

Overenskomst 2018– 2020

Kilden TKS IKS afdeling Kristiansand Symfoniorkester og Creo

Gjeldende fra 1. april 2019

Kap. 1 Generelle bestemmelser

1. Omfang

Overenskomstens gjelder for medlemmer i Musikernes fellesorganisasjon som er fast eller midlertidig tilsatt i Kilden TKS IKS, avdeling Kristiansand Symfoniorkester. Virksomhetens øverste ledelse er ikke omfattet av overenskomsten.

1.2 Utlysning og tilsetting

1.2.1 Utlysning

Ledige stillinger skal også utlyses internt.

1.2.2 Kvalifikasjoner

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

1.3. Oppsigelse og omplassering

1.3.1 Oppsigelsesfrister

1.3.1.1 Hovedregel

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet

1.3.1.2 Særskilte oppsigelsesfrister

For øvrig kommer oppsigelses-fristene i arbeidsmiljøloven § 15 -3 til anvendelse.

1.3.2 Omplassering

1.3.2.1 Musikere

Når praktiske eller kunstneriske hensyn tilsier det, kan en musiker omplasseres til en annen plass i ensemblet. Før arbeidsgiver fatter vedtak om omplassering, skal saken drøftes med musikeren og musikernes tillitsvalgte, og vurderes av virksomhetens kunstneriske ledelse i samråd med et sakkyndig utvalg av musikere. Sammensetningen av det sakkyndige utvalget fastsettes i særavtale. En musiker kan også selv søke omplassering til annen plass i ensemblet. Søknaden skal drøftes med musikernes tillitsvalgte, og kan om nødvendig legges fram for den kunstneriske ledelsen og det sakkyndige utvalget.

Dersom en fast tilsatt musiker med 10 års tjeneste eller mer i en stilling blir omplassert til en lavere lønnet stilling, skal musikeren beholde sin lønnplassering i den opprinnelige stillingen.

Musikeren mindre enn 10 års tjeneste i den opprinnelige stillingen, lønns plasseres i den nye stillingen, med et tillegg som svarer til like mange tideler av differansen mellom lønnen i den tidligere og i den nye stillingen, som antall tjenesteår i den høyere lønnede stillingen.

1.3.2.2 Andre

Ved omplassering eller overgang til lavere lønnet stilling pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin tidligere lønnstrinns plassering som en personlig ordning.

1.4. Sykdom, svangerskap og fødsel

1.4.1 Generelt

1.4.1.1 Utbetaling av lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon

Kilden Teater og Konserthus IKS utbetaler lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon så lenge 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 midlertidig tilsatt, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

1.4.1.2 Lønnens størrelse

Med lønn og sykelønn menes i disse bestemmelsene full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan, fra første dag under fraværet, så lenge arbeidsgiver har rett til refusjon fra folketrygden.

1.4.1.3 Fradrag for trygd

I ytelsene 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- eller adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at sykelønn og fødsels- eller adopsjonspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

1.4.2 Sykdom

1.4.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstaker som har tiltrådt stillingen har rett til syke-lønn fra første sykedag. Etter utløpet av arbeidsgiverperioden er retten betinget av refusjon fra folketrygden.

1.4.2.2 Egenmelding

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiver med opplysninger om fra-værets sannsynlige varighet. Fravær ut over egenmeldingsperioden må legitimeres med sykemelding fra lege.

1.4.2.3 Friskmelding

Om sykdommen har vart utover egenmeldingsperioden kan Stiftelsen KSO kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas.

1.4.2.4 Refusjon og erstatning

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

1.4.3 Svangerskap og fødsel

1.4.3.1 Opptjening og permisjonens lengde

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, jf folketrygdloven kapittel 14.

1.4.3.2 Varsel

Arbeidstakeren skal i god tid varsle om når permisjonen ønskes avviklet.

1.4.3.3 Arbeid under svangerskap

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan ledelsen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

1.4.3.4 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha gjeninntådt i stillingen i minst 1 måned for å ha rett til lønn under ny fødselspermisjon.

1.4.3.5 Amming

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

1.4.3.6 Omsorgspermisjon for faren

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf arbeids-miljøloven § 12-3.

1.4.3.7 Fedrekvote og mødrekvote ved fødsel og adopsjon

Deler av den totale stønadspengeperioden er forbeholdt henholdsvis mor eller far dersom begge foreldrene har rett til foreldrepenger. Der mor eller far ikke har tjent opp rett til foreldrepenger blir det ingen fedrekvote eller mødrekvote. Fedrekvoten og mødrekvoten er 15 uker uavhengig av valg av dekningsgrad, jf. § 14- 12 i folketrygdloven.

1.4.4 Adopsjon

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 omsorgspenger etter folketrygdloven §§ 14-14 - 14-19.

1.4.5 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf arbeidsmiljøloven § 12-9.

1.5. Militærtjeneste og siviltjeneste

1.5.1 Rett til lønn

Arbeidstaker som møter til pliktig repetisjonsøvelse i forsvaret eller sivilforsvaret beholder sin lønn i Kilden TKS IKS under øvelsen.

1.5.2 Lønnens størrelse

Lønnen fastsettes iht pkt. 1.4.1.2. Det gjøres fradrag for godtgjøringer som arbeidstakeren mottar fra forsvaret eller sivilforsvaret.

1.5.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid.

1.6. Permisjon

1.6.1 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker gis velferdspermisjon med full lønn i inntil 2 uker eller med halv lønn i inntil 1 måned pr. kalenderår.

1.6.2 Turné

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

1.6.3 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.

Arbeidstakere som er tildelt stipend fra Fond for utøvende kunstnere eller Statens kunstnerstipend (ikke garantiinntekt eller arbeidsstipend) gis permisjon med hel eller delvis lønn for bruk av stipendet.

1.7. Dødsfall

1.7.1 Generelt

For arbeidstakere som er tilsatt ved Stiftelsen KSO, 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.

1.7.2 Erstatningens størrelse

1.7.2.1 Heltidstilsatte

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.

