**Veiledning**

**for ansettelse av dirigent og instruktør**

**for musikkorps tilsluttet Norges Musikkorps Forbund**

Erfaringsmessig har både dirigenter og korpsstyrer behov for hjelp og råd i forbindelse med ansettelse av dirigent eller instruktør. Økonomi, ansvarsfordeling, timebruk, forventninger og tradisjoner er stikkord som beskriver normale utfordringer mellom partene.

Fra å være en hobby for musikalske ildsjeler er dirigering, instruksjon og musikalsk ledelse nå et anerkjent yrke. Et betalt arbeid setter bestemte krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker, og det er ikke alltid like lett å vite hvilke lover og regler som må følges.

Musikkorpset kan stille klare krav til sin dirigent / instruktør med hensyn til forberedelse, utførelse av arbeidet og faglig oppdatering. Dirigenten/instruktøren har på sin side krav på ryddige lønns- og arbeidsforhold.

Endringene i den foreliggende arbeidsavtalen er i hovedsak gjort med bakgrunn i endringer i lovverk de senere år og tariffrevisjonen i kommunal sektor pr. 01.05.2018.

Arbeidsavtalen er tuftet på tariffavtalen gjeldende for ansatte i musikk- og kulturskolene og består av følgende deler:

**\* Veiledning for ansettelse av dirigent og instruktør for musikkorps tilsluttet Norges Musikkorps Forbund**

**\* Arbeidsavtale for dirigent og instruktør for musikkorps tilsluttet Norges Musikkorps Forbund**

**\* Arbeidsbeskrivelse for dirigent for musikkorps tilsluttet Norges Musikkorps Forbund**

**\* Skjema for beregning av stillingsstørrelse for dirigent og instruktør i korps**

Vi håper at vi gjennom denne arbeidsavtalen kan hjelpe korps og dirigent / instruktør til å få en god struktur i sin drift og sitt arbeid.

Hjelp og veiledning til utfylling og/eller forhandling i forbindelse med ansettelse av dirigent / instruktør kan gis ved henvendelse til henholdsvis Norges Musikkorps Forbund og Musikernes fellesorganisasjon.

Dirigenter og instruktører som er ansatt i kommunale stillinger følger kommunalt avtaleverk.

Denne veiledningen omfatter kun dirigenter og instruktører som er ansatt som arbeidstakere i musikkorpset. I det følgende benevnes denne gruppen stort sett bare som dirigent(en) som en fellesbetegnelse. Arbeidsbeskrivelsen er foreløpig bare tilpasset for dirigenter, og må i tilfelle tilpasses andre instruktører.

**Om arbeidsavtalen**

Arbeidsavtalen er hoveddokumentet for ansettelsen av dirigent i musikkorpset. Den regulerer de viktigste, rettslige forholdene mellom partene. I tillegg gjelder de lover og forskrifter som ellers regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i Norge. Arbeidsbeskrivelsen og skjema for beregning av stillingsstørrelse er vedlegg til selve arbeidsavtalen.

**1. Ansettelse og oppsigelse**

1. 1 Her fastsettes tidspunktet for ansettelsen og dermed også tidspunktet som det skal beregnes lønn fra. Arbeidsmiljøloven (aml) har i kapittel 14 bestemmelser om ansettelse. I § 14-5 er det fastsatt krav om skriftlig arbeidsavtale, og i § 14-6 er det inntatt minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen.

Det er viktig å være klar over at aml setter strenge grenser for bruk av midlertidige ansettelser (§ 14-9). Det er normalt ikke adgang til å ansette dirigenten for en bestemt tid, f. eks. 1 år om gangen. Utgangspunktet er derfor at stillingsstørrelsen er fast, jf arbeidsavtalens pkt 4.2

Aml §§ 15-3 sjuende ledd og 15-6 gir særskilte regler for oppsigelse i prøvetid. Disse reglene gjelder bare når prøvetiden er skriftlig avtalt slik det framgår av arbeidsavtalen. Prøvetiden kan ikke være lenger enn 6 måneder (§ 15-6 tredje ledd). Den gjensidige oppsigelsesfristen innenfor prøvetiden er 14 dager (§ 15-3 sjuende ledd).

1.2 Etter utløpet av prøvetiden er den gjensidige oppsigelsestiden som fastsatt i arbeidsavtalen, normalt 3 måneder. Fristen regnes fra den dagen oppsigelsen er levert og kommet respektive dirigent eller musikkorpsets styre i hende. Denne bestemmelsen er avvikende fra § 15-3 fjerde ledd og følger bestemmelsene om oppsigelsesfrister i HTA i KS-sektoren. Dersom dirigenten har vært sammenhengende tilsatt i minst 10 år eller mer og har fylt 50 år, gjelder lengre frister for oppsigelse fra musikkorpsets side, jf § 15-3 tredje ledd.

1.3 I tråd med aml § 15-4 skal en oppsigelse alltid være skriftlig. Oppsigelse fra musikkorpsets side skal inneholde opplysninger om dirigentens rettigheter, slik det går fram av § 15-4 annet ledd. Dirigenten kan kreve å få en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.

**2. Arbeidstid**

2.1 Arbeidsoppgavene for en dirigent omfatter også ulike former for forarbeid og forberedelser. Selv om dette arbeidet ikke er direkte synlig arbeid, må det selvsagt betales lønn for det. Arbeidstiden må derfor beregnes slik at det blir tid også til disse oppgavene.

