kveldsarbeid

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

Skiftarbeid

Med skiftarbeid menes en arbeidstidsordning der den daglige sammenhengende arbeidstid kan variere i tidsrommet kl. 07.00–23.00. Det vises til aml § 10-4.

Delt dagsverk

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

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.

Forskjøvet arbeidstid

Med forskjøvet arbeidstid menes endring i frammøtetidspunkt i forhold til ordinær arbeidstid.

4.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke (jfr. for øvrig aml §§ 10-4 og 10-9). Den daglige arbeidstid skal ikke overstige 8 timer pr. dag.

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under aml § 10-4, pkt 4 b) og c), reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 time pr. uke.

4.3 Daglig arbeidstid

Den daglige arbeidstid legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00–23.00. Jfr. særbestemmelser for teknisk personale. Søn- og helligdager som er spilledager og 1. og 17. mai legges arbeidstiden mellom kl. 13.00–23.00. Det kan avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ved den enkelte virksomhet (jfr. aml § 10-5).

4.4 Arbeidstidsordninger

4.4.1 Skift- og sammenlignbare turnusordninger

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under aml § 10-4, pkt 4 b) og c), reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 timer pr. uke.

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeid og fritid, jfr. aml § 10-3. Arbeidsplanen skal settes opp etter lokale drøftinger. Ansatte kan i perioder fravike skiftplanen etter lokal avtale. Varsel om slike endringer skal gis minst 1 uke i forveien.

For øvrig vises det til § 4.4.3 om varsel og varighet av endring av arbeidstidsordninger.

4.4.2 Andre arbeidstidsordninger

Ved delt dagsverk, dagarbeid og ved bruk av fleksitid skal den ordinære arbeidstid ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke.

4.4.3 Endring av arbeidstidsordninger

Ønsker en virksomhet å gå over til eller bort fra en arbeidstidsordning skal det gis minst 3 ukers varsel, og den nye arbeidsordning skal være i minst 3 måneder. Når lokale forhold krever det kan andre ordninger avtales lokalt.

4.4.4 Fleksibel arbeidstid

Innføring av fleksibel arbeidstid fastsettes etter lokale forhandlinger med vedkommende organisasjons tillitsvalgte.

4.4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i avtaleperioden lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden innenfor den gjeldende arbeidstidsordning (jfr. § 4.4.3) skal varsel så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Enighet om forskyvning skal kun avtales én gang i avtaleperioden, og ikke hver gang forskyvning er aktuelt.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

4.5 Fritid/Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 35 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag. I tillegg til ukefridag skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.

4.6 Fridager/Helligdager

4.6.1 Langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag kan ikke avregnes som fridag i arbeidsplan.

4.6.2 Må det arbeides på fridager som ikke kompenseres på annen måte, betales det et tillegg til ordinær lønn på 100 %. Denne bestemmelse betyr at arbeidstakere som pålegges arbeid på en fridag, lønnes med timelønn tillagt 100 %.

§5 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

5.1 Avgrensning

5.1.1 Forutsetningen for utbetaling av tilleggene i § 5 er at vedkommende er lønnet etter tariffavtalens bestemmelser og at det ikke gis kompensasjon på annen måte.

5.1.2 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.3 Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter § 5.4 for samme tidsrom som det betales etter §§ 5.2, 5.3 eller 5.5.

5.1.4 Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling, jfr. § 6.3. Dette unntak gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede.

5.1.5 Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Kompensasjon for ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, er fastsatt i § 5.8.

5.3 Helge- og høytidstillegg

Helligdagstillegg. Kompensasjon for ordinært arbeid på helligdager som ikke er nevnt i § 4.6 (jf. helligdagsloven) samt nyttårsaften, er fastsatt i § 5.8.

5.4 Skifttillegg/kvelds- og nattillegg

5.4.1 Arbeidstakere som arbeider skift, godtgjøres med B-trinn 50.

5.4.2 Kompensasjon for arbeidstakere som ikke kommer inn under § 5.4.1 er fastsatt i § 5.8.

5.5 Delt dagsverk

Kompensasjon for delt dagsverk er fastsatt i § 5.8.

Merknad: Det tas forbehold om at det i forhandlinger om særbestemmelser kan bli avtalt at delt dagsverk kan kompenseres på annen måte.

5.6 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7 Avrundingsregler

Tilleggene betales for hele timer. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode og summen avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

5.8 «5.8»

Det gis 2 ukers ekstra fri med lønn i tillegg til ferielovens bestemmelser. Partene kan lokalt avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri. Merknad: Ekstra fri med lønn kommer i tillegg til avtalefestede friordninger som ikke er knyttet til kompensasjon for ulempe-/ubekvemstillegg.

§ 6 Overtid - merarbeid - forskjøvet arbeidstid

6.1 Generelt

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig og holdes innenfor de grenser som er satt i aml § 10-6.

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). For overtidarbeid skal overtid regnes i hele timer i henhold til § 5.7.

6.2 Definisjoner

Som overtidarbeid regnes alt pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling (jfr. § 4.2). Med timelønn forstås i denne paragraf årslønn dividert med 1850. For arbeidstakere som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt regnes den arbeidstid som går ut over den avtalte, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid.

6.3 Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig uavhengig stilling har ikke rett til overtidsgodtgjørelse med mindre de i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede. Hvilke stillinger dette gjelder fastsettes i forhandlinger mellom partene. Arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om overtidskompensasjon, kan etter avtale tilstås en fast godtgjøring etter B-regulativet.

6.4 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

6.4.1 Dagregnskap

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

6.4.2 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 %.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid

6.5.1 100 %

For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 07.00 neste dag.
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helgedager.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid

6.6.1 100 %

For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse- og julaften.

6.6.2 100 %

For overtidarbeid etter kl. 23.00 og så lenge arbeidet pågår, samt for overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 og som varer fram til ordinær arbeidstids begynnelse.

6.7 Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk

For overtidarbeid i forbindelse med delt dagsverk utbetales et prosenttillegg tilsvarende de regler som gjelder for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid, når ordinær arbeidstid er oppfylt.

6.8 Tilkalling

6.8.1 Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 3 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

6.8.2 De som til bestemt tid møter opp etter tilkalling, men må gå igjen fordi deres assistanse ikke trengs eller fordi den ikke trengs så meget som 3 timer, blir lønnet for 3 arbeidstimer. Hvis tilkallingen gjelder arbeid til forestilling(er), lønnes de tilkalte som bestemt for den eller de forestillinger de er tilkalt til.

6.9 Refusjon av utlegg

Ved nattarbeid som varer utover kl. 23.30, godtgjøres bilutgifter mot kvittering for så vidt rutegående transportmiddel ikke kan nåes eller ventetiden på transportmidlet vil overstige 20 min.

6.10 Kostpenger

Arbeidstakere som arbeider 11 timer eller mer, og som ikke gis 3 timers pause, utbetales kostpenger med kr 130,- eller arbeidsgiver bekoster varm middag.

Arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid har dersom overtid på minst 2 timer varsles samme dag, rett til kostpenger med kr 130,- dersom de ikke gis anledning til å spise hjemme, eller de ikke får mat i virksomhetens kantine. Jfr. aml.

§7 Ferie

7.1 Generelt

Ferie gis i samsvar med ferielovens bestemmelser, og bestemmelsene om avtalefestet ferie i overenskomstens del A. I tillegg gjelder følgende:

7.2 Hovedferie

Ferien ordnes som en delvis fellesferie i tiden 16. mai – 30. september.

7.3 Ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om at ekstraferien ikke kan kreves lagt til tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for avviklingen av det arbeidet som skal utføres i henhold til oppsatte planer. Det er en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avviklingen av den ekstra ferieuken imøtekommes så langt som mulig.

7.4 Utbetaling av feriepengene

Feriepenger utbetales siste lønningssdag før ferien, dog senest en uke før ferien begynner.

7.5 Sykdom ved ferieavvikling

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

§8 Lønn m.v. under sykdom, svangerskap og permisjoner

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

8.1 Generelt

8.1.1 Utbetaling av lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon
Virksomheten utbetaler lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon til arbeidstakere i fast, forpliktende arbeidsforhold hele den tid arbeidstakeren har rett til slik lønn etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten.

Retten til lønn etter denne paragraf opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.

For arbeidstakere som er ansatt i tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

8.1.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter § 8.1.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor sykelønn eller fødsels-/adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.2 Sykdom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 i fellesbestemmelsene har rett til sykelønn i henhold til § 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang/Sykelønnens størrelse

Den ansatte mottar full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan, fra første dag under sykefraværet, så lenge arbeidsgiver har rett til refusjon fra folketrygden.

8.3 Meldinger/kontroll

8.3.1 Egenmelding

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiver med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykdom utover 3 dager legitimeres med sykmelding fra lege.

8.3.2 Sykepengeattest

Ved fravær utover arbeidsgiverperioden (16 kalenderdager regnet f.o.m. første sykefraværsdag) skal arbeidstaker sørge for at virksomheten får sykepengeattest. Retten til lønn faller bort etter 16. kalenderdag, dersom sykepengeattest ikke blir innlevert.

8.3.3 Friskmelding

Virksomheten kan kreve friskmelding fra legen før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

8.3.4 Kontroll

Virksomheten har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravær. Før slik kontrollordning iverksettes, forutsettes ordningen drøftet med de tillitsvalgte.

8.4 Refusjon/erstatning

Virksomheten har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringsselskap.

8.5 Svangerskap, fødsel og adopsjon

8.5.1 Opptjening/permisjonslengde

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jfr. folketrygdlovens kapittel 14.

Lønn for 42 uker. (80 % lønn 52 uker.)

Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som sykelønnen for hele permisjonstiden (jfr. § 8.2.2). Inntil 12 uker av permisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.

Folketrygdlovens § 14-7 (forlenget fødselspengeperiode) får anvendelse ved flerbarnsfødsler.

8.5.2 Rett til foreldrepermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. (Jfr. lønn i § 8.5.1.)

8.5.3 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle svangerskapspermisjonen, jfr. aml § 12-7.

8.5.4 Arbeid under svangerskap

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan ledelsen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen.

Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

8.5.5 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 8.2 inntil nedkomsten, såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

8.5.6 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt svangerskapspermisjon med lønn, må ha gjeninntådt i stillingen i minst en måned for å få lønn under ny svangerskapspermisjon.

8.5.7 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

8.5.8 Omsorgspermisjon for far og medmor

I forbindelse med fødsel har far og medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jfr. aml § 12-3, pkt 1.

8.5.9 Farens rett til permisjon med lønn

Dersom moren gjeninntreier i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker (jfr. § 8.5.1), har faren, når han fyller vilkårene i § 8.5.1 om tjenestetid, rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden, på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens §§ 14-9 og 14.10. Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er arbeidstaker ved virksomheten.

8.6 Adopsjon

8.6.1 Adopsjon av barn under 15 år

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående, sammenhengende tjeneste rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenger etter folketrygdlovens § 14-9. Lønn beregnes som i § 8.2.2.

8.6.2 Flere barn

Folketrygdlovens bestemmelser om forlenget stønadperiode får anvendelse, jfr. folketrygdlovens § 14-9, 4. ledd.

8.7 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når barn eller barnepasser er syk, jfr. reglene i aml § 12-9. Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom, jfr. § 8.2 og folketrygdlovens kap. 9. Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn. Sykdommen må legitimeres med legeattest ved fravær utover 3 dager.

Retten til fri når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av aml § 12-9. Slik permisjon tilstås uten lønn, se dog § 8.8.

8.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.

Det gis permisjon

- ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det forutsettes at annen hjelp ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om kortere permisjoner for at den ansatte skal få ordnet seg på annen måte.
- ved barnepassers sykdom.
- i inntil 3 dager pr. år for tilvenning av barn i barnehage/hos barnepasser.
- for å følge barn første dag i første klasse fri 1 dag.
Det gis fri 1 dag for å følge barn der det arrangeres førskoledager.
- på egne barns konfirmasjonsdag.
- den dag han/hun gifter seg.
- ved dødsfall i nær familie/husholdning i inntil 3 dager. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. Samboer og samboers slekt likestilles i dette tilfelle med ektefelle og ektefelles slekt. Det kan også gis tjenestefri med lønn på eventuelle nødvendige reisedager mellom tjenestested og det sted hvor begravelse/bisettelse/urnenedsettelse finner sted. Andre permisjoner ved dødsfall avtales spesielt.
- 1 dag ved flytting til ny bolig ved endring av bolig uten endring av tjenestested.
- 2 dager for bygging/istandsetting av nyervervet bolig til eget bruk.

- for undersøkelser, behandling og kontroll hos tannlege, lege, fysioterapeut og spesialist når det ikke er mulighet til å få avtalt time utenfor arbeidstiden.
- i nødvendig utstrekning når arbeidstakerens husstandsmedlemmer legges inn på sykehus.
- ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- ved nødvendig besøk på offentlige kontorer i de tilfeller dette ikke kan gjøres utenfor arbeidstiden.
- permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- når andre viktige velferdsgrunner tilsier det.

Velferdspermisjoner kan i særskilte tilfeller gis for pass av barn under turneer hvor ansvaret ikke kan overtas av den andre av foreldrene.

8.9 Andre permisjoner

8.9.1 Avleggelse av eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det fri med lønn eksamensdagen samt 2 lesedager før hver eksamensdag. Ved avleggelse av hjemmeeksamen over en lengre periode gis det fri med lønn den dagen oppgaven leveres og 2 lesedager før eksamen.

8.9.2 Studiepermisjon/stipendieordninger

Permisjon med lønn i samband med yrkesrelevante studieformål kan gis til arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten sammenhengende i minst 2 år.

For videreutdanning som er relevant for stillingen, kan virksomheten innvilge arbeidstakere full lønn for permisjonstiden eller deler av denne.

Det gis ikke permisjon med lønn for grunnutdanning.

Studiepermisjon kan, dersom tjenesten tillater det og etter arbeidsgivers vurdering, også innvilges til arbeidstakere med mindre enn 2 års sammenhengende tjeneste i virksomheten.

Det kan gis permisjon med lønn – hel eller delvis – tilknyttet statsstipend, fond for utøvende kunstnere, øvrige kunstnerstipend.

8.9.3 Annen jobb/skolegang

Etter 2 års sammenhengende ansettelse gis arbeidstakeren, såfremt tjenesten tillater det, ulønnet permisjon i inntil ett år for at vedkommende skal få prøve seg i annen jobb/skolegang eller tilsvarende.

§ 9 Lønn under militærtjeneste/siviltjeneste

9.1 Krav til tjenestetid

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved virksomhetene som omfattes av overenskomsten, utbetales lønn i samsvar med § 9.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

9.2 Lønn

Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales en tredjedel av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

For vernepliktig og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.

9.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1 og 9.2 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni – 30. september og resten av tiden innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg for denne tid. Trekk etter § 9.2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 9.1 og 9.2 gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

§10 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

10.1 Generelt

For arbeidstakere som er ansatt ved virksomhetene, herunder arbeidstakere som går på attføring, utbetales ved dødsfall et engangsbeløp til ektefelle/ registrert partner/ samboer og andre som for en vesentlig del ble forsørget av arbeidstakeren.

10.2 Erstatningens størrelse

10.2.1 Heltidsansatte

Under	51 år:	10,0 G
	51 år	9,5 G
	52 år	9,0 G
	53 år	8,5 G
	54 år	8,0 G
	55 år	7,5 G
	56 år	7,0 G
	57 år	6,5 G
	58 år	6,0 G
	59 år	5,5 G
Over	59 år	5,0 G

G = grunnbeløpet i Folketrygden.

10.2.2 Deltidsansatte

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken, dog slik at minste utbetaling er 2 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av aml § 10-2, pkt 4.