1.7.2.2 Deltidstilsatte

For deltidstilsatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G, og 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 arbeidsmiljøloven § 4-6, 1.

1.7.3 Begunstigelse

1.7.3.1 Rekkefølge

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

1. Avdødes ektefelle eller registrerte partner (se dog nr. 3).
2. Samboer (se dog nr. 3).
3. Barn under 18 år. Disse skal ha utbetalt minst 40% av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.
4. Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde.

1.7.3.2 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.

1.7.4 Begravelsesbidrag

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

1.7.5 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne gruppelivsfor-sikring til dekning av ovennevnte ytelser.

1.7.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringsselskapet.

1.8. Yrkesskade eller yrkessykdom

1.8.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade eller yrkessykdom (godkjent av folketrygden som yrkesskade) som følge av arbeid i Kilden teater og konserthus, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

1.8.2 Skade på reise

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

1.8.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere tilsatt virksomheten omfattes av ordningen.

Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også forutsatt at skaden ble konstatert etter 1.5.86.

1.8.4 Tap i framtidig erverv

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

1.8.5 Menerstatning

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

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

1.8.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15G til de etterlatte som definert i pkt. 7.3.

1.8.7 Samordning av pkt. 7 og 8

Den samlede erstatning til de etterlatte etter pkt. 7 og 8 kan ikke overstige 18G.

1.8.8 Samordning med lov om yrkesskadeforsikring

I de tilfelle lov om yrkesskadeforsikring medfører høyere erstatning enn etter disse bestemmelser, utbetales bare erstatning etter loven.

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter disse bestemmelser enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

1.8.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jf for øvrig pkt. 1.7.5.

1.8.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkes-tilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter pkt. 4.2, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindings-saker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

1.8.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

Kap. 2 Arbeidstid m.m.

2.1. Definisjoner

Sesong

Med sesong menes tidsrommet 1. august til 31. juli påfølgende år.

Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker, etter lov, tariffavtale og arbeidsavtale, står til disposisjon for arbeidsgiver.

Tjenestetid

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

2.2 Arbeids –og tjenestetid

2.2.1 Ordinær arbeidstid

Arbeidstiden er inntil 8 timer pr. dag og 37,5 timer pr. uke. Arbeidstiden er inntil 35,5 timer pr. uke i de tilfeller som kommer inn under Aml § 10 - 4. Den daglige arbeidstiden skal fortrinnsvis ligge mellom kl. 07.00 og kl. 23.00.

2.2.2 Tjenestetid

Den ukentlige tjenestetiden er inntil 25 timer. Den daglige tjenestetid skal normalt ikke overstige 5 timer per dag. Tjenestetiden på konsertdagen kan utvides til 5 ½ timer, hvor inntil 3 timer reserveres til generalprøve/lydprøve og inntil 2, 5 timer til konsert.

2.2.3 Ubunden arbeidstid

Av punkt 2.2.2 følger at ubunden arbeidstid som skal disponeres til forberedelse, øving, faglig ajourhold og utvikling, som hovedregel skal være 12, 5 timer per uke og ikke mindre enn 10 timer av den ukentlige arbeidstiden. I perioder med gjennomsnittsberegning (jf. 2.2.6.1 og 2.2.6.2) reduseres ubunden arbeidstid tilsvarende.

2.2.4 Varighet på konsert/forestilling

Konserter regnes som del av tjenestetiden

2.2.5 Prøver

2.2.5.1 Dagprøver

Prøver skal normalt foregå innenfor tidsrommet kl. 09.00 – 15.00. Akustikkprøver skal normalt ikke overstige ½ time.

2.2.5.2 Delt dagsverk

(Med unntak for gjennomsnittsberegningsperiode 2.2.3 (7 timers dager (avtales særskilt)) skal
Bruk av delt dagsverk begrenses mest mulig, og skal normalt ikke forekomme på lørdager, søndager og andre helligdager. Ved delt dagsverk skal oppholdet mellom prøvene/konsertene være minst 5 timer.

2.2.5.3 Andre forhold

Dersom det er nødvendig kan prøver legges til kveldstid med avslutning senest kl. 22.00 inntil 20 kvelder pr sesong.

2.2.5.4 Pauser

Under prøvene skal det være hvilepauser som inngår i tjenestetiden.

1. Ved prøve inntil 2 timer skal det være en pause på 10 minutter.
2. Ved prøve inntil 3 timer skal det være en pause på 20 minutter pause.
3. Ved prøve inntil 4 timer skal det være en pause på 30 minutter og en pause på 10 minutter
4. Ved prøve inntil 5 timer skal det være en pause på 30 minutter og to pauser à 10 minutter

2.2.5.5 Unntak

Det kan i spesielle tilfeller avtales andre tjenestetidsordninger.

2.2.6 Gjennomsnittsberegning av tjenestetid

Tjenestetiden kan i inntil 6 perioder pr. sesong gjennomsnittsberegnes over 4 uker. Den maksimale tjenestetid pr. uke i slike perioder kan ikke overstige 35,5 timer. Det totale timeantall i løpet av en 4 ukers periode må ikke overstige 100.

2.2.6.1 Maksimaltid 7 timer

For en av periodene skal daglig tjenestetid ikke overstige 7 timer. Maksimaltid på 7 timers daglig tjeneste kan bare anvendes i to av de fire ukene, som delt dagsverk og til samme produksjon.

2.2.6.2 Maksimaltid 6 timer

For en av periodene skal daglig tjenestetid ikke overstige 6 timer. Maksimaltid på 6 timers tjenestetid kan bare anvendes i to av de fire ukene. Dersom maksimaltid på seks timer skal benyttes til to ulike produksjoner, skal en av produksjonene være opera, musikal, musikkteater eller ballett. Det skal ha vært gjennomført minimum tre prøver uten delt dagsverk på denne produksjonen før maksimaltid på seks timer og delt dagsverk starter. Gjennomføringen av delt dagsverk på seks timer til ulike produksjoner, skal deles i tre pluss tre timer.

