



forbundet for kunst og kultur

OVERENSKOMST

mellom

Trondheim Symfoniorkester

og

Creo

Gjeldende for perioden 1. april 2020 – 31. mars 2022

Innholdsfortegnelse

KAPITTEL 1 ARBEIDS- OG ANSETTELSESFORHOLD	6
§ 1 BESTEMMELSENES OMFANG	6
1.1 Hovedregel	6
§ 2 ANSETTELSE	6
2.1 Skriftlighetskrav	6
2.2 Kvalifikasjoner	6
2.3 Utlysing	6
2.4 Instruks	6
2.5 Uttalerett	6
2.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom	6
§ 3 OPPSIGELSE	6
3.1 Skriftlighetskrav	6
3.2 Oppsigelsesfrister	7
3.3 Omplussing og nedrykking	7
3.4 Innskrenkning/rasjonalisering	7
3.5 Annet	7
§ 4 DEFINISJONER	7
§5 ARBEIDS- OG TJENESTETID	9
5.1 Tjenesteplikt	9
5.2 Tjenesteordning musikere	9
5.3 Arbeidstid	11
5.4 Fritid/Ukefriday	12
5.5 Fridager/Helligdager	12
5.6 Arbeidets omfang	12
§ 6 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID, EKSTRATJENESTE M.V.	13
6.1 Avgrensning	13
6.2 Lørdags- og søndagstillegg	13
6.3 Helge- og høytidstillegg	13
6.4 Delt dagsverk	13
6.5 Dag- eller timelønte arbeidstakere som har fri søn- og helgedager	13
6.6 Avrundingsregler	13
6.7 «6.7»	13
6.8 EKSTRATJENESTE M.V.	14

§ 7	INSTRUMENTHOLD, KONSERTANTREKK OG FORSIKRINGER	15
7.1	Instrumenthold	15
7.2	Konsertantrekk	16
§ 8	OVERTID - MERARBEID - FORSKJØVET ARBEIDSTID	
Feil! Bokmerke er ikke definert.		
8.1	Generelt	16
8.2	Definisjoner	16
8.3	Arbeid av arbeidstakere med særlig selvstendige stillinger	16
8.4	Alminnelig overtidsgodtgjørelse	16
8.5	Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid	17
8.6	Dekning av utgifter	17
§ 9	STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING	17
9.1	Plikt	17
9.2	Stedfortredertjeneste på samme nivå	17
9.3	Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling	17
9.4	Konstituering i lederstillinger	17
§ 10	REISE- OG TURNEBESTEMMELSER	18
10.1	Alminnelige bestemmelser	18
10.3	Godtgjøringer	19
§ 11	FERIE OG TJENESTEFRI	19
11.1	Generelt	20
11.2	Hovedferie	20
11.3	Den ekstra ferieuken for arbeidstakere over 60 år	20
11.4	Utbetaling av feriepenger	20
11.5	Sykdom ved ferieavvikling	20
11.6	Annet	20
§ 12	LØNN M.V. UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP OG PERMISJONER	20
12.1	Generelt	20
12.2	Sykdom	21
12.3	Meldinger/kontroll	21
12.4	Refusjon/erstatning	21
12.5	Svangerskap, fødsel og adopsjon	22
12.6	Adopsjon	23
12.7	Barn og barnepassers sykdom	23
12.8	Velferdspermisjoner	24
12.9	Andre permisjoner	25

§ 13	LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE/SIVILTJENESTE	25
13.1	Krav til tjenestetid	25
13.2	Lønn	25
13.3	Ferieopptjening	25
§ 14	YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER	26
14.1	Generelt	26
14.2	Erstatningens størrelse	26
14.3	Begunstigelse	26
14.4	Behandlingsforsikring	26
14.5	Reiseforsikring	27
14.6	Forsikringsplikt	27
14.7	Utbetaling	27
§ 15	ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM	27
15.1	Yrkesskade	27
15.3	Hvem omfattes	27
15.4	Tap i framtidig erverv	27
15.5	Menerstatning	27
15.6	Samordning med lov om yrkesskedeforsikring	27
15.7	Forsikringsplikt	28
15.8	Dekning av utgifter	28
15.9	Utbetaling	28
§16	LØNNSANSIENNITET	28
16.1	Generelt	28
16.2	Opprykksdato	28
16.3	Permisjon som medregnes i tjenesteansienniteten	28
16.4	Overgang fra annen stilling ved virksomheten	29
16.5	Deltidsstillinger	29
16.6	Sesongarbeider	29
§ 17	SEKUNDÆRBRUK (Lyd-, bilde- og distribusjonsrettigheter)	29
§ 18	BEDRIFTSELSETJENESTE	29
18.1	Bedriftshelsetjeneste	29
§ 19	UTBETALING AV LØNN	29
19.1	Lønningsdag	29
19.2	Lønn før ferie	30
19.3	Forskudd	30
19.4	Utbetalingsmåte	30