10.3 Begunstigelse

10.3.1 Rekkefølge

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- Avdødes ektefelle eller registrerte partner (se dog bokstav C).
- Samboer (se dog bokstav C).
- Barn under 18 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
- Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

10.3.2 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap eller partnerskap etter partnerskapsloven kunne inngås.

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G, til dødsboet.

10.5 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

10.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringsselskapet.

§11 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ved yrkesskade ytes når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise.

11.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen. Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.86.

11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15–30 % medisinsk invaliditet	1 G
30–70 % medisinsk invaliditet	2 G
Over 70 % medisinsk invaliditet	3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 10.3.

11.7 Samordning av § 10 og § 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfelle lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt. 11.1–11.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jfr. for øvrig § 10.

11.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter § 8.2, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindelsessaker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

11.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

§12 Lønnsansiennitet

12.1 Generelt

12.1.1 Ansettelse

Ved ansettelse godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med inntil 6 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre og syke. Verneplikt godskrives fullt ut.

12.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

12.1.3 Læretid

Læretid avsluttet etter 01.05.92 godskrives i lønnsansienniteten.

12.2 Opprykksdato

Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til enten 1. januar eller 1. juli, avhengig av hvilken av disse datoer som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdato.

12.3 Permisjon som medregnes i tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og offentlige verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for arbeid i virksomheten med inntil 2 år. Arbeidstakere som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket – eller utsatt – kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
5. Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 12 måneder i lønnsansienniteten.

12.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

12.5 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidstillinger rykker opp på lønnstrinnskalaen etter vanlige regler.

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 15 timer eller mer pr. uke. (37,5 % stilling.)

Ved overgang fra deltidstilling til heltidstilling eller omvendt, beholder arbeidstakeren opptjent lønnsansiennitet.

12.6 Sesongarbeider

Arbeidere (sesongarbeidere) som er i virksomhetens tjeneste hvert år, får godskrevet sin faktiske tjenestetid slik at 24 måneders tjeneste gir 2 års lønnsansiennitet.

§13 Stedfortredertjeneste/konstituering

13.1 Plikt

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste på samme nivå

Økes den ordinære arbeidsbyrde vesentlig i en lengre periode, kan det, etter drøfting med tillitsvalgte i vedkommende organisasjon, gis en passende godtgjøring.

13.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

13.3.1 Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

13.3.2 Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.4 Konstituering i lederstillinger

13.4.1 Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

13.4.2 Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§14 Tjenestereiser

14.1 Tjenestereiser

- a) Statens reiseregulativ gjelder.
- b) Bestemmelsene i statens reiseregulativ gjøres gjeldende for alle som reiser innenlands i tjeneste for virksomheten hvis ikke annet er bestemt eller følger av ansettelsesvilkårene.
- c) For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan virksomhetene inngå lokal avtale med de ansattes organisasjoner om annen godtgjørelse enn bestemt i regulativet og om særlige regler for beregningen.
- d) For tjenestereiser gjelder § 8 i Hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene.

§15 Turnébestemmelser

15.1 Generelle bestemmelser

I spesielle tilfeller kan andre ordninger fastsettes ved lokale særavtaler. Slike avtaler skal være tidsbegrensede.

15.1.1 Statens reiseregulativ

Statens reiseregulativ gjelder for området.

For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan teatret lokalt inngå avtale med de ansattes organisasjoner om annen godtgjøring enn bestemt i reiseregulativet og om særlige regler for beregningen.

15.1.2 Sammenheng med andre paragrafer i avtaleverket

Følgende paragrafer i fellesbestemmelsene utgår under turné og erstattes av de etterfølgende bestemmelsene i denne paragraf, hvis det ikke er gjort spesielle henvisninger i denne paragrafs underpunkter:

- § 4 med unntak av §§ 4.6.1 og 4.7
- § 5 med unntak av § 5.8
- § 6.10

§ 8 – velferdspermisjoner – gjelder også under turné, men permisjonsdager skal så langt det er mulig uttas uten at det er til hinder for turnéens gjennomføring. Reiser hjem/tilbake på grunn av velferdspermisjoner dekkes av arbeidstakeren.

15.1.3 Turnéplikt

Ansatte ved teatret har 30 dager i sesongen (1.8 – 31.7) plikt til å delta i de turnéer teatret måtte sende ut. Ansatte som i følge arbeidsavtalen har turnéplikt utover dette, kompenseres med et fast plikttillegg (se plikttillegg).

Gravide kvinner fritas for turnéplikt.

15.1.4 Turnéfri

En ansatt med mer enn 240 turnédager med overnatting innenfor en periode på inntil 3 år har rett til en turnéfri periode på 6 måneder. Andre ordninger kan avtales lokalt.

15.2 Definisjoner

15.2.1 Tidsperiode

Der avtalen henviser til år er dette å forstå som en sesong, dvs 1. august til 31. juli.

15.2.2 Turnédag

Som turnédag defineres dag med forestilling(er) utenfor teatrets egne lokaler samt prøve- og riggedag i de samme lokalene. Som turnédag

regnes også reise- og fridag, unntatt fridag og disponibel dag hjemme. Hva som er teatrets egne lokaler avtales lokalt.

Dag med rigging, prøve og/eller forestilling utenfor teatrets egne lokaler, med fravær fra hjemstedet i mindre enn fire timer i tidsrommet kl.1000–1500 eller kl.1900–2300, regnes normalt ikke som turnédag.

15.2.3 Oppsøkende teater:

Reise og forestilling(er) fra eget teater uten overnatting, som ligger innenfor tidsrommet kl. 08.00–16.00 eller 18.00–23.00 regnes ikke som turné, men som oppsøkende teater. Dersom det er mer enn 4 slike reisedager på en uke, skal lørdag og søndag være arbeidsfri.

15.2.4 Hjemsted

Som hjemsted defineres teatrets kontoradresse.

15.3 Gjennomføring av turné

15.3.1 Reiserute, transport og bemanning

Reiserute, transport og bemanning skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og fastsettes senest 4 uker før avreise. Endringer kan deretter bare skje i samråd med de tillitsvalgte.

15.3.2 Ekstraoppgaver på turné

For ansatte som på turné skal utføre arbeidsoppgaver ut over sin arbeidsavtale skal det inngås avtale om omfanget av og godtgjøringen for dette.

For funksjonen som turnéleder skal det inngås særskilt avtale om godtgjøring.

Hvor bærehjelp ikke møter skal ansatte som må ta dette arbeidet godtgjøres med B-regulativets trinn 1 for inn- og/eller utbæring. Ansvarlig for tekniske arbeidsområder som er innplassert i lønnsramme T2 skal i turnétiden og i forbindelse med oppsøkende teater avlønnes i lønnstrinn 27.

15.3.3 Innkvartering

Teatret sørger for at innkvartering skjer på hotell av vanlig god standard, der den enkelte ansatte skal ha eget værelse med bad/dusj og WC. Der hvor dette ikke er mulig skal en rimelig fordeling drøftes med de tillitsvalgte.

15.3.4 Hvilerom

På spillesteder uten overnatting skal det være tilgjengelig hvilerom og mulighet for bespisning.

15.3.5 Prøve på turné

Prøve på dager med både reise og forestilling godtgjøres med B-1 i hvert enkelt tilfelle. Den ansatte skal ikke pålegges å prøve på et nytt stykke så lenge han/hun er på turné.

15.3.6 Turnépause

Dersom turnéen består av mer enn 35 turnédager skal det legges inn en turnépause på hjemstedet for hver 35. dagers periode. Turnépausen skal være minst 5 dager.

I turnépausen kan den ansatte pålegges arbeid i teatrets egne lokaler, dersom andre bestemmelser ikke er til hinder.

15.4 Arbeidstid/reisetid

15.4.1 Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for alle turnédager (aml §10-5, pkt 2), og den gjennomsnittlige arbeidstid på turnédager skal ikke overstige 35,5 timer pr uke (kfr § 4.4.1).

Dette innebærer at arbeidstiden ikke

- over 54 timer i noen enkelt uke
- er over 10 timer på noen enkelt dag
- medfører lengre arbeidstid enn 38 timer pr uke (aml §§ 10-4 og 10-5) i mer enn 6 uker i sammenheng.

Det arbeides 6 dagers uke.

15.4.2 Arbeidsplan

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte ansattes planlagte arbeid og fritid på turnéen, jfr aml § 10-3.

15.4.3 Avspaseringsplan

Forut for en turné skal den ansatte gis en oversikt over hvilken periode etter turnéens slutt som opptjente timer forutsettes utlignet i. Opptjente timer skal søkes utlignet i en så kort periode som mulig. (Hele, sammenhengende dager – ikke enkelttimer).

15.4.4 Disponibel arbeidstid

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 08.00 og kl. 24.00.

Avreise for kunstnerisk personale kan ikke skje før kl. 10.00, og ikke før kl. 0800 ved formiddagsforestillinger og ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler. Den totale medgåtte reise- og arbeidstid skal ikke overstige 12 timer pr. dag.

15.4.5 Reisetid

Den effektive reisetid på turné skal ikke overstige 4 ½ time på dager med forestilling. På rene reisedager skal effektiv reisetid ikke overstige 7 timer, men kan forlenges til 10 timer når det kun benyttes offentlige kommunikasjonsmidler på den aktuelle dagen. Reisetidsbegrensningen gjelder ikke på utreise- og hjemreisedager.

15.4.6 Registrering av arbeidstid

Den reelle arbeidstid, som omfatter alle timer til lossing, lasting, opp- og nedrigg samt prøve- og forestillingstid, registreres. Reisetid registreres som ¼ tid. På rene reisedager registreres reisetiden time for time. Frammøte før forestillingens start avregnes med minst 30 minutter.

15.4.7 Pause før forestilling

Før fram møte til forestilling skal det være en tilfredsstillende pause sett i forhold til rigge- og forestillingstid samt arbeidsoppgavens omfang. Pausens lengde avtales mellom turnéleder og tillitsvalgte. Er pausen kortere enn 1 time registreres denne som arbeidstid.

15.4.8 Arbeids- og reisefri periode

Det skal i løpet av et døgn være en sammenhengende arbeids- og reisefri periode på minst 11 timer. Se også aml § 10-8 pkt 1. Det skal hver uke være en sammenhengende arbeids- og reisefri periode på minst 36 timer, (jfr aml § 10-8, pkt 2.)

15.4.9 Overtid

Arbeid som går ut over begrensningene i § 15.4 er overtid jfr. Fellesbestemmelsene §§ 6.4 og 6.5. Reisetid inngår med ¼ tid i beregning av overtid. Evt. reisetid mellom kl 24.00 og kl. 08.00 inngår med full tid. Prøve som er godtgjort i henhold til § 15.3.5 inngår ikke i beregning av overtid.

15.5 Godtgjøringer

Tilleggene som utbetales etter denne paragraf skal være pensjonsgivende.

15.5.1 Plikttillegg:

Ansatte som i følge arbeidsavtalen har turnéplikt utover 30 dager, kompenseres med et fast tillegg: B-regulativets trinn 30 For turnevirksomhet utover 30 dager som ikke er fastsatt i arbeidsavtalen, skal det inngås lokal særavtale.

15.5.2 Ulempetillegg:

Dette er godtgjørelse for ulempen knyttet til

- å være vekke fra hjemmet
- reiser og medgått reisetid
- uregelmessig arbeidstid på skiftende arbeidssteder

Tilleggene er pr dag:	
dag 1–30	kr. 600
dag 31–60	kr. 625
dag 61–90	kr. 650
dag 91–120	kr. 750
dag 121–	kr. 825

Den enkelte ansatte kan for hver sesong reservere seg mot turnédeltagelse ut over 120 turnédager.

Overgangsordning for §§ 15.5.1 og 15.5.2

Arbeidstaker som er ansatt før 01.05.00 beholder minst de godtgjøringer som følger av tidligere tariffbestemmelser for turné så lenge ansettelsesforholdet består.

15.5.3 Reise og arbeid mellom kl 24.00 og 08.00

For arbeid mellom kl 24.00 og 08.00 utbetales det i tillegg til ordinær lønn 100 % pr. påbegynt time. Samme sats benyttes for reise såfremt ikke natt-tillegg eller soveplass benyttes.

15.5.4 Reise og arbeid på fridag

Må det reises eller arbeides på fridager som ikke erstattes med andre avtalte fridager, betales det et tillegg til ordinær lønn 100 % for hver påbegynte time.

15.5.5 Utreise og hjemreise

Ved utreise og hjemreise dekker teatret den ansattes merutgifter til reise mellom bolig og teatrets kontoradresse.

15.5.6 Sen ankomst til hjemsted

Ved ankomst etter kl 23.00 til teatrets kontoradresse dekkes taxi til den ansattes bolig. Teatret kan i stedet velge å dekke overnatting.

15.5.7 Nattillegg

Den ansatte får utbetalt natt-tillegg bare når et bestilt hotellrom ikke blir belastet teatret.

Særbestemmelsene vedrørende turné endres i henhold til turnéutvalgets innstilling.

§16 Bedriftshelsetjeneste

16.1 Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste skal være etablert ved den enkelte virksomhet.

§17 Utbetaling av lønn

17.1 Lønningsdag

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

17.2 Lønn før ferie

En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn han ville få på lønningsdag som faller i hans ferie.

17.3 Forskudd

I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd.

Ved husbygging eller betaling av boliginnskudd kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd.

KAPITTEL 2 PENSJONSFORHOLD

Tjenestepensjonsordning

Virksomhetene skal ha tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Pensjonsordningen skal som et minimum tilfredsstillende nedenstående vilkår.

Hvem som omfattes

Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte med en arbeidstid som tilsvarer minst 14 timer pr. uke. Nærmere regler om medlemskapet for deltidsansatte går fram av vedtektene.

Pensjonens størrelse og art

Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en alders- eller uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget. Alderspensjonen til medlemmer mellom 67 og 70 år kan avkortes i samsvar med bestemmelsene i folketrygdloven § 19-6. Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon.

Pensjonsopptjeningen

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. at man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Kravet til full opptjening er 30 år. For de som fratrer med oppsatt pensjon kan kravet til full opptjening være maksimalt 40 år.

Aldersgrenser

Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse.

Regulering av pensjoner

Pensjonen skal reguleres i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Det samme gjelder pensjonsgrunnlaget for de som fratrer før de har rett til pensjon.

Overføringsavtalen

Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale med Statens Pensjonskasse.

Sikring av pensjonene

Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal til en hver tid være fullt fondsdekket i et forsikringselskap eller en pensjonskasse.

Pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget utgjøres av fast lønn (regulativlønn) og faste lønnstillegg. Andre lønnstillegg inngår i pensjonsgrunnlaget når dette framgår av tariffavtalen. Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

Pensjonspremien

Pensjonspremien består av arbeidsgivers andel og arbeidstakers andel. Arbeidstakers andel kan utgjøre opp til 2 % av pensjonsgrunnlaget, og trekkes fra lønnen før utbetaling.

Finansieringsprinsipper

Tjenestepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere.

Leverandør av pensjonsforsikringen

Leverandør for pensjonsforsikringen avgjøres av virksomheten etter at spørsmålet er drøftet med de tillitsvalgte. Ved skifte av leverandør skal drøftingen innledes tidligst mulig og i alle tilfeller før oppsigelse av nåværende leverandør er vedtatt. Informasjon og drøftinger om tjenestepensjonsordningen og om valg av leverandør skal for øvrig gjennomføres i samsvar med hovedavtalens bestemmelser.

Avtalefestet pensjon

Virksomheten skal ha etablert avtalefestet pensjon i samsvar med vedtektene for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) innen Spekters tariffområde.