2.2.6.3 Kriterier for bruk av maksimaltid

Hvis tjenesten planlegges i henhold til 2.2.6.1 og/eller 2.2.6.2 skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte i god tid før to måneders fristen. Denne tjenesten skal foregå på ett arbeidssted, og kun benyttes til prøver, ikke konserter eller annen offentlig fremføring. I musikkteaterproduksjoner defineres prøveforestilling med publikum i forkant av premiere som nødvendige gjennomganger i produksjonsøyemed. De er dermed å regne som prøver, ikke offentlige fremføringer.

2.2.6.4

For de resterende 4 perioder pr. år som gjennomsnittsberegnes, skal daglig tjenestetid ikke overstige 5 timer.

2.2.7 Bakvakt

Ved opera-, musikal, annet musikkteater - eller ballettproduksjoner, der det er rullering av orkesterstemmaene, skal det være en bakvaksordning med minimum tre timers varslingsfrist.

2.3 Arbeidsplaner

For arbeidstakere som utfører arbeid til forskjellige tider i døgnet skal det i samarbeid med tillitsvalgte settes opp en arbeidsplan som viser arbeidstakerens arbeids- og fritid, jf [arbeidsmiljøloven § 10-3](#).

Arbeidsplanen skal foreligge senest 2 måneder før den treer i kraft. Inntreffer det uforutsette omstendigheter, kan den oppsatte arbeidsplanen i samarbeid med tillitsvalgte endres med 14 dagers varsel.

2.4 Arbeidspliktens omfang

2.4.1 Generelt

Musikere som er tilsatt før 1.1.2003 kan reservere seg mot å medvirke i grupper med mindre enn 4 musikere. Tutti musikere som er tilsatt før 1.1.2003 kan reservere seg mot å medvirke i grupper med mindre enn 10 musikere. Krav om slike reservasjoner må være framsatt innen 1.7.2004.

For musikere gjelder tjenesteplikten også medvirkning for kringkasting (direkte sending eller opptak) og fonogramutgivelser.

2.4.2

Musikeren plikter å medvirke ved konserter/forestillinger som er definert i tjenesteplanen. Musikeren kan ikke pålegges å medvirke i flere enn 3 barne- og skolekonserter pr dag.

2.5. Overtid og merarbeid

2.5.1 Definisjoner

2.5.1.1 Overtid

Med overtid menes alt pålagt arbeid ut over det antall arbeidstimer pr. dag eller uke som er fastsatt for arbeidstaker i hel stilling.

2.5.1.2 Merarbeid

For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidstilsatt, regnes arbeidstid som går ut over ut over den avtalte, men ikke ut over den fastsatte arbeidstiden for hel stilling, som merarbeid.

2.5.1.3 Timelønn for overtid

Med timelønn for overtid menes årslønn i hel stilling dividert med 1850.

2.5.1.4 Almennelig timelønn

Med almennelig timelønn menes for arbeidstakere med 37,5 times arbeidsuke årslønn i hel stilling dividert med 1950. For arbeidstakere med kortere ukentlig arbeidstid, reduseres divisoren tilsvarende, jf kap 2, pkt. 2.2.1.

2.5.2 Generelt

2.5.2.1 Avspasering av overtid

Etter avtale kan arbeidet overtid avspaseres time for time, med utbetaling av overtidstillegget, jf pkt. 5.3.

2.5.2.2 Unntak

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig selvstendig stilling, er unntatt fra bestemmelsene om overtidsbetaling med mindre de i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede. Arbeidstakere som er unntatt kan etter særavtale gis en fast godtgjøring.

2.5.3 Betaling for overtid og merarbeid

2.5.3.1 Almennelig overtidsbetaling

De første 4 timene overtid lønnes med timelønn for overtid med 50% tillegg. Overtid ut over 4 timer lønnes med timelønn for overtid med 100% tillegg.

2.5.3.2 Forhøyet overtidsbetaling

Overtid lønnes i alle tilfeller med timelønn for overtid med 100% tillegg i følgende tidsrom:

1. Mellom kl. 21.00 og kl. 07.00 neste dag.
2. Lørdager og søndager.

3. Etter den ordinære arbeidstidens slutt på dager før helgedager.
4. Helge- og høytidsdager.
5. Påskeaften.
6. Etter kl. 12.00 på pinseaften og julaften.

2.5.3.3 Betaling for merarbeid

Merarbeid lønnes med alminnelig timelønn.

2.5.3.4 Tilkalling

For overtid og merarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før ordinær arbeidstid, skal det betales for minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales det ikke for nytt frammøte dersom arbeidet påbegynnes igjen innenfor de 3 timene. Arbeid ut over 3 timer avrundes oppover til nærmeste halve time.

2.5.3.5 Avrunding

Overtid og merarbeid summeres for hver måned. Grunnlaget for betalingen er faktisk arbeidet overtid eller merarbeid avrundet nedover til nærmeste hele time.

2.6. Ferie og fritid

2.6.1 Ferie

2.6.1.1 Generelt

Ferie gis i samsvar med bestemmelsene i ferieloven og overenskomstens del A.

2.6.1.2 Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Ekstraferien for arbeidstakere over 60 år, jf ferieloven § 5 nr. 2, kan ikke kreves lagt til tidspunkt som skaper vesentlige vanskeligheter for avviklingen av det arbeidet som skal utføres i henhold til oppsatte planer. Det er likevel en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avviklingen av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

2.6.1.3 Sykdom under ferieavvikling

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør, får tilsvarende ferie erstattet dersom kravet og legeerklæring fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt, jf. ferieloven § 9 (1). Dersom arbeidstaker før ferie blir helt arbeidsufør kan vedkommende kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

2.6.2 Tjenestefri for musikere

2.6.2.1 Etter ferie

De første to ukene etter avviklet sommerferie skal musikere disponere til forberedelser, øving, faglig ajourhold og utvikling, jf pkt.2 2.2.