**3. Stillingens størrelse**

Å beregne musikkorpsets behov for instruksjon bør alltid være første skritt i en ansettelse av dirigent, og skjemaet for beregning av stillingsstørrelse bør derfor fylles ut allerede i planleggingsfasen, gjerne før stillingen lyses ut. Ved å fylle ut skjemaet oppnås følgende fordeler:

Stillingsstørrelsen bestemmes av musikkorpsets behov for instruksjon, ikke av tidligere praksis, eller tilfeldige avtaler.

Dirigentens arbeidsoppgaver og timeressurser blir synliggjort slik at både korps og dirigent vet hvor mange timer som er avtalt både til instruksjon, konserter, seminarer, forberedelse, turer, møter etc. Skjemaet tar utgangspunkt i hovedtariffavtalens arbeidstidsbestemmelser for musikk- og kulturskolelærere. Ved et eventuelt samarbeid med en kulturskole sikrer dette at musikkorpset og kulturskolen forholder seg til de samme prinsippene i forbindelse med stillingsberegning.

3.1. Følgende fremgangsmåte anbefales ved utfylling av skjemaet:

Ta utgangspunkt i musikkorpsets årsplan for neste skoleår og fyll ut punkt **A1-A5.**

Vær oppmerksom på følgende to punkter.

*a) Kun effektiv undervisning/dirigering føres opp (ikke pauser)*

*b) Alt regnes i klokketimer (Eksempel: 1 time og 15 min = 1.25 t.)*

Summér timene som går til dirigering og instruksjon (A1-A5) i punkt **B,** og overfør tallet til **C.**

Maksimal undervisningsbelastning for hel stilling er inntil 741 timer pr. år. Det kan avtales lavere undervisningsramme for særlig krevende undervisningsformer. Ved å dividere tallet fra punkt B med 741 og multiplisere med 100 fremkommer prosentdel av hel stilling.

Det totale timetallet for et årsverk i hel stilling er 1687,5 timer pr. år. Av dette er som nevnt over inntil 741 timer effektiv undervisning /musikalsk ledelse/podietid. De lokale parter bør forhandle og komme til enighet om timetallet på 741 årstimer til utøvende musikalsk ledelse i et korps er i høyeste laget sett i forhold til undervisningstiden i kulturskolen.

Det resterende timetallet fordeles på egenutvikling, forberedelse, møter, pauser, planarbeid osv. Vi beregner derfor nå stillingens totale årstimetall ved å multiplisere prosentsatsen fra **C** med 1687,5 og dividere med 100.

Det totale årstimetallet er fastsatt og fordeles på **E1-E3** i henhold til avtalen. På denne måten har både musikkorps og dirigent oversikt over hva som inngår i stillingen også utover dirigering og instruksjon.

De disponible timene på **E2** fordeler dirigent og musikkorps i fellesskap på punkt **F.**

I spesielle tilfeller, f. eks. i en sesong hvor dirigenten skal arrangere mye musikk i forbindelse med et stort prosjekt, kan et visst antall timer føres opp i punkt **G.** Dette omregnes så til prosent (%) av hel stilling, og legges til prosentsatsen på **C,** slik at den endelige stillingsstørrelsen fremkommer i **H.**

Både musikkorpset og dirigenten vet nå hvor stor stilling som er avtalt og hva stillingen inneholder. Musikkorpset kan følgelig sette krav til at dirigenten oppfyller sine forpliktelser også i forbindelse med forarbeid og møter. Dirigenten kan på sin side påse at pålagte arbeidsoppgaver er i tråd med avtalen.

Skjemaet skal underskrives av både musikkorpset og dirigenten.

**4. Fastsetting av lønn og ansiennitet**

4.1 Fastsetting av dirigentens lønn foretas på samme måte som for musikk- og kulturskolelærere, ut fra garantilønnssatser i den kommunale hovedtariffavtalen. Dirigenter som ellers underviser i musikk- og kulturskole, den offentlige skolen, høgskole eller som arbeider som yrkesmusikere, bør beholde den lønnsplassering de allerede har i denne stillingen dersom lønnsnivået er høyere enn garantilønnen i det kommunale lønnsregulativet.

Dersom dirigenten mangler formell høyere utdanning, kan musikkorpset foreta en vurdering av dirigentens faktiske kompetanse. Det skal ved en slik vurdering tas hensyn til annen dokumentert utdanning/kurs/kompetanse som er relevant for stillingen.

I tillegg skal det i alle tilfeller tas hensyn til den samlede erfaring dirigenten har med arbeid i musikkorps og hvilke resultater som er oppnådd.

Det kan i hvert enkelt tilfelle gjennom lokale forhandlinger avtales høyere lønn enn de gjeldende garantilønnssatsene.

Månedslønn regnes ut på følgende måte, jf pkt 5.4 i arbeidsavtalen:

Årslønn \* stillingsstørrelse (%) = Månedslønn

 12

Garantilønnssatser per 01.05.2018 i den kommunale hovedtariffavtalens kapittel 4 finnes på KS’ hjemmeside [www.ks.no](http://www.ks.no)

Dersom det oppstår tvil om kompetanse og lønnsfastsetting, kan det innhentes råd fra NMF og/eller den ansattes fagorganisasjon.

**5. Om yrkesskadeforsikring**

Det er forhandlet fram en rimelig yrkesskadeforsikring for musikkorps som påtar seg arbeidsgiveransvar. Dersom slik yrkesskadeforsikring tegnes, bør dette fremkomme av arbeidsavtalen i eget punkt. Vilkårene må være kjent for begge parter.

Nærmere opplysninger om denne avtalen får en ved å henvende seg til NMF.

Bergen og Oslo, 28.062018

**Norges Musikkorps Forbund Musikernes fellesorganisasjon**