FAGFORBUNDET

KAPITTEL 3 LØNNSREGULATIVET

§1 Generelt

Regulativet er et bruttolønnsregulativ. Opprettholdes det pensjonsordninger med fri pensjon eller lavere pensjonstrekk enn 2 % og ytelser som tilnærmet svarer til ytelsene etter KLPs normalvedtekter, må det foretas en omregning slik at nettolønningen svarer til regulativets satser fratrukket 2 % av pensjonsgrunnlaget.

§2 Lønnsregulativ gjeldende fra 1.4.2014

Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
1	300 595	313 095	327 095
2	302 845	315 345	329 345
3	305 095	317 595	331 595
4	307 445	319 945	333 945
5	309 795	322 295	336 295
6	312 195	324 695	338 695
7	314 595	327 095	341 095
8	317 395	329 895	343 895
9	320 195	332 695	346 695
10	323 095	335 595	349 595
11	325 995	338 495	352 495
12	329 295	341 795	355 795
13	332 595	345 095	359 095
14	335 995	348 495	362 495
15	339 395	351 895	365 895

Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
16	342 995	355 495	369 495
17	346 595	359 095	373 095
18	349 295	361 795	375 795
19	352 995	365 495	379 495
20	356 895	369 395	383 395
21	360 795	373 295	387 295
22	364 762	377 262	391 262
23	368 012	380 512	394 512
24	371 262	383 762	397 762
25	374 862	387 362	401 362
26	378 462	390 962	404 962
27	382 312	394 812	408 812
28	386 162	398 662	412 662
29	389 962	402 462	416 462
30	393 762	406 262	420 262
31	398 012	410 512	424 512
32	402 262	414 762	428 762
33	405 962	418 462	432 462
34	409 662	422 162	436 162
35	414 212	426 712	440 712
36	418 762	431 262	445 262
37	423 712	436 212	450 212
38	428 662	441 162	455 162
39	433 812	446 312	460 312
40	438 962	451 462	465 462
41	444 362	456 862	470 862
42	449 762	462 262	476 262

Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
43	455 362	467 862	481 862
44	460 962	473 462	487 462
45	466 762	479 262	493 262
46	472 562	485 062	499 062
47	478 662	491 162	505 162
48	484 762	497 262	511 262
49	491 112	503 612	517 612
50	497 462	509 962	523 962
51	504 062	516 562	530 562
52	510 662	523 162	537 162
53	517 512	530 012	544 012
54	524 362	536 862	550 862
55	531 712	544 212	558 212
56	539 062	551 562	565 562
57	546 712	559 212	573 212
58	554 362	566 862	580 862
59	562 312	574 812	588 812
60	570 262	582 762	596 762
61	578 612	591 112	605 112
62	586 962	599 462	613 462

B-regulativ	
1	500
2	1 000
3	1 500
4	2 000
5	2 500
6	3 000
7	3 500
8	4 000
9	4 500
10	5 000
11	5 500
12	6 000
13	6 500
14	7 000
15	7 500
16	8 000
17	8 500
18	9 000
19	9 500
20	10 000

B-regulativ	
21	10 500
22	11 000
23	11 500
24	12 000
25	12 500
30	15 000
31	15 500
32	16 000
33	16 500
62	31 000
75	37 500
76	38 000
77	38 500
78	39 000
92	46 000
139	69 500
140	70 000
141	70 500
142	71 000

§3 Lønnsrammer

Lærlinger	
1. år	ltr. 1
2. år	ltr. 2
3. år	ltr. 3
4. år	ltr. 4

T1-ufaglært						
Ans.	0	2	4	6	8	10
Ans.	12	13	14	15	16	17

Merknad:

Fagarbeiderstatus

Arbeidstakere med 6 års tjeneste som ikke har relevant utdanning/ fagopplæring kvalifiserer til avlønning som fagarbeider i lønnsramme T2-Faglært.

Gjennomførte kurs og opplæring i henhold til opplæringsplan kvalifiserer til avlønning som fagarbeider tidligere enn 6 år. Kurs og opplæring er forpliktende for begge parter.

T2-faglært						
Ans.	0	2	4	6	8	10
Ans.	14	15	16	17	18	19
2.	20					
3.	21					
4.	22					
5.	23					
6.	24					
7.	25					
8.	26					
9.	27					
10.	28					
11.	29					
12.	30					
13.	31					
14.	32					
15.	33					
16.	34					
	- 50					

Merknad:

Fagbrev

- Ansatte med relevant fagbrev eller annen tilsvarende utdanning og 6 års bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.4.
- Ansatte med to eller flere relevante fagbrev innplasseres fra lønnstrinn T2.7.

Særlige funksjoner

- Videooperatør, lysbordoperatør, lydtekniker, innplasseres fra lønnstrinn T2.6.

Høgskole

- Ansatte med relevant bachelorutdanning uten bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.3.
- Ansatte med relevant bachelorutdanning og minst to års bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.7.
- Ansatte med relevant masterutdanning innplasseres fra lønnstrinn T2.10.
- Ansatte i stilling med krav til bachelor/masterutdanning plasseres fra lønnstrinn T2.11.

T3-Leder (særsilt ansvar for avviking)		T3-Leder (særsilt ansvar for avviking)	
1.	24	11.	34
2.	25	12.	35
3.	26	13.	36
4.	27	14.	37
5.	28	15.	38
6.	29	16.	39
7.	30	17.	40
8.	31	18.	41
9.	32	19.	42
10.	33	20.	43 og høyere

Merknad:

For alle ansatte med oppnådd 20 års ansiennitet økes lønnsinnplassering med ett lønnstrinn.

KAPITTEL 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

§1 Justerings- og normeringsforhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til justerings- og normeringsforhandlinger.

Forhandlingene føres innenfor en fastsatt økonomisk ramme, og kan gjelde følgende forhold:

1. unormerte stillinger (stillinger hvor lønns plasseringene ikke er sentralt fastsatt) som ikke er lønsmessig knyttet til normerte stillinger.
2. endring i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.
3. behov for å rekruttere, eventuelt beholde kvalifisert arbeidskraft.

§2 Lokale forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt i foregående punkt ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnstrinns plasseringer og annen godtgjøring etter B-regulativet innenfor tariffavtalens bestemmelser når:

1. det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
2. det i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer (i rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom) i de forhold som er lagt til grunn ved lønns plasseringen.
3. det er gjennomført produktivitets-/effektiviseringstiltak som medfører klart målbare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.
4. det har skjedd betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.

§3 Særskilte forhandlinger

I de tilfeller hvor det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale for den enkelte arbeidstaker om

1. endret lønnstrinns plassering innenfor samme stillingsgruppe eller
2. spesiell avlønning som en personlig ordning.

Det er en forutsetning at slike avtaler bare skal kunne inngås for enkeltstående arbeidstakere og ikke for hele stillingsgrupper.

§4 Saksbehandling

Resultatet av forhandlinger etter §§ 1 og 2 og avtaler etter § 3 skal innberettes til partene sentralt.

Forhandlingene med grunnlag i §§ 1, 2 og 3 skal føres etter reglene i tilleggsbestemmelsene til Hovedavtalen § 4.

KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER FOR FAGFORBUNDET

Gjennomgående særbestemmelser

§1 1. og 17. mai

Arbeid på 1. og 17. mai godtgjøres med 100 % pr time for medgått tid.

§2 Arbeidstøy/verneutstyr

2.1 Arbeidstøy

Virksomheten kan bestemme at forskjellige arbeidsgrupper skal benytte uniform eller arbeidsdrakt.

Den enkelte virksomhet velger selv om den vil gi uniforms-/ arbeidsdraktsgodtgjørelse på minst kr 1.400,- pr. år eller selv bekoste uniform/arbeidsdrakt. Dette forutsettes å dekke minimum 2 sett arbeidstøy pr. år.

Bedre ordninger opprettholdes.

2.2 Verneutstyr

Virksomheten holder nødvendig verneutstyr

§3 Statistbestemmelse

3.1 Skift i kostyme

Tjenestegjør teknisk personale under tekniske skift i kostyme som knytter seg til forestillingens stil og miljø, godtgjøres dette med kr. 250,- pr. forestilling. Slik godtgjørelse utbetales ikke dersom vedkommende mottar statisthonorar.

§4 Gruppesærbestemmelser

4.1 Fagarbeiderstatus

Arbeidstakere med 6 års tjeneste som ikke har relevant utdanning/ fagopplæring kvalifiserer til avlønning som fagarbeider i lønnsramme T2 Faglært.

Gjennomførte kurs og opplæring i henhold til opplæringsplan kvalifiserer til avlønning som fagarbeider tidligere enn 6 år. Kurs og opplæring er forpliktende for begge parter.

4.2 Daglig arbeidstid fra kl. 06.00

Den daglige arbeidstid kan legges fra kl 06.00 for rengjøringspersonale, transportarbeidere, portvakter, resepsjonsvakter, vestibylevakter og vaktmestere.

4.3 Verktøy, snekkere – mekanisk verksted, malersal

Snekkere som selv holder verktøy, utbetales en godtgjørelse på kr 0,65 pr. time.

4.4 Portvakter – resepsjon – vestibyle

I arbeidstiden inngår 1/2 times spisepause på hver vakt.

4.5 Rengjøringspersonalet

4.5.1 Hovedrengjøring

For hovedrengjøring betales kr 200,- pr. dag.

4.5.2 Mellom forestillinger/generalprøver

For rengjøring etter generalprøver og mellom forestillinger som faller utenom den ordinære arbeidstid, betales minimum for 3 timer pr. gang.

4.6 Billettkasserer

Kasserer tilstås kr 1.400,- pr år i tellepenger. Kasserer plikter å bringe kassen i natt-safe når ikke andre av teatrets personale kan utføre dette arbeid.

VEDLEGG

AVTALE OM OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSFOND

Avtalen mellom Spekter og LO Stat gjøres gjeldende pr. 1.5.98.

Lærlinger

1. Opplæringen skal foregå etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet og eventuell særlovgivning/bestemmelser for det enkelte fag.
2. Lærlingekontrakt skal inngås skriftlig mellom virksomhet og lærling.
3. Lærlingenes antall skal ikke overstige det som er fastsatt i inngått tariffavtale eller offentlige bestemmelser for det enkelte fag. Der hvor det ikke er fastsatt i forskrift en begrensning av antall lærlinger, skal antallet ikke overstige 1/3 av de arbeidstakere som kan forestå opplæring på den enkelte arbeidsplass. Unntak fra denne bestemmelse kan i spesielle tilfelle avtales lokalt i samråd med Yrkesopplæringsnemnda.
4. Må lærlinger gå på lærlingskole og dette medfører reiseutgifter, betaler kommunen/virksomheten disse. På steder uten lærlingskole eller yrkesskole, plikter lærlingen å fullføre godkjent brevkurs som betales av virksomheten. Virksomheten medvirker eventuelt med støtteundervisning. Lærlingen skal arbeide under stadig veiledning og kontroll og kan ikke knyttes til selvstendig arbeid uten faglig ledelse. Arbeidstakere som er overlatt lærlingene, plikter å gi disse opplæring og sørge for at de får delta i utførelsen av praktisk arbeid, samt å påse at lærlingen fører arbeidsdagbok i overensstemmelse med opplæringsplanen, jfr. fagopplæringslovens § 8.

5. Partene er enige om å samarbeide for at målene i Reform'94 skal nås. Dette innebærer blant annet et økt antall lærlinger i virksomhetene. Hovedmodellen 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:

Halvår	
1.	skole
2.	skole
3.	skole
4.	skole
5.	60 %
6.	60 %
7.	80 %
8.	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.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

NORSK TJENESTEMANNSLAG

KAPITTEL 3 LØNNSREGULATIVET

§1 Generelt

Regulativet er et bruttolønnsregulativ. (Opprettholdes det pensjonsordninger med fri pensjon eller lavere pensjonstrekk enn 2 % og ytelser som tilnærmet svarer til ytelsene etter KLPs normalvedtekter, må det foretas en omregning slik at nettolønningen svarer til regulativets satser fratrukket 2 % av pensjonsgrunnlaget.)

§2 Lønnsregulativ gjeldende fra 1.4.2014

A-regulativ			
Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
1	305 395	317 895	332 595
2	307 645	320 145	334 845
3	309 895	322 395	337 095
4	312 245	324 745	339 445
5	314 595	327 095	341 795
6	316 995	329 495	344 195
7	319 395	331 895	346 595
8	322 195	334 695	349 395
9	324 995	337 495	352 195
10	327 895	340 395	355 095
11	330 795	343 295	357 995
12	334 095	346 595	361 295
13	337 395	349 895	364 595
14	340 795	353 295	367 995

A-regulativ			
Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
15	344 195	356 695	371 395
16	347 795	360 295	374 995
17	351 395	363 895	378 595
18	354 095	366 595	381 295
19	357 795	370 295	384 995
20	361 695	374 195	388 895
21	365 595	378 095	392 795
22	369 562	382 062	396 762
23	372 812	385 312	400 012
24	376 062	388 562	403 262
25	379 662	392 162	406 862
26	383 262	395 762	410 462
27	387 112	399 612	414 312
28	390 962	403 462	418 162
29	394 762	407 262	421 962
30	398 562	411 062	425 762
31	402 812	415 312	430 012
32	407 062	419 562	434 262
33	410 762	423 262	437 962
34	414 462	426 962	441 662
35	419 012	431 512	446 212
36	423 562	436 062	450 762
37	428 512	441 012	455 712
38	433 462	445 962	460 662
39	438 612	451 112	465 812
40	443 762	456 262	470 962

A-regulativ			
Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
41	449 162	461 662	476 362
42	454 562	467 062	481 762
43	460 162	472 662	487 362
44	465 762	478 262	492 962
45	471 562	484 062	498 762
46	477 362	489 862	504 562
47	483 462	495 962	510 662
48	489 562	502 062	516 762
49	495 912	508 412	523 112
50	502 262	514 762	529 462
51	508 862	521 362	536 062
52	515 462	527 962	542 662
53	522 312	534 812	549 512
54	529 162	541 662	556 362
55	536 512	549 012	563 712
56	543 862	556 362	571 062
57	551 512	564 012	578 712
58	559 162	571 662	586 362
59	567 112	579 612	594 312
60	575 062	587 562	602 262
61	583 412	595 912	610 612
62	591 762	604 262	618 962

B-regulativ	
1	500
2	1 000
3	1 500
4	2 000
5	2 500
6	3 000
7	3 500
8	4 000
9	4 500
10	5 000
11	5 500
12	6 000
13	6 500
14	7 000
15	7 500
16	8 000
17	8 500
18	9 000
19	9 500
20	10 000

B-regulativ	
21	10 500
22	11 000
23	11 500
24	12 000
25	12 500
30	15 000
31	15 500
32	16 000
33	16 500
62	31 000
75	37 500
76	38 000
77	38 500
78	39 000
92	46 000
139	69 500
140	70 000
141	70 500
142	71 000

§3 Lønnsrammer

3.1 Administrativt personale

A1 er fjernet pr 1.4.06

A2						
Ans.	0	2	4	6	8	10
A2.1	12	14	16	18	20	22
A2.2	24					
A2.3	25					

(sekretærer med liten grad av selvstendige saksbehandlingsoppgaver)

A3						
Ans.	0	2	4	6	8	10
A3.1	17	19	21	23	24	27
A3.2	27					
A3.3	29					

(sekretærer med stor grad av selvstendige saksbehandlingsoppgaver)

A4						
Ans.	0	2	4	6	8	10
A4.1	19	21	23	24	26	29
A4.2	29					
A4.3	31					

A5						
Ans.	0	2	4	6	8	10
A5.1	23	24	26	28	30	33
A5.2	34					
A5.3	36					

(lavere mellomledernivå hvor vedkommende er underlagt en annen innen eget fagfelt)

A6						
Ans.	0	2	4	6	8	10
A6.1	25	27	29	31	33	36
A6.2	38					
A6.3	40					

A7	
Ans.	0
A7.1	40
A7.2	42
A7.3	44
A7.4	46
A7.5	46

KAPITTEL 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

§1 Justerings- og normeringsforhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til justerings- og normeringsforhandlinger. Forhandlingene føres innenfor en fastsatt økonomisk ramme, og kan gjelde følgende forhold:

1. unormerte stillinger (stillinger hvor lønnplasseringene ikke er sentralt fastsatt) som ikke er lønnsmessig knyttet til normerte stillinger.
2. endring i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.
3. behov for å rekruttere, eventuelt beholde kvalifisert arbeidskraft.