2.6.2.2 Etter vernepliktstjeneste

Etter fravær på grunn av pålagt førstegangstjeneste eller pålagt repetisjonsøvelse på minst 2 uker skal musikere gis rimelig tid til forberedelser, øving, faglig ajourhold og utvikling, jf pkt. 2.3.

2.6.2.3 Etter fødselspermisjon

Etter fravær på grunn av 10 uker sammenhengende foreldrepermisjon, skal musikere være fritatt for all tjeneste for to uker til individuell øving før tjenesten gjenopptas.

2.6.3.1 Helgetjeneste

Musikere har rett til arbeidsfri lørdager, søndager og andre helligdager. Arbeid kan likevel legges til 12 helger pr. år.

De sesongene det produseres opera, musikal, annet musikkteater eller ballett, kan arbeid legges til ytterligere tre helger per sesong med tanke på helgeforestillinger innen nevnte produksjonsformer. Det innbefatter lørdager og/eller søndager eller andre helligdager pr. sesong, og til 1. og 17. mai. Arbeid på disse dagene inngår i den ukentlige arbeidstiden.

Etter arbeid på søndag eller helligdag har musikere rett til arbeidsfri nærmeste etterfølgende hverdag eller i tilknytning til nærmeste foregående eller etterfølgende ordinære fridag. De sesongene det planlegges med 15 helger, skal hver fjerde søndag og påfølgende mandag være arbeidsfri i lengre produksjonsperioder innen opera, musikal, musikkteater eller ballett.

Det kan i spesielle tilfeller inngås avtale om arbeid ut over disse begrensningene.

2.6.3.2 Jul og påske

Musikere har rett til tjenestefri 1 uke i julen og 8 dager i påsken.

2.6.4 Andre arbeidstakere

Administrativt personale gis 2 uker ekstra fri med lønn i tillegg til lov- og avtalefestet ferie. Denne fritiden er kompensasjon for ubekvem arbeidstid. Det kan inngås avtale om godtgjøring som erstatning i stedet for ekstra fritid. Bestemmelsen gjelder ikke for eventuelle arbeidstakere med begrenset daglig arbeidstid innenfor tidsrommet kl.07.00 – 17.00.

Kap. 3 Reise- og turnébestemmelser

3.1 Almennelige bestemmelser

3.1.1 Definisjoner m.m.

3.1.1.1 Turné

Med turné forstås reise knyttet til konsert eller forestilling med overnatting.

3.1.1.2 Tjenestereise

Med tjenestereise menes reiser som ikke er direkte knyttet til konsert eller forestilling.

3.1.2 Statens reiseregulativ

1. Statens regulativ for reiser innenlands og utenlands gjelder for reiser for virksomheten.

2. For reiser utenlands og for reiser av særlig art, kan det inngås særavtale om annen godtgjøring enn bestemt i reiseregulativene. Bestemmelsene i dette kapitlet kan også fravikes i slik særavtale.

3.1.3 Tjenestereiser

For beregning av arbeidstid på tjenestereiser gjelder bestemmelsene i hovedtariffavtalen i staten (fellesbestemmelsene § 8).

3.1.4 Turneplikt for musikere

Musikere plikter å delta i turneer i inntil 30 dager årlig. Det kan i spesielle tilfeller inngås avtale om turnémedvirkning ut over 20 dager pr. år. Avtalen må godkjennes med minst 2/3 flertall blant de berørte musikerne.

Hvis reisetiden siste reisedag på turneer overstiger 5 timer, eller hvis hjemkomsten til arbeidsstedet finner sted etter kl. 24.00, skal det være en tjenestefri periode på minst 12 timer. Spørsmålet om eventuell prøve neste dag og tidspunktet for denne avgjøres for øvrig i samråd med tillitsvalgte. Etter turneer på 3 dager eller mer skal musikerne ha en fridag.

3.1.4.1 Svangerskap

Gravide kvinner skal fritas for turnéplikt.

3.1.4.2 Godkjenning av reiserute

Forslag til reiserute skal forelegges tillitsvalgte for godkjenning minimum 4 uker før avreise. Godkjent reiserute skal foreligge 14 dager før avreise. Endringer kan deretter bare skje i samråd med tillitsvalgte. Forslag til turnébemannning drøftes med tillitsvalgte.

3.1.4.3 Innkvartering

Innkvartering skal være på hotell av høy standard. Dersom slikt ikke finnes, skal beste tilgjengelige hotell eller innkvarteringssted benyttes. Hver arbeidstaker skal så langt det er mulig ha eget værelse med bad eller dusj, samt WC. Der hvor dette ikke er mulig, skal en rimelig fordeling drøftes med tillitsvalgte.

3.1.5 Reisetid, arbeidstid, fritid

3.1.5.1 Daglig reise- og arbeidstid

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 08.00 og kl. 24.00. Den totale reise- og arbeidstid skal ikke overstige 12 timer pr. dag, med mindre annet er påkrevet på utreise- og hjemreisedager.

3.1.5.2 Reisetid på dager med konsert eller forestilling

Den effektive reisetiden skal på turné ikke overstige 5 timer på dager med konsert eller forestilling.

3.1.5.3 Pause

Det skal i løpet av arbeidsdagen være en pause på minimum 2 timer. Pausen skal for-trinnsvis legges mellom reise/prøve og forestilling/konsert, men kan legges til et annet tidspunkt etter avtale med de tillitsvalgte.

3.1.5.4 Fridag før turné

Hvis turneen varer mer enn 10 dager, skal arbeidstakeren så vidt mulig ha en av sine fridager lagt så nær opp til turnéstart som mulig.

3.1.5.5 Reise på fridager

Det skal ikke reises på fridager med mindre det foreligger samtykke fra tillitsvalgte.

3.1.6. Dagsreise

Effektiv reisetid mellom Kilen og spillestedet inngår i beregningen av ukentlig tjenestetid.

Begrensningen på 5 timers tjenestetid lf. § 2.2.2 kommer ikke til anvendelse i disse tilfellene.