§2 Lokale forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt i foregående punkt ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnsstrinns plasseringer og annen godtgjøring etter B-regulativet innenfor tariffavtalens bestemmelser når:

1. det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
2. det i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer (i rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom) i de forhold som er lagt til grunn ved lønnplasseringen.
3. det er gjennomført produktivitets-/effektiviseringstiltak som medfører klart målbare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.
4. det har skjedd betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.

§3 Særskilte forhandlinger

I de tilfeller hvor det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale for den enkelte arbeidstaker om

1. endret lønnsstrinns plassering innenfor samme stillingsgruppe eller
2. spesiell avlønning som en personlig ordning.

Det er en forutsetning at slike avtaler bare skal kunne inngås for enkeltstående arbeidstakere og ikke for hele stillingsgrupper.

§4 Saksbehandling

Resultatet av forhandlinger etter §§ 1 og 2 og avtaler etter § 3 skal innberettes til partene sentralt.

Forhandlingene med grunnlag i §§ 1, 2 og 3 skal føres etter reglene i tilleggsbestemmelsene til Hovedavtalen , § 4.

KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER FOR NTL

1.1 Arbeidstid

Arbeidstiden skal, i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 07.00 og kl 17.00, og fordeles på ukens første 5 dager.

1.2 Tellepenger for kasserer

Tellepenger ved de institusjoner som har slik stilling, settes til kr 1.400,-.

MUSIKERNES FELLESORGANISASJON

KAPITTEL 3 LØNNSREGULATIVET

§1 Generelt

Regulativet er et bruttolønnsregulativ. Opprettholdes det pensjonsordninger med fri pensjon eller lavere pensjonstrekk enn 2 % og ytelser som tilnærmet svarer til ytelsene etter KLPs normalvedtekter, må det foretas en omregning slik at nettolønningen svarer til regulativets satser fratrukket 2 % av pensjonsgrunnlaget.

§2A Lønnsregulativ gjeldende fra 1.4.2014

A-regulativ			
Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
1	302 819	315 319	330 019
2	305 069	317 569	332 269
3	307 319	319 819	334 519
4	309 669	322 169	336 869
5	312 019	324 519	339 219
6	314 419	326 919	341 619
7	316 819	329 319	344 019
8	319 619	332 119	346 819
9	322 419	334 919	349 619
10	325 319	337 819	352 519
11	328 219	340 719	355 419
12	331 519	344 019	358 719
13	334 819	347 319	362 019
14	338 219	350 719	365 419

A-regulativ			
Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
15	341 619	354 119	368 819
16	345 219	357 719	372 419
17	348 819	361 319	376 019
18	351 519	364 019	378 719
19	355 219	367 719	382 419
20	359 119	371 619	386 319
21	363 019	375 519	390 219
22	366 986	379 486	394 186
23	370 236	382 736	397 436
24	373 486	385 986	400 686
25	377 086	389 586	404 286
26	380 686	393 186	407 886
27	384 536	397 036	411 736
28	388 386	400 886	415 586
29	392 186	404 686	419 386
30	395 986	408 486	423 186
31	400 236	412 736	427 436
32	404 486	416 986	431 686
33	408 186	420 686	435 386
34	411 886	424 386	439 086
35	416 436	428 936	443 636
36	420 986	433 486	448 186
37	425 936	438 436	453 136
38	430 886	443 386	458 086
39	436 036	448 536	463 236
40	441 186	453 686	468 386

A-regulativ			
Trinn	pr. 1.4.2012	pr. 1.4.2013	pr. 1.4.2014
41	446 586	459 086	473 786
42	451 986	464 486	479 186
43	457 586	470 086	484 786
44	463 186	475 686	490 386
45	468 986	481 486	496 186
46	474 786	487 286	501 986
47	480 886	493 386	508 086
48	486 986	499 486	514 186
49	493 336	505 836	520 536
50	499 686	512 186	526 886
51	506 286	518 786	533 486
52	512 886	525 386	540 086
53	519 736	532 236	546 936
54	526 586	539 086	553 786
55	533 936	546 436	561 136
56	541 286	553 786	568 486
57	548 936	561 436	576 136
58	556 586	569 086	583 786
59	564 536	577 036	591 736
60	572 486	584 986	599 686
61	580 836	593 336	608 036
62	589 186	601 686	616 386

B-regulativ		B-regulativ	
1	500	21	10 500
2	1 000	22	11 000
3	1 500	23	11 500
4	2 000	24	12 000
5	2 500	25	12 500
6	3 000	30	15 000
7	3 500	31	15 500
8	4 000	32	16 000
9	4 500	33	16 500
10	5 000	62	31 000
11	5 500	75	37 500
12	6 000	76	38 000
13	6 500	77	38 500
14	7 000	78	39 000
15	7 500	92	46 000
16	8 000	139	69 500
17	8 500	140	70 000
18	9 000	141	70 500
19	9 500	142	71 000
20	10 000		

§3 Lønnsrammer

M2 SUFFLØR						
Ans.	0	2	4	6	8	10
M2.1	15	17	17	21	22	24

M5 INSPISIENTASSISTENT			
Ans.	0	2	4
M5.1	7	11	Opprykk til M6

M6 INSPISIENT Ved tilsetning som inspisient godskrives all relevant utdanning i lønnsansienniteten								
Ans.	0	2	4	6	8	10	12	14
M6.1	22	23	24	27	29	30	33	33
M6.2	34							
M6.3	36							

M10 TEATERMUSIKER OG -SANGER						
Ans.	0	2	4	6	8	10
M10.1	23	25	28	30	32	35

MIDLERTIDIG ANSATTE TEATERMUSIKERE						
Ans.	0	2	4	6	8	10
Trinn	25	27	30	32	34	37

KAPITTEL 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

§1 Justerings- og normeringsforhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til justerings- og normeringsforhandlinger.

Forhandlingene føres innenfor en fastsatt økonomisk ramme, og kan gjelde følgende forhold:

1. unormerte stillinger (stillinger hvor lønsplasseringene ikke er sentralt fastsatt) som ikke er lønsmessig knyttet til normerte stillinger.
2. endring i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.
3. behov for å rekruttere, eventuelt beholde kvalifisert arbeidskraft.

§2 Lokale forhandlinger

Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt i foregående punkt ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnstrinns plasseringer og annen godtgjøring etter B-regulativet innenfor tariffavtalens bestemmelser når:

1. det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
2. det i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer (i rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom) i de forhold som er lagt til grunn ved lønsplasseringen.
3. det er gjennomført produktivitets-/effektiviseringstiltak som medfører klart målbare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.
4. det har skjedd betydelige endringer i en stillingsstillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.

M11 MUSIKALSK LEDER (TEATER)		
Ans.		0
M11.1		30
M11.2		32
M11.3		34
M11.4		36

§3 Særskilte forhandlinger

I de tilfeller hvor det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale for den enkelte arbeidstaker om

1. endret lønnstrinns plassering innenfor samme stillingsgruppe eller
2. spesiell avlønning som en personlig ordning.

Det er en forutsetning at slike avtaler bare skal kunne inngås for enkeltstående arbeidstakere og ikke for hele stillingsgrupper.

§4 Saksbehandling

Resultatet av forhandlinger etter §§ 1 og 2 og avtaler etter § 3 skal innberettes til partene sentralt.

Forhandlingene med grunnlag i §§ 1, 2 og 3 skal føres etter reglene i tilleggsbestemmelsene til Hovedavtalen § 4.

KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER – SÆRBESTEMMELSER FOR SUFFLØRER

§1 Oppsigelse

1.1 Det utbetales sluttvederlag til arbeidstakere som blir sagt opp etter fylte 50 år i h.h.t. sluttvederlagsordningen mellom LO og NHO.

§2 Arbeidets omfang

2.1

Det vises til den rammeinstruks for sufflører som partene etter forhandlinger er enige om.

2.2

For sufflører som aksepterer å utføre oppgaver som faller utenfor rammeinstruksen, skal det i god tid i forveien inngås avtale om omfanget av og godtgjørelsen for disse oppgavene.

Merknad: Partene er enige om at tjenesten normalt skal tilrettelegges slik at suffløren følger alle prøver og forestillinger i en produksjon fullt ut, med mindre sykdom eller andre uforutsette hindringer oppstår. Dette er ikke til hinder for at sufflørene i samråd med den kunstneriske ledelsen disponeres ut fra virksomhetens faglige behov.

§3 Arbeidstid

3.1

Den alminnelige arbeidstid legges mellom kl. 09.00 og kl. 23.00 (på turné til kl. 24.00).

3.2

Ordinær prøvetid legges mellom kl. 10.00 og kl. 16.00. Kveldsprøver legges mellom kl. 19.00 og kl. 22.00. For den enkelte sufflører skal det ikke være mer enn 20 kveldsprøver i løpet av et spilleår.

Prøver på lørdager skal legges mellom kl. 10.00 og kl. 15.00 og skal ikke under noen omstendighet vare lenger enn 4 timer. Ved det enkelte teater kan det avtales prøvefri lørdager når partene finner det hensiktsmessig. I løpet av de 4 første prøvetimene skal suffløren ha en hvilepause på minst 20 minutter. Varer prøven lenger enn 4 timer, skal suffløren ha ytterligere 10 minutter hvilepause.

3.3

Frammøte til tjeneste avregnes med minst 3 timer. Avbrytes arbeidet i mindre enn 2 sammenhengende timer, blir avbrytelsen å regne som løpende arbeidstid.

3.4

Er det mindre enn 3 timer mellom to frammøter har vedkommende krav på middagspenger med kr. 130,- eller et varmt måltid bekostet av arbeidsgiver.

3.5

I samarbeid med tillitsvalgte skal det utarbeides en tjenesteplan som viser den enkelte sufflørs tjenestetid og fritid. Tjenesteplanen for kommende kalenderuke gjøres kjent senest fredag uken før. (Jfr. aml § 10-3 og Fellesbestemmelsene § 4.4.1.)

Endringer i oppsatt tjenesteplan skal bare kunne gjøres unntaksvis og når det har inntruffet spesielle omstendigheter som ikke var kjent da den opprinnelige tjenesteplanen ble utarbeidet. Endringene drøftes så vidt mulig med sufflørenes tillitsvalgte, og berørte sufflører gis umiddelbart personlig varsel. Blir suffløren varslet senere enn kl. 16.00 dagen før, skal den opprinnelige tjenestetiden avregnes og ny tjenestetid ut over den opprinnelige tidsrammen skal lønnes som overtid.

§4 Godtgjøring - vederlag

4.1

Dersom det ved oppførelse av musikaler/operetteforestillinger ved teatre forutsettes at suffløren må ha inngående kjennskap til notesesing og evt. fremmede språk, skal det etter lokal avtale betales en forholdsvis godtgjørelse av B-regulativets trinn 17.

§5 Vederlag for ekstratjeneste

5.1

For dobbeltforestilling betales 1 dagsgasje ekstra. To forestillinger som medregnet pausen ikke varer mer enn 3 timer til sammen regnes som én forestilling.

Når to forestillinger blir avviklet mellom kl. 10.00 og 16.00 regnes disse ikke som dobbeltforestilling.

5.2

For medvirkning i tre prøver eller to prøver og én forestilling samme dag, betales det et tillegg tilsvarende B-regulativets trinn 2.

5.3

For 1. og 17. mai betales 150 % tillegg for arbeid inntil kl. 19.00 og 100 % tillegg etter kl. 19.00.

Merknad: Som en prøveordning i tariffperioden kompenseres ovenstående i h.h.t. Fellesbestemmelsene § 5.8.

5.4

For arbeid mellom kl. 23.00 og den ordinære arbeidstids begynnelse betales overtidstillegg med 100 %.

5.5

Ved overtakelse av generalprøve eller forestilling på mindre enn 72 timers varsel, betales et tillegg tilsvarende B-regulativets trinn 2.

Ved overtakelse av generalprøve eller forestilling på mindre enn 48 timers varsel, betales et tillegg tilsvarende B-regulativets trinn 3.

5.6

Individuell suffli utenom ordinær prøvetid lønnes som overtid med 100 % tillegg.

5.7

Ved beregning av dagsgasje anvendes 312 som divisor.

§6 Ferie/fri

6.1

I tilknytning til sommerferien har suffløren rett til 2 uker fri med lønn.

6.2

I tillegg til ferie og fri i h.h.t. pkt. 6.1 har suffløren rett til 2 uker fri med lønn i h.h.t. Fellesbestemmelsene § 5.8.

§7 Arbeidsforhold

Den enkelte virksomhet velger selv om den vil gi uniform/ arbeidsdrakt godtgjøring, eller selv bekoste uniform/arbeidsdrakt. Dette forutsettes å dekke minst 2 sett arbeidstøy pr. år.

§8 Opplæring

For sufflører uten øvelse skal det være opplæring i prøvetiden.

KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER – SÆRBESTEMMELSER FOR INSPISIENTER

§1 Arbeidets omfang

1.1

Det skal være utarbeidet beskrivelse for stillingen.

§2 Arbeidstid

2.1

Frammøte til tjeneste avregnes med minst 3 timer. Avbrytes arbeidet i mindre enn 2 sammenhengende timer blir avbrytelsen å regne som løpende arbeidstid.

§3 Ferie/fri

3.1

Det gis ferie iht. ferieloven.

I tilknytning til fellesbestemmelsene § 5.8: 2 uker fri med lønn.

I tillegg til ferien har inspisienten: 2 uker fri med lønn.

Avtale om avvikling av friukene skal skje med minst en måneds varsel.

VEDLEGG TIL SÆRBESTEMMELSER FOR INSPISIENTER:

STILLINGSBESKRIVELSE

Særbestemmelsen paragraf 1 sier at det skal være utarbeidet beskrivelse for stillingen. Det er partenes innstilling at man tar utgangspunkt i følgende:

1. Generelt

Teatrets ledelse fastlegger inspipientenes administrative overordnede. Inspisienten knyttes til produksjonen så tidlig som mulig, og bør være knyttet til denne i hele prøve- og spilleperioden.

Inspisienten skal påse at ordensregler og relevante overenskomstbestemmelser blir overholdt.

Det påhviler inspisienten å foreta det registreningsarbeidet som teatret finner nødvendig i forbindelse med prøvene og forestillingene.

2. Prøvene

Under prøvene er inspisienten instruktørens nærmeste medarbeider i spørsmål av praktisk art, og er ansvarlig for planlegging, informasjon og den administrative gjennomføringen av prøvene. Ordinært inspisientarbeid vil omfatte å være bindeledd mellom instruktør, skuespillere, administrasjon og kunstnerisk-/tekniske avdelinger.

3. Forestillingene

Foruten å være forestillingens ansvarlige leder, skal inspisienten påse at forestillingene beholder sin optimale kunstneriske og tekniske kvalitet.

4. Turné

Inspisienten er som regel turnéleder, ved oppsøkende teatervirksomhet eller gjestespill, og retter seg etter det enkelte teaters turnélederinstruks.

KAPITTEL 5 SÆRBESTEMMELSER – SÆRBESTEMMELSER FOR TEATERMUSIKERE

§ 1. Generelt

Midlertidig ansatte teatermusikere lønnes pr prøve og forestilling, jf disse særbestemmelsen § 2, pkt 2.2 og 2.3. Dersom partene er enige om det, kan månedslønn benyttes, jf Kap. 3 § 3.