3.1.7 Særskilte godtgjøringer

3.1.7.1 Reise og arbeid mellom kl. 24.00 og 08.00

Arbeid mellom kl. 24.00 og kl. 08.00 lønnes etter bestemmelsene for overtid, jf Kap. 2, pkt. 5.3. For reise i samme tidsrom betales det alminnelig timelønn, såfremt det ikke benyttes soveplass eller utbetales nattillegg, jf reiseregulativet.

3.1.7.2 Reise og arbeid på fridager

Eventuelt arbeid eller reise på fridager som ikke kompenseres med andre fridager, lønnes etter bestemmelsene for overtid, jf Kap. 2, pkt. 2.5.3.

Kap. 4 Særskilte bestemmelser for fast tilsatte musikere

4.1. Instrumenter

4.1.1 Instrumenter eid av stiftelsen

Virksomheten holder normalt Kristiansand Symfoniorkesters blåse- og slagverkinstrumenter.

4.1.2 Instrumenter eid av musikerne

4.1.2.1 Instrumentleie

Til musikere som etter avtale benytter private instrument i arbeidet, betaler arbeidsgiver refusjon for musikerens kapitalkostnader knyttet til instrumentholdet.

Refusjonen skal pr. år utgjøre 5% av instrumentets anskaffelsespris. Refusjonen er begrenset oppad til kr 7.000 pr. år. I grunnlaget for beregningen skal også tilleggsutstyr som for eksempel buer og koffert tas med. Dersom anskaffelsespris ikke kan dokumenteres, legges takst til grunn.

Refusjonen er ikke pensjonsgivende inntekt, og utbetales som trekkfri avgiftsrefusjon.

4.1.2.2 Forsikringer

Musikere har rett til fri allrisiko-forsikring av private instrumenter som brukes i arbeidet.

Musikere plikter til enhver tid å holde arbeidsgiver underrettet om instrumentenes verdi og gi alle opplysninger av betydning for forsikringen. Melding om skade skal omgående gis til arbeidsgiver.

4.1.3 Vedlikehold

Musikere plikter til enhver tid å holde sine instrumenter i førsteklasses stand. Til vedlikehold og fornyelse av strenger og rør m.m., får musikere dekket utgifter etter regning tilsvarende normalt forbruk. Ved skade på instrument, skal arbeidsgiver varsles snarest. Reparasjon og vedlikehold utføres etter avtale med arbeidsgiver.

4.2. Konsertantrekk

Til kjøp og vedlikehold av konsertantrekk får musikerne dekket utgifter etter regning. Arbeidsgiver kan fastsette nærmere retningslinjer.

Kap. 5 Lønn

5.1. Lønnsregulativet

5.1.1 Generelt

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

5.1.2 Lønnsregulativ

5.1.2.1 A-regulativet pr 1.4.2019

	M12-M16	M18-M19		M12-M16	M18-M19
Ltr	Bruttobeløp	Bruttobeløp	Ltr	Bruttobeløp	Bruttobeløp
1	437659	410793	32	567532	540668
2	440618	413754	33	572254	545390
3	443493	416627	34	576979	550113
4	446491	419625	35	582787	555922
5	449490	422627	36	588595	561731
6	452555	425690	37	594913	568049
7	455619	428754	38	601234	574368
8	459194	432329	39	607807	580943
9	462768	435902	40	614381	587515
10	466469	439605	41	621273	594409
11	470285	443422	42	628170	601305
12	474383	447519	43	635318	608452
13	478595	451730	44	642465	615601
14	482936	456071	45	649870	623006
15	487278	460413	46	657274	630410

16	491874	465008	47	665061	638196
17	496469	469604	48	672849	645983
18	499915	473050	49	680955	654089
19	504640	477775	50	689061	662196
20	509618	482752	51	697488	670625
21	514598	487730	52	705912	679046
22	519659	492795	53	714655	687792
23	523810	496944	54	723402	696536
24	527958	501092	55	732785	705919
25	532554	505690	56	742167	715303
26	537150	510285	57	751933	725067
27	542064	515200	58	761698	734831
28	546979	520114	59	771847	744981
29	551830	524966	60	781995	755130
30	556681	529816	61	792654	765790
31	562108	535243	62	803314	776450

1.2.2 B-regulativet

B-regulativet er et tilleggslønnsregulativ med intervaller på kr 500. Trinn 1 er kr 500. Lønn etter B-regulativet er pensjonsgivende og utbetales på samme måte som lønn etter A-regulativet.

2. Lønnsrammer

M12 Orkestermusiker I

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M12.1	27	29	31	33	35	37	38

M13a Orkestermusiker IIa

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M13a.1	29	31	33	35	37	39	40
M13a.2	31	33	35	37	39	41	42

Nestgruppeledere bratsj, cello, kontrabass og 2. fiolin; 3. horn m/begrenset plikt til opprykk til 1. horn.

M13b Orkestermusiker IIb

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M13b.1	31	33	35	37	39	41	42
M13b.2	33	35	37	39	41	43	44

Solo piccolo med plikt til tutti fløyte, solo engelsk-horn m/plikt til tutti obo, alternerende solo blåsere, slagverker og pauke; 3. horn/alternerende solo horn; musikere med 1. plikt til å spille basstrombone, bassklarinet eller kontrafagott.

M 14 Orkestermusiker III

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M14.1	33	35	37	39	41	43	44
M14.2	35	37	39	41	42	45	46
M14.5	49						

Nestgruppeleder 1. fiolin, konsertmester III og tuba.

M15 Orkestermusiker IV

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M15.1	35	37	39	41	43	45	46
M15.2	37	39	41	43	45	47	48

Konsertmester II, gruppeleder 2. fiolin, alternerende gruppeleder 2. fiolin, solo bratsj, alternerende solo bratsj, solo cello, alternerende solo cello, solo kontrabass, alternerende solo kontrabass, solo fløyte, solo obo, solo klarinet, solo fagott, solo horn, solo trompet, solo trombone, solo tuba, solo slagverk, solo pauke, solo harpe, pianist.

M16 Orkestermusiker V

Ans. 0 16
M16.1 49 50
M16.2 51 52
M16.3 53 54
M16.4 55 56

Konsertmester I, alternerende konsertmester I.