Teatermusiker kan underlegges instruksjon (statisteri) som er i tilknytning til yrkesutøvelsen.

For midlertidig ansatte musikere som lønnes pr. prøve eller forestillinger, har teatret innenfor en 14 dagers varslingsfrist, lønnsplikt for avtalte prøver og/eller forestillinger.

§ 2 Arbeidstid/tjenestetid

2.1 Individuell øving.

Tjenesten skal tilrettelegges slik at den enkelte musiker får tilstrekkelig tid til individuell øving innenfor en normalarbeidsuke, jfr. fellesbestemmelsen § 4.2. (p.t .35 1/2t)

2.2 Prøver

Ordinær prøvetid legges mellom kl. 10.00 og 16.00.

For dager med ett frammøte er den ordinære prøvetiden 5 timer for den enkelte musiker. Ved spesielt store og kompliserte oppsetninger, eller når andre forhold nødvendiggjør en utvidelse av prøvetiden, skal den enkelte musiker kunne prøve i seks timer på dager med ett frammøte.

For musiker som har forestilling eller kveldsprøve samme dag skal ordinær prøvetid være 11.00–15.00.

For musikere som avlønnes pr prøve, er prøvesatsen kr 1600,- for inntil 3 timer, deretter kr 267,- pr. påbegynt halvtime. Dersom musikeren innkalles til prøve av en fast varighet, skal han minst betales for denne tid.

Avbrytes arbeidet i mindre enn 2 sammenhengende timer, blir avbrytelsen å regne som løpende arbeidstid. Repetitører skal lønnes minst 8 % høyere enn minstelønn.

For prøver på søn- og helligdager betales 100 % tillegg.

2.3 Forestillinger

Forestilling avregnes med minimum 4 timer iberegnet sminking/klargjøring av instrumenter mm (normalt en halv time før forestillingens begynnelse, dersom tidligere innkalling ikke foreligger) og avsminking med mer (normalt ett kvarter etter forestillingens slutt). Faktisk tid utover 4 timer regnes som arbeidstid.

På dager med generalprøve eller premiere skal ikke en musiker som er med i forestillingen medvirke i annen forestilling. På slike dager skal musikeren ikke kunne innkalles til prøve på annen forestilling. Ordinær prøve på den forestilling som senere på dagen skal ha generalprøve eller premiere skal derimot kunne holdes dersom det er behov for det. Musikeren har krav på prøvefri dagen etter premiere.

For musikere som lønnes pr forestilling er forestillingssatsen kr. 1911,- pr. forestilling.

For dobbeltforestilling betales 1 dagsgasje/forestillingshonorar ekstra. To forestillinger, som medregnet pausen ikke varer mer enn 3 timer til sammen regnes som én forestilling.

Når to forestillinger blir avviklet mellom kl. 10.00 og 16.00 regnes disse ikke som dobbeltforestilling.

Generalprøve betales som forestilling.

§ 3 Godtgjøring/vederlag

3.1

Fast ansatt musiker som også tjenestegjør som repetitør gis et fast tillegg på B-regulativets trinn 50.

3.2

Musikalsk leder/dirigent tilstås en forestillingsgodtgjørelse som avtales i det enkelte tilfelle.

3.3

Tillegg for orkesterinspisient betales med kr 100,- pr. prøve og forestilling.

3.4

Tillegg for biinstrument utover ett betales med kr 100,- pr. forestilling. Som biinstrument til slagverk regnes bare pauke, vibrafon, xylofon, klokkespill og elektronikk.

3.5

Ved det enkelte teater kan det avtales lønn eller høyere satser som inkluderer ett eller flere av de ovennevnte tillegg.

3.6 1. og 17. mai

For medvirkning i forestilling på 1. og 17. mai betales 1 dagsgasje/forestillingshonorar ekstra i tillegg til ordinær lønn Eventuell ekstraforestilling på disse dager honoreres med ytterligere en halvdagsgasje/halvt forestillingshonorar.

§ 4 Annet

Utgifter til transport av større instrumenter, harpe, bass, slagverk og tuba o.l. godtgjøres etter regning. Umiddelbart etter sommerferien har fast ansatte musikere rett til å være fritatt for all tjeneste i 2 uker (med lønn) til individuell øving før sesongen begynner.

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomst i overenskomstområde 1 (Orkestre og teater) i Spekter området

År 2014, den 15. mai, ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og Landsorganisasjonen i Norge v/LO Stat vedrørende overenskomst for område 1 (Orkestre og teater).

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO Stat den 7. april 2014 og protokoller fra de lokale forhandlingene.

Tilstede:

For Spekter
Anne-Kari Bratten

For LO Stat
Eivind Gran

1. Avslutning av de lokale forhandlingene

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet i de lokale forhandlingene.

Partene er enige om formulering vedrørende pensjon slik det fremgår av vedlegg 1.

a) Partene konstaterer at det etter dette er enighet i de lokale forhandlingene mellom

- Kilden/Kristiansand Symfoniorkester og MFO
- Det Norske Blåscensembel anno 1734 og MFO
- NOSO og MFO
- Stavanger Symfoniorkester og MFO
- Stiftelsen Harmonien og MFO
- Trondheim Symfoniorkester og MFO
- Oslo Filharmonien og NTL

Partene viser til protokoll fra de lokale forhandlingene, og godkjenner overenskomstens del B for perioden 1. april 2014 til 31. mars 2016 slik det fremgår av protokollen.



DM 51724

b) Partene er enig om å løse gjenstående uenigheter slik:

- Den Norske Opera & Ballett og Fagforbundet
Det gis et generelt tillegg på kr 14.200 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. Tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A. Det foretas endringer i overenskomsten slik det fremgår av protokoll datert 14. mai 2014, jf. vedlegg 2.
- Den Norske Opera & Ballett og NTL
Det gis et generelt tillegg på kr 15.500 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. Tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A. Videre vises til protokoll datert 14. mai 2014, jf. vedlegg 3.
- Den Norske Opera & Ballett og MFO
Det gis et generelt tillegg på kr 17.000 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. Tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A. Videre vises til vedlegg 4.
- Teatrene og Fagforbundet
Lønnsrammene endres slik det fremgår av vedlegg 5. Det gis tillegg tilsvarende kr 14.700 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. NTO og Fagforbundet skal i fredsplikt beregne kostnaden ved lønnsrammeendringen. Gjenstående beløp gis som et likt generelt tillegg. Det generelle tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A. Øvrige endringer i overenskomsten foretas slik det fremgår av vedlegg 5.
- Teatrene og NTL
Det gis et generelt tillegg på kr 14.700 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. Tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A. Det foretas endringer i overenskomsten slik det fremgår av vedlegg 5.
- Teatrene og MFO
Det gis et generelt tillegg på kr 14.700 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. Tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A. Det foretas endringer i overenskomsten slik det fremgår av vedlegg 5. I tillegg reguleres satsen i kap. 5 særbestemmelser § 2.2 fra kr 1.550 til kr 1.600 fra 1. april 2014 og tillegget per påbegynte halvtime økes fra kr 258 til kr 267 fra samme dato. Lønnen for forestillinger, jf § 2.3 økes fra kr 1.850 til kr 1.911 fra 1. april 2014.
- Operaen i Kristiansund og Fagforbundet
Lønnsrammene endres slik det fremgår av lokal enighet. Det gis tillegg tilsvarende kr 14.700 per år per årsverk med virkning fra 1. april 2014. Operaen i Kristiansund og Fagforbundet skal i fredsplikt beregne kostnaden ved lønnsrammeendringen. Gjenstående beløp gis som et likt generelt tillegg. Det generelle tillegget inkluderer tillegg gitt i overenskomstens del A.

Overenskomstens del B gjøres gjeldende for perioden 1. april 2014 til 31. mars 2016 med de endringer som fremgår av vedlegg.

2. Gjennomføring av forhandlingsresultatet



DM 51724

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

3. Svarfrist

Svarfrist settes til mandag 16. juni kl.12.00.

4. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Partene er enige om at i tillegg til det som fremgår av overenskomstens A-del del IV pkt 7 *Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår* skal forhandles om pensjonsordning, jf. vedlegg 1.

5. Øvrige bestemmelser

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter

For LO Stat


Anne-Kari Bratten
Eivind Gran

Protokolltilførsel fra LO Stat:

LO Stat, Musikernes Fellesorganisasjon, Norsk Tjenestemannslag og Fagforbundet vil påpeke at lønnsnivået for det kunstneriske, tekniske og administrative personalet ved Den Norske Opera & Ballett er for lavt. Innenfor medlemmenes fagområder finnes det spesialkompetanse som i dag ikke blir anerkjent og verdsatt av arbeidsgiver. Dette er uakseptabelt. Forbundene vil ved de kommende lønnsoppgjør komme tilbake med krav om å heve lønningene til et anstendig nivå.

DM 51724

Vedlegg 1

Partene i overenskomstområdet har i perioden 2012 – 2014 i fellesskap utredet pensjonsspørsmål.

Ved hovedoppgjøret 2012 protokollerte partene:

Partene er enige om å samarbeide om en gjennomgang av dagens pensjonsordning, inkludert vurdering av alternative ordninger. Både virksomhetenes økonomi/kostnadssiden og ytelsen til den enkelte arbeidstaker skal være en del av gjennomgangen.

Ved mellomoppgjøret 2013 protokollerte partene:

Partene er enige om å videreføre samarbeidet om en gjennomgang av dagens pensjonsordning, inkludert vurdering av alternative ordninger. Både virksomhetenes økonomi/kostnadssiden og ytelsen til den enkelte arbeidstaker skal være en del av gjennomgangen.

Etter at arbeidet var gjennomført har forbundene i overenskomstområdet i brev av 5. mars 2014 til NTO uttrykt at de er inneforstått med at prosess om fremtidig pensjonsordningen må fortsette.

Arbeidsgiversiden tar dette til etterretning og partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg som skal utrede alternative pensjonsløsninger og konsekvenser av disse for arbeidstakerne og arbeidsgiverne. Utredningsarbeidet skal være ferdig 31. desember 2014. Utvalgets arbeid skal danne grunnlag for forhandlinger mellom partene om fremtidig pensjonsordning ved mellomoppgjøret 2015 med konfliktrett og uravstemning lik et hovedoppgjør.

Partene er enige om å legge til grunn at en fremtidig pensjonsordning skal gi forutsigbare pensjonskostnader. Partene er enige om at målsettingen er en felles pensjonsløsning som omfatter hele sektoren.

Utvalget skal nedsettes med representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Følgende arbeidstakerorganisasjoner skal være representert: Fagforbundet, MFO, NTL, Skuespillerforbundet, Norske Dansekunstnere og Norsk Lektorlag.

Partene er enige om å knytte til seg en ekstern rådgiver. Det innhentes tilbud fra aktuelle rådgivere, og utvalget velger i fellesskap leverandør.

Ele AB

DM 51724

Protokoll

Det har vært avholdt bistandsforhandling 14.5.14 mellom Den Norske Opera & Ballett (DNO&B) og Fagforbundet vedrørende hovedoppgjøret pr. 1. april 2014.

Tilstede

Fra Arbeidsgiverforeningen Spekter
Elin Ødegård og Anja Steinfeldt-Reisse

Fra LO Stat
Lise Olsen

Fra Den Norske Opera & Ballett
Tom Remlov, Marta Færevag Hjelle, Trude Rostad, Janicke Lee Tombre, Elin Borander

Fra Fagforbundet
Blørn Moe, Henriette Jevnaker, Arvid Tønnesen, Mette Henriksen Aas, Lilian Winther, Steinar Ruud, Cecilia Løvlie Westvold

Møtet ble avholdt i DNO&Bs lokaler.

Etter bistandsmøtet konstaterte partene at det ikke var mulig å komme til enighet lokalt.

Partene er enige om følgende endringer i overenskomstens del B.

Punkt 2.2.2 Ordinær arbeidstid – endre merknadstekst:

Merknad, gjelder teknisk personal:
For innbil 6 søndager pr. sesong kan oppstart settes til kl. 0800 i forbindelse med matinéforestillinger. Timene mellom kl. 0900 og 1100 kompenseres med et tillegg på 100 %. Evaluering av denne ordningen skal gjennomføres i løpet av perioden og senest innen 1.2.2016.

Punkt 2.4.4 – Dekning av utgifter – endre tredje avsnitt

For medlemmer i Fagforbundet og NTL: kostpenget utbetales med kr. 150,-.

Punkt 2.4.17 – Arbeidstøy, nye tilleggstekster

- Til kjøp av arbeidstøy får teknisk personal en godtgjørelse på kr. 1.400,- pr. år. (Gjelder ikke de gruppene som får uniform). Regelverk for påklædning i forbindelse med forestillingsavvikling legges i personalhåndboken.
- Det gis et særskilt tillegg til publikumsverter med et fast og forpliktende arbeidsforhold på kr. 2.000,- pr. ansatt pr. år for vask og stell av uniform. For ekstrahjelper vil beløpet være kr. 1.000,- fordi disse normalt jobber vesentlig færre vakter enn øvrige ansatte.

Protokolltilførsler

- Partene er enige om at Lønnsstrukturutvalget (LSU) i perioden skal vurdere lønnsutvikling for ufaglærte grupper, basert på realkompetanse, ansiennitet og utarbeidede fagplaner. Partene er enige om å se særskilt på avlønning av medarbeiderne med høyskole og flere fagbrev. Utvalget skal legge frem innstilling for partene under mellomoppgjøret i 2015, senest ved hovedoppgjøret i 2016. Partene

Ele AB
DM 191268



er enige om at LSU i denne sammenhengen skal se på nye alternative lønnsrammer for Fagforbundet

- Partene er enige om at følgende problemstillinger knyttet til søn- og helgedagsarbeid skal reguleres gjennom bestemmelser i en reforhandlet versjon av særavtalen om arbeidstidsbestemmelser for ansatte i teknisk søyle:
 - Utlast/hedrigg etter forestilling på lørdag etter kl. 18 og søndag
 - Plassering av ukentlig fridøgn sett i sammenheng med prosjektorganisering
 Forannevnte mandat/føringer medfører ikke at partene har plikt til å inngå særavtaler.
- Partene er enige om i fellesskap å styrke og forbedre prosessen for drøfting omkring arbeidsplaner og overordnede langtidspaner for teknisk søyle.
- Partene er enige om at regulering av ubekvemstillegget er forhandlingstema ved hvert hoved- og mellomoppgjør.

Oslo, 14. mai 2014


Marta Færevaa Hjelte
Den Norske Opera & Ballett A/S


Bjørn Moe
Fagforbundet

Protokoll

Det har vært avholdt bistandsforhandling 14.5.14 mellom Den Norske Opera & Ballett (DNO&B) og NTL vedrørende hovedoppgjøret pr. 1. april 2014.

Tilstede

Fra Arbeidsgiverforeningen Spøkter
Elin Ødegård og Anja Steinfeldt-Reisse

Fra LO Stat
Lise Olsen

Fra Den Norske Opera & Ballett
Tom Remlov, Marta Færevaa Hjelte, Trude Rostad, Janicke Lee Tombre, Elin Borander

Fra NTL
Dag Agleidal (forbundssekretær), Knut Brotnow, Gisle Stenersen, Terje Jacobsen, Inger Jacobsen Bjerke


Møtet ble avholdt i DNO&Bs lokaler.

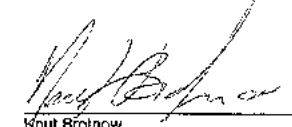
Etter bistandsmøtet konstaterte partene at det ikke var mulig å komme til enighet lokalt.