M18 Orkesterregissør

Ans. 0 2 4 6 8 16
M18.1 32 32 34 36 38 39

M19 Notearkivar

Ans. 0 2 4 6 8 10 16
M19.1 25 26 28 30 32 34 35

5.2 Særskilte godtgjøringer

5.2.1 Oppdeling av orkesteret

Det er ingen begrensninger i oppdeling av orkesteret.

5.2.2 Opphavsrett

Arbeidsgiver har ervervet alle rettigheter av opphavsrettslig art som oppstår i arbeidsforholdet mellom arbeidsgiver, KSO og arbeidstaker fra og med ny avtale er undertegnet.

Det kan gjøres opptak (lyd – og bildefesting) og tilgjengeliggjøring for allmennheten via alle kjente formater og plattformer av virksomhetens egne konserter og forestillinger, samt samproduksjoner med andre aktører. Det kan også gjøres opptak i andre sammenhenger, eksempelvis generalprøver. Arbeidstakerne har ikke krav på ytterligere økonomisk kompensasjon for dette.

Virksomheten skal ha rutiner for kvalitetssikring av opptakene og tilgjengeliggjøringen for allmennheten.

5.2.3 Opprykkstillegg

Når en musiker gjør tjeneste i en høyere stilling enn den vedkommende har lønn for, skal vedkommende musiker ha et opprykkstillegg på minimum kr 116,00 pr. prøve, og minimum kr 226,00 pr. konsert/forestilling. Tillegg som avregnes innenfor hver 30 dagers periode skal ikke overstige det lønnstillegget musikeren ville ha fått ved ordinært stillingsopprykk til den høyere stillingen

5.2.4 Solistiske oppgaver

For utførelse av solistiske oppgaver eller oppgaver av solistisk karakter, ut over de solopartier som er vanlig for 1. instrumenter i orkesterlitteraturen, må det inngås særskilt avtale mellom musikeren og arbeidsgiver. Avtalen skal inngås i god tid og senest 14 dager før første prøve.

5.2.6 Spesialinstrument

For utførelse av oppgaver på instrument som faller utenfor vedkommende musikers avtalte faste forpliktelse (for eksempel obo d'amore, viola da gamba, altfløyte, wagnertuba, basstrompet eller annet spesialinstrument) må det inngås særskilt avtale mellom musikeren og arbeidsgiver. Avtalen skal inngås i god tid og senest 14 dager før første prøve.

5.2.6 Tilleggsinstrument

Musikere med avtalt tilleggsinstrument (for eksempel fløyte m/piccolofløyte, obo m/engelsk horn, klarinett m/bassklarinet, klarinett m/ESS-klarinet og fagott m/kontra-fagott) skal ha et fast lønnstillegg på B-regulativets trinn 22.

Merknad:

(1) For musikere med 1. plikt til å spille basstrombone, bassklarinet eller kontra-fagott i Symfoniorkestret, og som fra 1.4.2000 ble overført fra lønnsramme M 12 til lønnsramme M 13B, falt dette tillegget bort fra samme dato, jf protokoll av 16.5.2001.

5.2.7 Prøvespillkomité

Arbeid i prøvespillkomitéen skal normalt foregå innenfor den ukentlige podietiden, jf Kap. 2, pkt. 2.2.2. Juryarbeid, møter og møteforberedelse utenom den ukentlige podietiden godtgjøres med kr. 285,- per time.

5.3 Lønnsansiennitet

5.3.1 Generelt

5.3.1.1 Tilsetting

Ved tilsetting 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.

4.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

5.3.1.2 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.

5.3.3 Permisjoner som medregnes i tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i tjenstemanns-organisasjon og offentlige verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, politi-tjeneste 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.

5.3.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

5.3.5 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidstillinger rykker opp på lønnstrinnskalaen etter vanlige regler.

Ansiennitetsbestemmelsene gjelder tilsvarende for ekstrahjelp og timelønne som over en periode på ½ 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.

5.4 Lønnsendringer

5.4.1 Særskilt grunnlag

Partene lokalt kan ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnstrinns plasseringer og annen godtgjøring etter B-regulativet innenfor overenskomstens bestemmelser når

1. det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer.
2. det i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsopp-gaver 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 har skjedd betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.

5.4.2 Rekruttering

I de tilfeller hvor det er helt spesielle problemer med å rekruttere eller beholde kvalifiserte arbeidstakere, kan det inngås avtale om

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

Slike avtaler kan bare for enkeltstående arbeidstakere og ikke for hele stillingsgrupper.

5.5. Utbetaling av lønn

5.5.1 Lønningsdag

Om ikke annet er avtalt, utbetales lønn og faste tillegg senest den 12. hver måned, sammen med variable tillegg for foregående måned.

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

5.5.2 Lønn før ferie

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

5.5.3 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 lønnforskudd.

Kap. 6 Leilighetsvis tilsatte musikere

6.1. Lønn og frammøte

6.1.1 Avlønning av engasjerte musikere per 1. april 2019

To kategorier:

1) Frilansere (musikere som IKKE har fast ansettelse hos annen arbeidsgiver)
Disse lønnes 3 lønnstrinn høyere. Det er "kompensasjon" for instrumenthold, pensjon osv. som de IKKE får hos annen arbeidsgiver

2) Engasjerte/vikarer som har annen fast stilling

Kategori 1: "ekte" frilansere	
Gruppeledere:	
Dagsverk, ett fremmøte	3078
Dagsverk, to fremmøter	4025
Prøve inntil 3 timer/dag	2379
Prøve inntil 3 timer/dag + konsert	Se "to fremmøter"-tariff
Prøve over 5 timer	2 fremmøter
Prøve over 6 timer	2 x 1 fremmøte
Øvrige musikere:	
Dagsverk, ett fremmøte	2827
Dagsverk, to fremmøter	3697
Prøve inntil 3 timer/dag	2186
Prøve over 5 timer	2 fremmøter
Prøve over 6 timer	2 x 1 fremmøte
Prøve inntil 3 timer/dag + konsert	Se "to fremmøter"-tariff