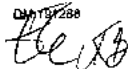
Partene har kommet til enighet om følgende:

- Det nedsattes et partssammensatt utvalg som skal se på fremtidig lønnsstruktur for området. I dette arbeidet skal det ses særskilt på avlønning av medarbeidere som gjennomfører kompetansehevede tiltak som er avklart med arbeidsgiver i forkant, samt vurdere lønnsutvikling for medarbeidere med lang ansiennitet. Herunder en vurdering av NTLs krav om innføring av ekstra lønnstrinn for medarbeidere på stigen som er direkte innplassert etter 5, 10 15 og 20 år.
- NTL forhandler for alle NTL medlemmer med unntak av de som på det tidspunkt forhandlingene starter innehar en stilling på L2 nivå.

Oslo, 14. mai 2014


Tom Remlov
Den Norske Opera & Ballett A/S


Knut Brotnow
NTL

DM 191227



DM 191227

Vedlegg 4

DNO & B og MFO

Sats for leilighetsvise tilsatte korsangere, jf. overenskomst del B kap. 4.5, økes med 3,5 % med virkning fra 1. august 2014.

Det nedsettes følgende partssammensatte utvalg:

- Vurdering av arbeidstidsordninger for inspisienter
- Vurdering av arbeidstidsbestemmelsene til korsangere. Herunder også vurdering av tjenestebasert ordning eller en form for gjennomsnittsberegning
- Vurdering av total disponering av dansernes arbeidstid innenfor tilgjengelig tidsramme, samt struktur for kategorisering av spillepenger



DM 51724

Vedlegg 5

Partsarbeid - overenskomsten

Partene er enige om å gjennomgå teateroverenskomsten i perioden med sikte på å få til tekstlige og innholdsmessige forenklinger og forbedringer, og en mer funksjonell struktur på overenskomstens fellesbestemmelser og særbestemmelser. Arbeidet skal ha som siktemål å gjøre innholdet i teateroverenskomsten enklere og mer tilgjengelig for de som skal lese og praktisere den. Arbeidet skal være gjennomført innen 31. mars 2015.

Partsarbeid – søndagsarbeid

Det settes ned et partssammensatt utvalg som skal se på § 4.5 i fellesbestemmelsene. Utvalget skal drøfte søndagsarbeid i teatrene.

Utvalget skal bestå av representanter fra hver av de berørte forbund og arbeidsgiversiden. Arbeidet skal ferdigstilles før 1. oktober 2014.

Endringer i overenskomstenes fellesbestemmelser

Det vises til protokoll fra mellomoppgjøret 2013 der partene var enige om følgende partsarbeid:

Redigering av avtalen

Partene er enige om å igangsette et arbeid med redigering av avtalen. Utvalget kan foreslå både språklige og strukturelle endringer, og skal kvalitetssikre at avtalen har riktige og oppdaterte lovhenvisninger. Arbeidet skal være avsluttet innen utgangen av 2013.

Partene er på denne bakgrunn enige om redaksjonelle endringer i tråd med vedlegg. Partene skal i tråd med hovedavtalen § 7 redigere overenskomstene etter at disse er vedtatt.

§ 6.10 Kostpenger

Satsen økes fra kr. 100,- til kr. 130,-.

§ 15.6 Gjestespill

Bestemmelsen utgår.

For Musikernes Fellesorganisasjon

Kap. 5 Særbestemmelser for sufflører

§ 3.4

Satsen økes fra kr. 80,- til kr. 130,-.

Kap. 5 Særbestemmelser for teatermusikere

§ 3.2

Bestemmelsen endres til:

Musikalsk leder/dirigent tilstås en forestillingsgodtgjørelse som avtales i det enkelte tilfelle.



DM 51724

For Fagforbundet:

Partene er enige om å nedsette en arbeidsgruppe som i perioden skal vurdere lønnsutvikling for ufaglærte grupper, basert på realkompetanse, ansiennitet og utarbeidede fagplaner. Utvalget skal legge frem innstilling for partene under mellomoppgjøret i 2015, senest ved overenskomstrevisjonen i 2016.

Kapittel 3 Lønnsregulativet

§ 3 Lønnsrammer

Lønnsrammene endres i tråd med vedlegg.

DM 51724

Vedlegg - Fagforbundet

Kapittel 3 Lønnsregulativet

§ 3 Lønnsrammer

T1 UFAGLÆRT

Ans.	0	2	4	6	8	10
	12	13	14	15	16	17

- §4.1 Fagarbeiderstatus

Arbeidstakere med 6 års tjeneste som ikke har relevant utdanning/fagopplæring kvalifiserer til avlønning som fagarbeider i lønnsramme T2 Faglært. Gjennomførte kurs og opplæring i henhold til opplæringsplan kvalifiserer til avlønning som fagarbeider tidligere enn 6 år. Kurs og opplæring er forpliktende for begge parter.

T2 FAGLÆRT

Ans.	0	2	4	6	8	10
1.	14	15	16	17	18	19
2.	20					
3.	21					
4.	22					
5.	23					
6.	24					
7.	25					
8.	26					
9.	27					
10.	28					
11.	29					
12.	30					
13.	31					
14.	32					
15.	33					
16.	34 - 50					

Fagbrev

- Ansatte med relevant fagbrev eller annen tilsvarende utdanning og 6 års bransjeansiennitet innplasseres fra lønstrinn T2.4.

DM 51724

- Ansatte med to eller flere relevante fagbrev innplasseres fra lønnstrinn T2.7.

Særlige funksjoner

- Videooperatør, lysbordoperatør, lydtekniker, innplasseres fra lønnstrinn T2.6.

Høgskole

- Ansatte med relevant bachelorutdanning uten bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.3.
- Ansatte med relevant bachelorutdanning og minst to års bransjeansiennitet innplasseres fra lønnstrinn T2.7.
- Ansatte med relevant masterutdanning innplasseres fra lønnstrinn T2.10.
- Ansatte i stilling med krav til bachelor/masterutdanning plasseres fra lønnstrinn T2.11.

T3 LEDER

1.	24
2.	25
3.	26
4.	27
5.	28
6.	29
7.	30
8.	31
9.	32
10.	33
11.	34
12.	35
13.	36
14.	37
15.	38
16.	39
17.	40
18.	41
19.	42
20.	43 og høyere

Handwritten signature

KAPITEL 1 - FELLESBESTEMMELSER

§1 BESTEMMELSENES OMFANG

1.1. Hovedregel

Overenskomsten gjelder for Beivras Sami Nasjonalteater, Carle Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Haugesund Teater, Hordaland Teater, Hålogaland Teater, Kilden Teater og Konserthus (*), Nationaltheatret, Nordland Teater, Nord-Trøndelag Teater, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Sogn og Fjordane Teater, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teatret Vårt og Trøndelag Teater.

(*) For Kilden Teater og Konserthus vises til protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2014 mellom Spekter og LO Stat, T3 protokollen pkt IV.

Denne overenskomst gjelder for alle arbeidstakere i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid (evt. gjennomsnittlig arbeidstid) pr. uke. Det presiseres at dette også omfatter midlertidig ansatte.

§2 ANSETTELSE

2.1 Skriftlighetskrav

Ansettelse skal skje skriftlig.

2.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet for stillingen).

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert. Ved rekruttering til lederstillinger skal det, når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

2.3 Utlysning

Ledige stillinger skal utlyses internt.

2.4 Instruks

Er det nødvendig med instruks for en stilling, fastsettes denne i drøftinger med de tillitsvalgte. Hvilke stillinger dette gjelder, fastsettes i drøftinger mellom partene.

2.5 Uttalerett

Arbeidstakerne tillitsvalgte har rett til å uttale seg før ansettelse finner sted.

2.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom med arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

Slettet: Overenskomsten gjelder for Agder Teater, Beivras Sami Nasjonalteater, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Haugesund Teater, Hordaland Teater, Hålogaland Teater, Nationaltheatret, Nordland Teater, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Sogn og Fjordane Teater, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teatret Vårt og Trøndelag Teater. (*) For Kilden Teater og Konserthus vises til protokoll fra de innledende forhandlingene om overenskomstrevisjon 2014 mellom Spekter og LO Stat, T3 protokollen pkt IV.

Slettet: Skriftlighetskrav
Slettet: Kvalifikasjoner
Slettet: TILSETTING
Slettet: Tilsetting
Slettet: Bistilling

Slettet:

Slettet: også

Slettet: utlysning
Slettet: er

Handwritten signature

§3 OPPSIGELSE

3.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsestrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsestrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.

For øvrig kommer de særlige oppsigelsestristene i arbeidsmiljølovens (AML) § 15-3, 2) - 10) til anvendelse.

3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

Ved innskrenkning skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste sies opp først. Jfr. for øvrig arbeidsmiljølovens § 15-7, 2) og Hovedavtalen. Ved gjennntakelse skal de med lengst ansiennitet tas inn først.

3.4 Omplussing

Ved omplassering/overgang til lavere lønnet stilling i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin nåværende lønnsrinnplassering som en personlig ordning.

3.5 Annet

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens kap.15 og 17.

§4 ARBEIDSTID

4.1 Definisjoner

Arbeidstid:

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiveren.

Tjenestetid:

Med tjenestetid menes den del av arbeidstiden hvor arbeidstaker er satt til å gjøre tjeneste i henhold til virksomhetens tjenesteplan, jfr. AML § 10-3.

Dagarbeid/Kveldsarbeid:

Med dagarbeid/kveldsarbeid menes en arbeidsordning med en fast gjennomgående plassering av den daglige sammenhengende arbeidstid på dag- eller kveldstid.

Skiftarbeid:

Med skiftarbeid menes en arbeidsordning der den daglige sammenhengende arbeids-tid kan variere i tidsrommet kl. 07.00 - kl. 23.00. Det vises til AML § 10-4.

Delt dagsverk:

Med delt dagsverk menes en arbeidsordning der den daglige arbeidstid deles opp i to eller flere framtemer pr. dag.

Fleksibel arbeidstid:

Med fleksibel arbeidstid menes en arbeidsordning 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.

Forskjøvet arbeidstid:

Med forskjøvet arbeidstid menes endring i frammetidspunkt i forhold til ordinær arbeidstid.

4.2 Ordinær arbeidstid

Den ordinære arbeidstid skal ikke overskride gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke (jfr. for øvrig AML §§ 10-4 og 10-9). Den daglige arbeidstid skal ikke overskride 8 timer pr. dag.

For arbeidstakere som har arbeidsordninger som kommer inn under AML § 10-4, pkt 4 b) og c), reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 time pr. uke.

4.3 Daglig arbeidstid

Den daglige arbeidstid legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 - kl. 23.00. Jfr. særbestemmelser for teknisk personale. Søn- og helligdager som er spillidager og 1. og 17. mai legges arbeidstiden mellom kl. 13.00 - kl. 23.00. Det kan avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ved den enkelte virksomhet (jfr. AML § 10-5).

4.4 Arbeidsordninger

4.4.1 Skift- og sammenhengbare turnusordninger

For arbeidstakere som har arbeidsordninger som kommer inn under AML § 10-4, pkt 4 b) og c), reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 timer pr. uke.

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte arbeidstakers arbeid og fritid, jfr. AML § 10-3. Arbeidsplanen skal settes opp etter lokale drøftinger. Ansatte kan i perioder fravike skiftplanen etter lokal avtale. Varsel om slike endringer skal gis minst 1 uke i forveien.

For øvrig vises det til § 4.4.3 om varsel og varighet av endring av arbeidsordninger.

4.4.2 Andre arbeidsordninger

Ved delt dagsverk, dagarbeid og ved bruk av fleksitid skal den ordinære arbeidstid ikke overskride gjennomsnittlig 37,5 time pr. uke.

4.4.3 Endring av arbeidsordninger

Ønsker en virksomhet å gå over til eller bort fra en arbeidsordning skal det gis minst 3 ukers varsel, og den nye arbeidsordning skal være i minst 3 måneder. Når lokale forhold krever det kan andre ordninger avtales lokalt.

4.4.4 Fleksibel arbeidstid

Introduksjon av fleksibel arbeidstid fastsettes etter lokale forhandlinger med vedkommende organisasjons-tiltidsvalgte.

Slettet Skiftordninger

Slettet:

Elle

Elle

4.4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i avtaleperioden lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden innenfor den gjeldende arbeidstidsordning (jfr. § 4.4.3) skal varsel så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Enighet om forskyvning skal kun avtales én gang i avtaleperioden, og ikke hver gang forskyvning er aktuelt.

Hvis en arbeidstaker pålegges forskjøvet arbeidstid samme dag eller natten etter at vedkommende har hatt alminnelig arbeidstid, betales som for overtid inntil arbeidstidens begynnelse neste dag.

4.5 Fritid/Ukefridag

Arbeidstaker skal én gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 35 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag. I tillegg til ukefridag skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal sirekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.

4.6 Fridager/Helligdager

4.6.1 Langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag kan ikke avregnes som fridag i arbeidsplan.

4.6.2 Må det arbeides på fridager som ikke kompenseres på annen måte, betales det et tillegg til ordinær lønn på 100 %. Denne bestemmelse betyr at arbeidstakere som pålegges arbeid på en fridag, lønnes med timelønn tillegg 100 %.

§5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID

5.1 Avgrensning

5.1.1 Forutsetningen for utbetaling av tilleggene i § 5 er at vedkommende er lønnet etter tariffavtalens bestemmelser og at det ikke gis kompensasjon på annen måte

5.1.2 Godtgjøring etter § 5 betales ikke under overtidsarbeid.

5.1.3 Det kan ikke betales flere tillegg etter § 5 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter § 5.4 for samme tidsrom som det betales etter §§ 5.2, 5.3 eller 5.5.

5.1.4 Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling, jfr. § 6.3. Dette unntak gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å tede.

5.1.5 Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Kompensasjon for ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, er fastsatt i § 5.8.

5.3 Helge- og høytidstillegg

Helligdagstillegg. Kompensasjon for ordinært arbeid på helligdager som ikke er nevnt i § 4.6 (jf. helligdagloven) samt nyttårsaften, er fastsatt i § 5.8.

Slettet:

Slettet:

Merknad [B51]: Arbeidsgivers forslag. Avtalen om kompensasjonene i forhandlingsområde.
Slettet: henhold til

Merknad [B52]: Gjelder ikke for NSF og N-tilta som har særbestemmelser for dette.

EG AB

5.4 Skifttillegg/kvelds- og nattillegg

5.4.1 Arbeidstakere som arbeider skift, godtgjøres med B-trinn §0, 5.4.2 Kompensasjon for arbeidstakere som ikke kommer inn under § 5.4.1 er fastsatt i § 5.8.

5.5 Delt dagsverk

Kompensasjon for delt dagsverk er fastsatt i § 5.8

Merknad: Det tas forbehold om at det i forhandlinger om særbestemmelser kan bli avtalt at delt dagsverk kan kompenseres på annen måte.

5.6 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

Arbeidstakere med dag- eller timelønn som har minst 1 måneds sammenhengende tjeneste, betales ordinær daglønn etter tariffen for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

5.7 Avrundingsregler

Tilleggene betales for hele timer. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørssperiode og summen avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

5.8 «5.8»

Det gis 2 ukers ekstra fri med lønn i tillegg til ferielovens bestemmelser. Partene kan lokalt avtale godtgjøring som erstatning for ekstra fri.

Merknad: Ekstra fri med lønn kommer i tillegg til avtalefestede fridninger som ikke er knyttet til kompensasjon for utempe-ubekvemstillegg.

Merknad til hele § 5:

For orkestermusikere gjelder egne bestemmelser fastsatt i særbestemmelser.

§ 6 OVERTID - MERARBEID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

6.1 Generelt

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig og holdes innenfor de grenser som er satt i arbeidsmiljølovens § 10-6.

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).

For overtidsarbeid skal overtid regnes i hele timer i henhold til § 5.7.

6.2 Definisjoner

Som overtidsarbeid regnes all pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling (jfr. § 4.2).