Kategori 2: vikarer/engasjerte m fast stilling hos annen arbeidsgiver	
Gruppeledere	
Dagsverk, ett fremmøte	2978
Dagsverk, to fremmøter	3896
Prøve inntil 3 timer/dag	2231
Prøve over 5 timer	2 fremmøter
Prøve over 6 timer	2 x 1 fremmøte
Prøve inntil 3 timer/dag + konsert	Se "to fremmøter"-tariff
Øvrige musikere:	
Dagsverk, ett fremmøte	2754
Dagsverk, to fremmøter	3602
Prøve inntil 3 timer/dag	2130
Prøve over 5 timer	2 fremmøter
Prøve over 6 timer	2 x 1 fremmøte
Prøve inntil 3 timer/dag + konsert	Se "to fremmøter"-tariff

Tillegg for konsertmester:

Konsertmester skal i tillegg ha kr. 150,- pr. prøve og kr. 300,- pr. konsert.

Enkelte innleide instrumenter, som for eksempel harpe, orgel, cembalo, klaver, celesta, gitar, saksofon vurderes det i hvert tilfelle hvorvidt de skal avlønnes som gruppeledere eller tutti, avhengig av arbeidsmengde, teknisk nivå på stoffet og eksponeringsgrad.

Biinstrumenttillegg: Kr. 120,- pr. oppmøte.

Turné:

Minimum en dagsverklønn pr. dag. Det betales ikke for ev. fridag på turné. For utenladsturné betales spesiell utenlandsdiett.

Innspilling:

Alle satsene inkluderer lyd- og bildefesting.

Beregningsgrunnlag

Leilighetsvis ansatte musikere (Frilans-musikere)

Musiker som ansettes som vikar eller ekstramusiker for et tidsrom på inntil 1 måned skal lønnes per dag på grunnlag av de til enhver tid gjeldende lønnsrammer for måneds lønnede (års lønnede) musikere.

For konsertmester og solomusiker/gruppeledere skal beregningsgrunnlaget være lønn for orkestermusiker 4 med 4 års ansiennitet. For øvrige musikere skal beregningsgrunnlaget være lønn for orkestermusiker 1 med 4 års ansiennitet. For musikere som ikke samtidig har fast ansettelse i et annet norsk orkester (frilansmusiker med medlemskap i MFO), er beregningsgrunnlaget 3 lønnstrinn høyere enn det som følger av foregående ledd.

Lønnen per dag skal beregnes slik:

For dag med ett fremmøte inntil 5 timer: 1/17 av månedslønn

For dag med to fremmøter på til sammen inntil 6 timer: 1/13 av månedslønn

For dag med ett fremmøte inntil 3 timer: 1/22 av månedslønn

Dag med ett fremmøte som varer mer enn 5 timer skal lønnes som dag med to fremmøter (1/13 av månedslønn)

Dag med ett fremmøte som varer mer enn 6 timer skal lønnes 2 ganger satsen for ett fremmøte (2/17 av månedslønn)

Dersom to fremmøter samme dag varer til sammen mer enn 6 timer, skal hvert av fremmøtene lønnes etter satsen for ett fremmøte (1/17 av månedslønn)

For tjeneste som konsertmester skal det i tillegg betales kr. 150,- per prøve og kr. 300,- per konsert.

Satsene inkluderer lyd- og billedfesting.

Musiker som ansettes for 1 måned eller mer lønnes etter overenskomstens ordinære lønnsbestemmelser.

For tjeneste med biinstrument betales et tillegg på kr. 120,- per biinstrument for hvert fremmøte. Som biinstrument til slagverk regnes kun pauker, melodiske slagverksinstrumenter og elektronikk.

I de tilfeller der musikerne er tilreisende og må overnatte, skal det betales 1/17 månedslønn per dag med enten prøve eller konsert. Ved to fremmøter skal det betales 1/13 av månedslønn.

For tjeneste utenfor orkesterets faste arbeidssted (turné) skal det betales minst 1/17 måneds lønn per dag orkesteret er på turné. Det betales ikke for eventuell fridag på turné.

Slik tjeneste skal være nærmere avtalt og angitt i arbeidsavtalen, som også skal omhandle andre særskilte betingelser for denne tjenesten. Statens reiseregulativ gjøres gjeldende.

Utgifter til transport av større instrumenter (cello, harpe, bass, slagverk o. L.) skal dekkes av orkesterselskapet.

6.2. Særskilte tillegg

6.2.1 Biinstrument

For tjeneste med biinstrument betales et tillegg på kr 80,00 pr. biinstrument for hvert frammmøte. Som biinstrument til slagverk regnes kun pauker, melodiske slagverkinstrumenter og elektronikk.

6.2.2 Tilreisende musiker

I de tilfeller der musikerne er tilreisende og må overnatte, skal det betales 1/17 mnd lønn pr. dag med enten prøve eller konsert. Ved to fremmøter skal det betales 1/13 av månedslønn.

6.2.3 Turné

For tjeneste utenfor orkestrets faste arbeidssted (turné) skal det betales minst 1/17 mnd. lønn pr. dag orkestret er på turné. Det betales ikke for ev. fridag på turné. Slik tjeneste skal være nærmere avtalt og angitt i arbeidsavtalen, som også skal omhandle andre særskilte betingelser for tjenesten. Statens reiseregulativ gjøres gjeldende.

6.2.4 Transport av instrumenter

Utgifter til transport av større instrumenter (cello, harpe, bass, slagverk o.l.) skal dekkes av orkesterselskapet.

Kap. 7 Pensjon

Tjenestepensjonsordning

Pensjon

Partene er enige om at det er nødvendig å etablere en ny tjenestepensjonsordning som alternativ for dagens pensjonssystem.

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor rammen av trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenestepensjon.

Med virkning fra 1. juli 2016 etableres en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon.