Med timelønn forstås i denne paragraf årslønn dividert med 1850.

For arbeidstakere som har redusert arbeidstid eller som er deltidssansatt regnes den arbeidstid som går ut over den avtale, men innenfor den alminnelige arbeidstid, som merarbeid.

Slettet: 40
Slettet: Tillegget utgjør kr. ... pr. uke, kr. ... pr. time.

Slettet: For delt dagsverk betales kr. ... pr. arbeidsdag. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn 2 ganger hver arbeidsdag, er godtgjøringen kr. ... pr. arbeidsdag. Forutsetningen er at arbeidstakeren må ha oppholdene og spisespauzestruktur seg over 9 timer eller mer. Hvis pauser som anordnes i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidskategoris ønske, regnes i denne bestemmelse ikke som opplegg av tjenesten. Kompensasjon for delt dagsverk er fastsatt i § 5.8

EG AB

Fellesbestemmelser – redigert – vedlegg til protokoll av 15. mai 2014

6.3 Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig uavhengig stilling har ikke rett til overtidsgodtgjørelse med mindre de i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede. Hvilke stillinger dette gjelder fastsettes i forhandlinger mellom partene.

Arbeidstakere som er unntatt fra bestemmelsene om overtidkompensasjon, kan etter avtale tilstås en fast godtgjøring etter B-regulativet.

6.4 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

6.4.1 Dagregnskap

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

6.4.2 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 tillegg 100 %.

6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid

6.5.1 100 %

For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinsø-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.

6.5.2 100 %

1. For overtidarbeid utført mellom kl. 21.00 og kl. 07.00 neste dag.
2. For overtidarbeid på lørdager og søndager.
3. For overtidarbeid utført etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helgedager.

6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid

6.6.1 100 %

For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinsø- og julaften.

6.6.2 100 %

For overtidarbeid etter kl. 23.00 og så lenge arbeidet pågår, samt for overtidarbeid påbegynt før kl. 06.00 og som varer fram til ordinær arbeidstids begynnelse.

6.7 Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk

For overtidarbeid i forbindelse med delt dagsverk utbetales et prosenttillegg tilsvarende de regler som gjelder for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid, når ordinær arbeidstid er oppfylt.

6.8 Tilkalling

6.8.1 Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om arbeidet varte i minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 3 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

6.8.2 De som til bestemt tid møter opp etter tilkalling, men må gå igjen fordi deres assistanse ikke trengs eller fordi den ikke trengs så meget som 3 timer, blir lønnet for 3 arbeidstimer.

Elc JB

Fellesbestemmelser – redigert – vedlegg til protokoll av 15. mai 2014

For arbeidstakere som er ansatt i tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

8.1.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter § 8.1.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor sykelønn eller fødsels- / adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at sykelønn og fødsels- / adopsjonspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

8.2 Sykdrom

8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 i fellesbestemmelsene har rett til sykelønn i henhold til § 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

8.2.2 Omfang/Sykelønnens størrelse

Den ansatte mottar full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjensteplan, fra første dag under sykefraværet, så lenge arbeidsgiver har rett til refusjon fra folketrygden.

8.3 Meldinger/kontroll

8.3.1 Egenmelding

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiver med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Sykdrom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykdrom utover 3 dager legitimeres med sykmelding fra lege.

8.3.2 Sykepengeattest

Ved fravær utover arbeidsgiverperioden (16 kalenderdager regnet f.o.m. første sykefraværsdag) skal arbeidstaker sørge for at virksomheten får sykepengeattest. Ratten til lønn faller bort etter 16 kalenderdager, dersom sykepengeattest ikke blir innlevert.

8.3.3 Friskmelding

Virksomheten kan kreve friskmelding fra legen før arbeidet gjenopptas, når sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden.

8.3.4 Kontroll

Virksomheten har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravær. Før slik kontrollordning iverksettes, lorutsettes ordningen drøftet med de tillitsvalgte.

8.4 Refusjon/erstatning

Virksomheten har rett til å gjøre silt tap i form av utbetalt lønn under sykdrom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommende forsikringssselskap.

Sluttet: 11:00

Merkead [184]: OBS andre regler for 1A-virksomheter

Sluttet: e

Merkead [185]: Jfr. Folketrygden § 8-19

Sluttet: 14

Sluttet: 14

Elc JB

8.5 Svangerskap, fødsel og jordsjor

Merknad [16]: Lovens ordlyd

8.5.1 Oppfølging/permisjonslengde

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jfr. folketrygdlovens kapittel 14.

Lønn for 42 uker. (80 % lønn 52 uker.)

Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som sykelønnen for hele permisjonstiden (jfr. § 8.2.2). Inntil 12 uker av permisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.

Folketrygdlovens § 14-7 (forlenget fødselspengeperiode) får anvendelse ved fribarnstedsier.

8.5.2 Rett til foreldrepermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. (Jfr. lønn i § 8.5.1.)

Merknad [17]: Svangerskapspermisjon kan avvikes når man er gravid, denne bestemmelsen ordlyd viser at det er situasjonen eller nedkomsten som vurderes

Slettet: svangerskapspermisjon

Slettet: svangerskapspermisjon

8.5.3 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvike svangerskapspermisjonen, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-7.

Slettet:

Slettet: J

8.5.4 Arbeid under svangerskap

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan ledelsen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofyllt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

8.5.5 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 8.2 inntil nedkomsten, såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

8.5.6 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt svangerskapspermisjon med lønn, må ha gjeninntredt i stillingen i minst en måned for å få lønn under ny svangerskapspermisjon.

8.5.7 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

8.5.8 Omsorgspermisjon for far og medmor

Slettet: en

I forbindelse med fødsel har far og medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3, pkt 1.

Slettet: en

8.5 Svangerskap, fødsel og jordsjor

Merknad [16]: Lovens ordlyd

8.5.1 Oppfølging/permisjonslengde

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jfr. folketrygdlovens kapittel 14.

Lønn for 42 uker. (80 % lønn 52 uker.)

Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som sykelønnen for hele permisjonstiden (jfr. § 8.2.2). Inntil 12 uker av permisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.

Folketrygdlovens § 14-7 (forlenget fødselspengeperiode) får anvendelse ved fribarnstedsier.

8.5.2 Rett til foreldrepermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til foreldrepermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. (Jfr. lønn i § 8.5.1.)

Merknad [17]: Svangerskapspermisjon kan avvikes når man er gravid, denne bestemmelsen ordlyd viser at det er situasjonen eller nedkomsten som vurderes

Slettet: svangerskapspermisjon

Slettet: svangerskapspermisjon

8.5.3 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvike svangerskapspermisjonen, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-7.

Slettet:

Slettet: J

8.5.4 Arbeid under svangerskap

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan ledelsen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risikofyllt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

8.5.5 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 8.2 inntil nedkomsten, såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

8.5.6 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt svangerskapspermisjon med lønn, må ha gjeninntredt i stillingen i minst en måned for å få lønn under ny svangerskapspermisjon.

8.5.7 Amming

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr. arbeidsdag for å amme sitt barn.

8.5.8 Omsorgspermisjon for far og medmor

Slettet: en

I forbindelse med fødsel har far og medmor rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3, pkt 1.

Slettet: en

Ele AB

Ele AB

8.5.9 Farens rett til permisjon med lønn

Dersom moren gjeninntre i arbeidet før hun har oppbåret lønn i det rettmessige antall uker (jfr. § 8.5.1), har faren, når han fyller vilkårene i § 8.5.1 om tjenestetid, rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden, på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens §§ 14-9 og 14.10. Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er arbeidstaker ved virksomheten.

8.6 Adopsjon

8.6.1 Adopsjon av barn under 15 år

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående, sammenhengende tjeneste rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenge etter folketrygdlovens § 14-9. Lønn beregnes som i § 8.2.2.

Slettet: omsorgspenger

8.6.2 Flere barn

Folketrygdlovens bestemmelser om forlenget stansperiode får anvendelse, jfr. folketrygdlovens § 14-9, 4. ledd.

Merknad (H): Lovens ordlyd

Slettet: omsorgsperiode

8.7 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når barn eller barnepasser er syk, jfr. reglene i arbeidsmiljølovens § 12-9. Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom, jfr. § 8.2 og folketrygdlovens kap. 9. Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn. Sykdommen må legitimeres med legeattest ved fravær utover 3 dager.

Slettet: det

Slettet: i

Retten til fri når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av arbeidsmiljøloven § 12-9. Slik permisjon tilstås uten lønn, se dog § 8.9.

Merknad (H): Har enn på omsorgspenger, i praksis permisjon med lønn (jfr. Folketrygdloven § 9-3 b)

8.8 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.

Det gis permisjon:

- ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det forutsettes at annen hjelpøkke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om kortere permisjoner for at den ansatte skal få ordnet seg på annen måte.

Slettet: i eks. hushovsar.

- ved barnepassers sykdom.

- i inntil 3 dager pr. år for tilvenning av barn i barnehage/hos barnepasser.

- for å følge barn første dag i første klasse fri 1 dag. Det gis fri 1 dag for å følge barn der det arrangeres førskoledager.

- på egne barns konfirmasjonsdag.

Slettet: 1 dag

- den dag han/hun gifter seg.

- ved dødsfall i nær familie/husholdning i inntil 3 dager. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. Samboer og samboers slekt tilknyttes i dette tilfellet med ektefelle og ektefelles slekt. Det kan også gis tjenestefri med lønn på eventuelle nødvendige reisedager mellom tjenestested og det sted hvor begravelse/bisettelse/urnnedsettelse finner sted. Andre permisjoner ved dødsfall avtales spesielt.

Elle JB

- 1 dag ved flytting til ny bolig ved endring av bolig uten endring av tjenestested.
- 2 dager for bygging/standsetning av nyervervet bolig til eget bruk.
- for undersøkelser, behandling og kontroll hos tannlege, lege, fysioterapeut og spesialist når det ikke er mulighet til å få avtalt time utenfor arbeidstiden.
- i nødvendig utstrekning når arbeidstakerens husstandsmedlemmer legges inn på sykehus.
- ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- ved nødvendig besøk på offentlige kontorer i de tilfeller dette ikke kan gjøres utenfor arbeidstiden.
- permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsteden.
- når andre viktige velferdsgrunner tilsier det.

Velferdspermisjoner kan i særskilte tilfeller gis for pass av barn under turneer hvor ansvaret ikke kan overtas av den andre av foreldrene.

8.9 Andre permisjoner

8.9.1 Avleggelse av eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det fri med lønn eksamensdagen samt 2 lededager før hver eksamensdag. Ved avleggelse av hjemmeeksamen over en lengre periode gis det fri med lønn den dagen oppgaven leveres og 2 lededager før eksamen.

8.9.2 Studiepermisjon/stipendieordninger

Permisjon med lønn i samband med yrkesrelevante studieformål kan gis til arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten sammenhengende i minst 2 år.

For videreutdanning som er relevant for stillingen, kan virksomheten innvilge arbeidstakere full lønn for permisjonstiden eller deler av denne.

Det gis ikke permisjon med lønn for grunnutdanning.

Studiepermisjon kan, dersom tjenesten tillater det og etter arbeidsgivers vurdering, også innvilges til arbeidstakere med mindre enn 2 års sammenhengende tjeneste i virksomheten.

Det kan gis permisjon med lønn - hel eller delvis - tilknyttet statsstipend, fond for utøvende kunstnere, øvrige kunstnerstipend.

8.9.3 Annen jobb/skolegang

Etter 2 års sammenhengende ansettelse gis arbeidstakeren, såfremt tjenesten tillater det, ulønnet permisjon i inntil ett år for at vedkommende skal få prøve seg i annen jobb/skolegang eller tilsvarende.

Slettet: Viser for øving H såesvaller for bilet

Slettet: -

Slettet: dansere og sangelsere ved Dan Norske Opera, T

Slettet: miseting

Elle JB

§ 9 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE/SIVILTJENESTE

9.1 Krav til tjenestetid

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved virksomhetene som omfattes av ovaranskomsten, utbetales lønn i samsvar med § 9.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Siviltjenesteloven, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

9.2 Lønn

Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrda utbetales en tredjedel av den sivile lønn under løstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres også fradrag for forsørgertillegg og boligtillegg når arbeidstakeren har full lønn.

For vernepliktig og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.

9.3 Ferisopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1 og 9.2 ovenfor. Opplyst ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten av tiden innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt feriekønntillegg for denne tid. Trekk etter § 9.2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 9.1 og 9.2 gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

§ 10 YTELSE ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

10.1 Generelt

For arbeidstakere som er ansatt ved virksomhetene, herunder arbeidstakere som går på attføring, utbetales ved dødsfall et engangsbetrag til ektefelle/ registrert partner/ samboer og andre som for en vesentlig del ble forsørgt av arbeidstakeren.

10.2 Erstatningens størrelse

10.2.1 Heltidsansatte

Under 51 år	10,0 G
51 år	9,5 G
52 år	9,0 G
53 år	8,5 G
54 år	8,0 G
55 år	7,5 G
56 år	7,0 G
57 år	6,5 G
58 år	6,0 G
59 år	5,5 G
Over 59 år	5,0 G

G = grunnbeløpet i Folketrygden.

10.2.2 Delidsansatte

For delidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken, dog slik et minste utbetaling er 2 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik avkorting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av arbeidsmiljølovens § 10-2, pkt 4.

10.3 Begunstigelse

10.3.1 Rekkefølge

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge (ugjenkallelig begunstiget i den rekkefølge de er nevnt):

- Avdødes ektefelle eller registrerte partner (se dog bokstav C).
- Samboer (se dog bokstav C).
- Barn under 18 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
- Andre personer som for en vesentlig del ble forsørgt av avdøde.

10.3.2 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopæl og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringsstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap eller partnerskap etter partnerskapsloven kunne inngås.

10.4 Begravelsesbidrag

Om det ikke finnes etterlatte som nevnt ovenfor, utbetales 1,5 månedslønn, dog minst ½ G, til dødsboet.

10.5 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne gruppelevsforsegning til dekning av ovennevnte ytelser. For virksomheten velger forsikringselskap skal valg av selskap drøftes med de tilfilsvalgte.

10.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringselskapet.

§ 11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESKYKDOM

11.1 Yrkeskade

Ved yrkeskade/yrkessykdom (godkjent av NAV som yrkeskade) som følge av arbeid i virksomheten, listes en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

11.2 Skade på reise

Tilsvarende erstatning som ved yrkeskade ytes når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og arbeidssted, og på tjenestereise.

11.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen.

Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.88.

Slettet: Rikstrykerverket

Ele JB

Ele JB

11.4 Tap i framtidig erverv

Ved yrkesskade/yrkessykdom som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den ervervsmessige uførhet er lavere.

11.5 Menerstatning

Ved varig medisinsk invaliditet på minst 15 % ytes i tillegg menerstatning på følgende måte:

15-30 % medisinsk invaliditet	1 G
30-70 %	2 G
Over 70 %	3 G

11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definerer i § 10.3.

11.7 Samordning av § 10 og § 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

11.8 Samordning med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfelle lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter ovennevnte regler ved erstatningsutmålingen, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfelle der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 11, pkt. 11.1 - 11.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jfr. for øvrig § 10.

11.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter § 8.2, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindelsessaker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

11.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

§12 LØNNSANSIENNITET

12.1 Generelt

12.1.1 Ansettelse

Ved ansettelse godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansiennitet. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med inntil 6 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre og syke. Verneplikt godskrives fullt ut.

12.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

Slettet: Tilsetting
Slettet: tilsetting

Elc JB

12.1.3 Læretid

Læretid avsluttet etter § 1.06, §2 godskrives i lønnsansienniteten.

Slettet: 19

12.2 Opprykksdato

Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til enten 1. januar eller 1. juli, avhengig av hvilken av disse datoer som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdato.

12.3 Permisjon som medregnes i tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenestemannsorganisasjon og offentlige verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.
4. Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for arbeid i virksomheten med inntil 2 år. Arbeidstakere som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdannelse forsinket - eller utsatt - kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
5. Fravær uten lønn i forbindelse med nedkomst og adopsjon medregnes med inntil 12 måneder i lønnsansienniteten.

12.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

12.6 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidsstillinger rykker opp på lønnsrinnskalaen etter vanlige regler.

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønte som over en periode på 1/2 år har vært i tjeneste i gjennomsnitt 15 timer eller mer pr. uke. (37,5 % stilling.)

Ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling eller omvendt, beholder arbeidstakeren oppjent lønnsansiennitet.

12.7 Sesongarbeider

Arbeidere (sesongarbeidere) som er i virksomhetens tjeneste hvert år, får godskrevet sin faktiske tjenestetid slik at 24 måneders tjeneste gir 2 års lønnsansiennitet.

§13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

13.1 Plikt

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

13.2 Stedfortredertjeneste på samme nivå

Økes den ordinære arbeidsbyrde vesentlig i en lang periode, kan det, etter drøfting med tillitsvalgte i vedkommende organisasjon, gis en passende godtgjøring.

13.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

13.3.1 Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukens sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Elc JB

13.3.2 Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

13.4 Konstituering i lederstillinger

13.4.1 Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenstedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.

Slettet: Steining

13.4.2 Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

§14 TJENESTEREISER

14.1 Tjenestereiser

a) Statens reiseregulativ gjelder.

b) Bestemmelsene i statens reiseregulativ gjøres gjeldende for alle som reiser innenlands i tjeneste for virksomheten hvis ikke annet er bestemt eller følger av ansettelsesvilkårene.

Slettet: Steining

c) For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan virksomhetene inngå lokal avtale med de ansattes organisasjoner om annen godtgjørelse enn bestemt i regulativet og om særlige regler for beregningen.

d) For tjenestereiser gjelder § 8 i Hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene.

§15 TURNEBESTEMMELSER

15.1 Generelle bestemmelser

I spesielle tilfeller kan andre ordninger fastsettes ved lokale særavtaler. Slike avtaler skal være tidsbegrensede.

Mermaid (H10): Egen oversiktsskisse

Slettet: Bestemmelsene gjelder ikke Dan Norske Opera.

15.1.1 Statens reiseregulativ

Statens reiseregulativ gjelder for området.

For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan teatret lokalt inngå avtale med de ansattes organisasjoner om annen godtgjøring enn bestemt i reiseregulativet og om særlige regler for beregningen.

15.1.2 Sammenheng med andre paragrafer i avtaleverket

Følgende paragrafer i fellesbestemmelsene utgår under turné og erstattes av de etterfølgende bestemmelsene i denne paragraf, hvis det ikke er gjort spesielle henvisninger i denne paragrafs underpunkter:

- § 4 med unntak av §§ 4.6.1 og 4.7

- § 5 med unntak av § 5.8

- § 6.10

§ 8 – velferdspermisjoner – gjelder også under turné, men permisjonsdager skal så langt det er mulig uttas uten at det er til hinder for turnéens gjennomføring. Reiser hjemviltibake på grunn av velferdspermisjoner dekkes av arbeidstakeren.

Ele RB

15.1.3 Turnéplikt

Ansatte ved teatret har 30 dager i sesongen (1.8 – 31.7) plikt til å delta i de turnéer teatret måtte sende ut. Ansatte som i løfte arbeidsavtalen har turnéplikt utover dette, kompenseres med et fast plikttillegg (se plikttillegg).

Gravide kvinner fritas for turnéplikt.

15.1.4 Turnéfri

En ansatt med mer enn 240 turnédager med overnatting innenfor en periode på inntil 3 år har rett til en turnéfri periode på 6 måneder. Andre ordninger kan avtales lokalt.

15.2 Døfnisjoner

15.2.1 Tidsperiode

Der avtalen henviser til år er dette å forstå som en sesong, dvs 1. august til 31. jull.

15.2.2 Turnédag

Som turnédag defineres dag med forestilling(er) utenfor teatrets egne lokaler samt prøve- og riggedag i de samme lokalene. Som turnédag regnes også reise- og fridag, unntatt fridag og disponibel dag hjemme. Hva som er teatrets egne lokaler avtales lokalt.

Dag med rigging, prøve og/eller forestilling utenfor teatrets egne lokaler, med fravær fra hjemstedet i mindre enn fire timer i tidsrommet kl.1000-1500 eller kl.1900-2300, regnes normalt ikke som turnédag.

15.2.3 Oppsøkende teater:

Reise og forestilling(er) fra eget teater uten overnatting, som ligger innenfor tidsrommet kl. 08.00 – 16.00 eller 18.00 – 23.00 regnes ikke som turné, men som oppsøkende teater. Dersom det er mer enn 4 slike reisedager på en uke, skal lørdag og søndag være arbeidsfri.

15.2.4 Hjemsted

Som hjemsted defineres teatrets kontoradresse.

15.3 Gjennomføring av turné

15.3.1 Reiserute, transport og bemanning

Reiserute, transport og bemanning skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig og fastsettes senest 4 uker før avreise. Endringer kan deretter bare skje i samråd med de tillitsvalgte.

15.3.2 Ekstraoppgaver på turné

For ansatte som på turné skal utføre arbeidsoppgaver ut over sin arbeidsavtale skal det inngås avtale om omfanget av og godtgjøringen for dette.

For funksjonen som turnéleder skal det inngås særskilt avtale om godtgjøring.

Hvor bærehjelp ikke møter skal ansatte som må ta dette arbeidet godtgjøres med B-regulativets trinn 1 for inn- og/eller utbæring.

Ansvarlig for tekniske arbeidsområder som er innplassert i lønnsramme T2 skal i turnétiden og i forbindelse med oppsøkende teater gis 3 ekstra lønnsstrinn.

Slettet: avregnes i lønnsramme T4.
Formatert: Utveing

Ele RB

15.3.3 Innkvartering

Teatret sørger for at innkvartering skjer på hotell av vanlig god standard, der den enkelte ansatte skal ha eget værelse med bad/dusj og WC. Der hvor dette ikke er mulig skal en rimelig fordeling drøftes med de tilfrittsvalgte.

15.3.4 Hvilerom

På spillesteder uten overnatting skal det være tilgjengelig hvilerom og mulighet for bespisning.

15.3.5 Prøve på turné

Prøve på dager med både reise og forestilling godtgjøres med B-1 i hvert enkelt tilfelle. Den ansatte skal ikke pålegges å prøve på et nytt stykke så lenge han/hun er på turné.

15.3.6 Turnépause

Dersom turnéen består av mer enn 35 turnédager skal det legges inn en turnépause på hjemstedet for hver 35. dagers periode. Turnépausen skal være minst 5 dager.

I turnépausen kan den ansatte pålegges arbeid i teatrets egne lokaler, dersom andre bestemmelser ikke er til hinder.

15.4 Arbeidstid/reisetid

15.4.1 Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for alle turnédager (AML § 10-5, pkt 2), og den gjennomsnittlige arbeidstid på turnédager skal ikke overstige 35,5 timer pr uke (jfr § 4.4.1). Dette innebærer at arbeidstiden ikke

- over 54 timer i noen enkelt uke
- er over 10 timer på noen enkelt dag
- medfører lengre arbeidstid enn 38 timer pr uke (AML §§ 10-4 og 10-5) i mer enn 6 uker i sammenheng.

Det arbeides 6 dagers uke.

15.4.2 Arbeidsplan

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte ansattes planlagte arbeid og fritid på turnéen, (jfr AML § 10-3).

15.4.3 Avspaseringsplan

Forut for en turné skal den ansatte gis en oversikt over hvilken periode etter turnéens slutt som opptjente timer forutsettes utlignet i. Opptjente timer skal søkes utlignet i en så kort periode som mulig. (Hele, sammenhengende dager – ikke enkelttimer).

15.4.4 Disponibel arbeidstid

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 0800 og kl. 2400.

Avreise for kunstnerisk personale kan ikke skje før kl. 1000, og ikke før kl. 0800 ved formiddagsforestillinger og ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler. Den totale medgåtte reise- og arbeidstid skal ikke overstige 12 timer pr. dag.

Ele B

15.4.5 Reisetid

Den effektive reisetid på turné skal ikke overstige 4 ½ time på dager med forestilling. På rene reisedager skal effektiv reisetid ikke overstige 7 timer, men kan forlenges til 10 timer når det kun benyttes offentlige kommunikasjonsmidler på den aktuelle dagen. Reisetidsbegrensningen gjelder ikke på utreise- og hjemreisedager.

15.4.6 Registrering av arbeidstid

Den reelle arbeidstid, som omfatter alle timer til løssing, lasting, opp- og nedrigg samt prøve- og forestillingsstid, registreres. Reisetid registreres som ¼ tid. På rene reisedager registreres reisetiden time for time. Frammøte før forestillingens start avregnes med minst 30 minutter.

15.4.7 Pause før forestilling

Før framøte til forestilling skal det være en tilfredsstillende pause sett i forhold til rigge- og forestillingstid samt arbeidsoppgavens omfang. Pausens lengde avtales mellom turnéleder og tilfrittsvalgte. Er pausen kortere enn 1 time registreres denne som arbeidstid.

15.4.8 Arbeids- og reisefri periode

Det skal i løpet av et døgn være en sammenhengende arbeids- og reisefri periode på minst 11 timer. Se også AML § 10-8 pkt 1.

Det skal hver uke være en sammenhengende arbeids- og reisefri periode på minst 36 timer, (jfr AML § 10-8, pkt 2.)

15.4.9 Overtid

Arbeid som går ut over begrensningene i § 15.4 er overtid jfr. Fellesbestemmelsene §§ 6.4 og 6.5. Reisetid inngår med ¼ tid i beregning av overtid. Evt. reisetid mellom kl. 2400 og kl. 0800 inngår med full tid.

Prøve som er godtgjort i henhold til § 15.3.4 inngår ikke i beregning av overtid.

15.5 Godtgjøringer

Tilleggene som utbetales etter denne paragraf skal være pensjonsgivende.

15.5.1 Plikttillegg:

Ansatte som i følge arbeidsavtalen har turnéplikt utover 30 dager, kompenseres med et fast tillegg: B-regulativets trinn 30

For turnévirksomhet utover 30 dager som ikke er fastsett i arbeidsavtalen, skal det inngås lokal særavtale.

Ele B

15.5.2 Utømpetillegg:

Dette er godtgjørelse for utømpen knyttet til

- å være vekke fra hjemmet
- reiser og medgått reisetid
- uregelmessig arbeidstid på skiftende arbeidssteder

Tilleggene er pr dag:

- dag 1-30 kr.
- dag 31-60 kr.
- dag 61-90 kr.
- dag 91-120 kr.
- dag 121- kr.

Den enkelte ansatte kan for hver sesong reservere seg mot turnédeltagelse ut over 120 turnédager.

Overgangsordning for §§ 15.5.1 og 15.5.2:

Arbeidstaker som er ansatt før 01.05.00 beholder minst de godtgjøringer som følger av tidligere tariffbestemmelser for turné så lenge ansettelsesforholdet består.

Slettet: 20

Slettet: tilsetning

15.5.3 Reise og arbeid mellom kl 24.00 og 08.00

For arbeid mellom kl 24.00 og 08.00 utbetales det i tillegg til ordinær lønn 100 % pr påbegynt time. Samme sats benyttes for reise såfremt ikke natt-tillegg eller soveplass benyttes.

15.5.4 Reise og arbeid på fridag

Må det reises eller arbeides på fridager som ikke erstattes med andre avtalte fridager, betales det et tillegg til ordinær lønn 100 % for hver påbegynte time.

15.5.5 Utreise og hjemreise

Ved utreise og hjemreise dekker teatret den ansattes merutgifter til reise mellom bolig og teatrets kontoradresse.

15.5.6 Sen ankomst til hjemsted

Ved ankomst etter kl 23.00 til teatrets kontoradresse dekkes taxi til den ansattes bolig. Teatret kan i stedet velge å dekke overnatting.

15.5.7 Natt-tillegg

Den ansatte får utbetalt natt-tillegg bare når et bestilt hotellrom ikke blir belastet teatret.

Særbestemmelsene vedrørende turné endres i henhold til turnéutvalgets innstilling.

Merknad [BS12]: § 15.6: Partene enige om at besættelsesordninger i forbindelse med turné gjelder for § 15 i NSF og N-das merestillinger

Slettet: 15.6 Gjestespill
Dersom ikke partene blir enige om noe annet, skal det ved gjestespill som medfører en eller flere overnattinger i utenfor hjemstedet, jf § 15.2.4, betales et tillegg de tre første dagene i svarende utømpetillegget, jf § 15.5.2. Fra dag 4 betales et tillegg til 50% av utømpetillegget pr. dag. De øvrige arbeidsbestemmelsene i § 15 koncerner til anvendelse.

Dager som medfører at den ansatte er borte fra hjemmet ved arbeid med gjestespill inkluderer i de nevnte 120 (30) påkjøpte turnédagene pr. år.

Bestemmelsene for utømpetillegg ved gjestespill gjelder også utenlands.

Dette er en prøvordning for denne ansattperioden (2 år), og bortfallet automatisk ved pensjonsuttak. Avtalen kan ses opp med 3 måneders varsel i perioden 1.
Partene skal i ettertid evaluere ordningen. §

§17 UTBETALING AV LØNN

17.1 Lønningsdag

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

17.2 Lønn for ferie

En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn han ville få på lønningsdag som faller i hans ferie.

17.3 Forskudd

I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging eller betaling av boliginskudd kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd.

Slettet: 17.4 Utbetalingsmåte
Administrasjonen kan bestemme at lønn skal utbetales over sjekkkonto, pensjonskonto i bank eller over postgiro. For avgjørelsen i tillegg skal saken drøftes med organisasjonen.

Merknad [BS12]: OBS § 18 Gjensidighet for NSF og N-das

PROTOKOLL

Den 20. oktober 2014 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Teatrenes forhandlingsutvalg og Fagforbundet angående tilpasning av endringer i teateroverenskomsten kapittel 1 punkt 15.3.2.

Til stede:

Fra Fagforbundet: Henriette Jevnaker
 Bjørn Moe

For Teatrenes forhandlingsutvalg: Anja Steinfeldt-Reisse
 Morten Gjelten
 Åse Ryvarden

Spekter og LO ble i de avsluttende sentrale forhandlingene i overenskomstrevisjonen 2014 enige om bl. a. tekstlige endringer i Teateroverenskomsten kapittel 1 – Fellesbestemmelser punkt 15.3.2 siste setning, vedrørende endring av lønnstrinn i turnétiden for ansvarlig tekniske arbeidsområder.

Partene har etter overenskomstrevisjon 2014 sett behov for en tilpasning av den tekstlige endring i teateroverenskomsten kapittel 1 – Fellesbestemmelser punkt 15.3.2 siste setning.

På denne bakgrunn er det enighet om at følgende tekst:

“Ansvarlig for tekniske arbeidsområder som er innplassert i lønnsramme T2 skal i turnétiden og i forbindelse med oppsøkende teater gis 3 ekstra lønnstrinn”.

endres til:

“Ansvarlig for tekniske arbeidsområder som er innplassert i lønnsramme T2 skal i turnétiden og i forbindelse med oppsøkende teater avlønnes i lønnstrinn 27.”


Teatrenes forhandlingsutvalg


Fagforbundet



ARBEIDSGIVERFORENINGEN
SPEKTER

VÅRE MEDLEMMER DRIVER NORGE

www.spekter.no

Arbeidsgiverforeningen Spekter
(+47) 47 65 70 00
post@spekter.no