Iverksetting av pensjonsordningen per 1. juli 2016, er betinget av at utmelding fra gjeldende pensjonsleverandører er mulig fra dette tidspunkt. Dersom utmelding per 1. juli 2016 ikke er mulig, innmeldes virksomheten fra det tidspunkt innmelding er mulig.

De ansatte har rett til å flytte med seg kapitalen ved bytte av arbeidsgiver innenfor den midlertidige ordningen. Denne skal etableres så nær opp til bestemmelsene om felles pensjonsordning for konsernforetak som mulig, og kan etableres i et innkjøpsfelleskap.

Begge parter vil arbeide for at den pensjonsformuen som bygges opp i den midlertidige pensjonsordningen kan overføres til en ny varig ordning senere, uten utstedelse av pensjonskapitalbevis.

Så snart det foreligger en avklaring om et fremtidig lov- og regelverk eller senest innen 31.12.2017, skal partene starte arbeidet med etableringen av én varig pensjonsordning for område 1.

Forhandlinger om varig pensjonsordning gjennomføres i hovedoppgjøret 2018.

Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Den midlertidige ordningen utformes som følger:

Medlemskap

Alle ansatte med rett til medlemskap meldes inn i innskuddspensjonsordningen fra 1. juli 2016.

Dette omfatter alle fast og midlertidig ansatte uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse, forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minstebeløpet for oppgavepliktig lønn.

Ansatte som på grunn av sykmelding eller delvis uførhet ikke kvalifiserer til medlemskap i ny ordning, blir stående i dagens ordning inntil de er kvalifisert for opptak i ny ordning.

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen opprettes med følgende satser:

7 % av pensjongivende lønn mellom 0 og 12 G

Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjongivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

Innskuddet fra de ansatte er på 1,5 % av pensjongivende lønn.

Med pensjongivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

Risikodekninger

Det etableres uførepensjon for uføregrad over 20 % der full pensjon er summen av: $\frac{1}{4}$ G, likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget, 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og tilleggsdekning på 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

Det skal utbetales pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt livsvarig.

Det skal utbetales pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt til barnet fyller 21 år.

Partene kan, dersom de blir enige om det, erstatte ektefelle-/samboerpensjon og/eller barnepensjon med en utvidet gruppelivsforsikring.

Virksomheter som allerede har erstattet ektefelle/samboerpensjon og barnepensjon med utvidet gruppelivsforsikring omfattes ikke av ovenstående risikodekninger, men viderefører sine ordninger.

Innskuddsfritak ved uførhet

Ansatt som blir ufør skal være sikret fortsatt sparing og premiebetaling frem til pensjonsalder. Ved delvis uførhet (minimum 20 %) gis det fritak for tilsvarende del av innskuddet.

Kompensasjoner ved overgang til ny midlertidig pensjonsordning

Det vil bli etablert en kompensasjonsordning ved overgang til ny pensjonsordning som følger:

Kompensasjonsordningen gjelder for medarbeidere som har fylt 37 år pr. 1. juli 2016.

Det gjøres individuelle beregninger for hver enkelt ansatt. Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver.

Ansatte som etter den individuelle beregningen kommer beregningsmessig dårligere ut hva gjelder alderspensjon grunnet overgang til innskuddspensjonsordningen, vil få full økonomisk kompensasjon.

Det foretas en kompensasjonsberegning og kompensasjonen utbetales så lenge denne pensjonsordningen består.

Forutsetninger for kompensasjonsberegningene:

For overgang til innskuddsordningen beregnes en økonomisk kompensasjon basert på følgende forutsetninger:

Innskuddspensjon 7 % for inntekt mellom 0 og 12 G og 18,1 % mellom 7,1G og 12G.

Premietariff: K2013. Ved sammenlikning av årlig pensjon tas det utgangspunkt i at innskuddspensjonen skal utbetales like mange år som forventet gjenstående levetid etter tariffen. Regulering av folketrygdens grunnbeløp: 2,25 % (NRS pr januar 2016).

Lønnen som skal legges til grunn for beregningen er fastlønn og pensjonsgivende tillegg på endringstidspunktet.

Lønnsregulering frem til opptjeningsalder er beregnet med utgangspunkt i en generell lønnsvekst på 2,5 % (NRS pr januar 2016).

Avkastning på innskuddspensjonen: 3,0 % på obligasjoner og 5,0 % på aksjer og basert på aldersjustert profil.

Avkastning på kompensasjonsbeløpet samme som på innskuddsordningen

Kompensasjonsbeløpet inngår i pensjonsgrunnlaget.

Pensjonskompensasjon utbetales som et løpende tillegg til ordinær lønn og er skattbar som ordinær inntekt.

Det kompenseres for differansen mellom skatt på inntekt og skatt på pensjon.

Kompensasjonen blir regulert årlig med samme prosentsetning som pensjonsgrunnlaget (lønn) i virksomheten.

Ansatte som etter 12 måneders sykemelding fortsatt er arbeidsuføre får likevel utbetalt det beregnede kompensasjonsbeløpet frem til friskmelding eller senest ved fylte 67 år. Kompensasjonsbeløpet reguleres med G-regulering fratrukket 0,75 %.

Kompensasjonen inngår som en del av pensjonsgrunnlaget i innskuddsordningen.

Kompensasjonen inngår ikke i feriepengegrunnlag.

Ved overgang til varig ordning, skal det forhandles om eventuelle kompensasjonsordninger.

Kompensasjon til arbeidstakere med kort opptjening

Arbeidstakere som per 1. juli 2016 har mindre enn tre års opptjening i gammel ordning, og derfor ikke får opptjening i gammel ordning, skal kompenseres for tapt opptjening.

Arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om å sikre arbeidstakere over 60 år per 1. juli 2016 et samlet pensjonsnivå tilsvarende offentlig tjenestepensjon, i form av en driftspensjon. Beregningene foretas på faktisk fratredelsestidspunkt, og driftspensjonen utbetales livsvarig.

Vilkårene fremgår av protokoll datert 23. mai fra de avsluttende sentrale forhandlingene mellom LO Stat og Spekter.