§ 20	LEILIGHETSVIS ANSATTE MUSIKERE (Frilans-musikere)	30
§ 21	PENSJONSORDNING	31
21.1-7	Tjenestepensjonsordning	31
21.8	Avtalefestet pensjon	32
KAPITTEL 2 LØNNSREGULATIVET		34
§ 1	GENERELT	34
§ 2	LØNNSREGULATIV GJELDENE FRA 1.4.2019	34
§3	Creo lønnsrammer pr. 1.4.2019	36
KAPITTEL 3 FORHANDLINGSBESTEMMELSER		38
§ 1	LOKALE FORHANDLINGER	38
§ 2	SÆRSKILTE FORHANDLINGER	38
§ 3	SAKSBEHANDLING	38
KAPITTEL 4 SÆRBESTEMMELSER		39
a)	NOTEARKIVARER, ORKESTERREGISSØRER OG PODIEINSPISIENTER (ORKESTERADMINISTRATIVT PERSONALE)	39
b)	MUSIKERE MED PLIKT TIL Å TJENESTEGJØRE I TRONDHEIMSOLISTENE.	40
	For musikere som i sin kontrakt har beskrevet plikt til å tjenestegjøre i TrondheimSolistene erstattes paragrafene 5, 10 og 11 fra kapittel 1 i sin helhet med følgende:	40
§ 10	REISE- OG TURNEBESTEMMELSER	44
10.1	Alminnelige bestemmelser	44
10.2	Reisetid, arbeidstid, fritid	45
10.3	Godtgjøringer	46
§ 11	FERIE OG TJENESTEFRI	46
11.1	Generelt	46
11.2	Hovedferie	46
11.3	Den ekstra ferieuken for arbeidstakere over 60 år	46
11.4	Utbetaling av feriepenger	46
11.5	Sykdom ved ferieavvikling	46
11.6	Annet	46
c)	ENSEMBLESANGERE.	47

Kapittel 1 ARBEIDS- OG ANSETTELSESFORHOLD

Generell merknad

Konferer også eventuelle særbestemmelser for enkelte grupper (Kapittel 5).

§ 1 BESTEMMELSENES OMFANG

1.1 Hovedregel

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 leilighetsvis ansatte.

For musikere som har plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene i inntil 15 uker, dvs 75 dager, pr. sesong som del av sin tjeneste, gjelder alternative paragrafer 5, 10 og 11; se kapittel 4: Særbestemmelser for musikere med plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene.

Virksomhetens øverste ledelse er ikke omfattet av overenskomsten.

§ 2 ANSETTELSE

2.1 Skriftlighetskrav

Ansettelse skal skje skriftlig. Ved ansettelsen skal musikeren ha arbeidsavtale på formular som partene er enige om.

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 også 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 ansettelser finner sted.

2.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

Arbeidsgiver skal informere om og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelser med arbeidstakerorganisasjonene lokalt.

§ 3 OPPSIGELSE

3.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

3.2 Oppsigelsesfrister

- 3.2.1** Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet.
- 3.2.2** For øvrig kommer de særlige oppsigelsesfristene i arbeidsmiljølovens (AML) § 15-3 til anvendelse. Ved oppsigelse i henhold til Arbeidsmiljølovens § 15-3 (10), gjelder for fast ansatte musikere en oppsigelsesfrist på 2 måneder.

3.3 Omplussing og nedrykking

- 3.3.1** Når praktiske eller kunstneriske hensyn tilsier det, kan den kunstneriske ledelsen i samråd med et sakkyndig utvalg av musikere flytte en musiker til annen plass i orkestret. Videre kan en musiker gjennom musikernes tillitsvalgte søke virksomheten om nedrykking til annen plass i orkestret.
- 3.3.2** Dersom omplussing skjer som nedrykking på grunn av framskreden alder, svekket helse eller andre uforskyldte årsaker, skal musiker med 10 års tjeneste eller mer i den høyere stilling beholde denne stillingens lønn.
- Musiker med mindre enn 10 års tjeneste i den høyere stillingen vil få utbetalt lønn som for den lavere stillingen med et tillegg tilsvarende så mange tideler av differansen mellom nettolønn i den høyere og lavere stilling som vedkommende har tjenestear i den høyere stilling.
- 3.3.3** Nedrykk i lønn fører ikke til tap av pensjonsrettigheter.

3.4 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 gjeninntakelse skal de med lengst ansiennitet tas inn først.

3.5 Annet

Det vises for øvrig til arbeidsmiljølovens kap. 16.

§ 4 DEFINISJONER

Lønn

Lønn omfatter stillingens lønn i h.h.t. hovedregulativets (A-tabellens) og tilleggsregulativets (B tabellens) satser såframnt ikke annet er avtalt.

Sesong

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

Tjenesteuke

Med tjenesteuke menes mandag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

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.

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.

Vakt

En vakt beskriver den minimumstiden som blir avregnet når en musiker må møte på jobb. TSO disponerer musikerne et nærmere definert maksimalt antall vakter i løpet av et år. Tjeneste i inntil 3 timer regnes som en vakt. Vakter som varer mer enn 3 timer på en dag regnes som 1,5 (inntil 4,5 t) eller 2 vakter (inntil 6 t). Annen tjeneste enn podietjeneste kan etter nærmere avtaler avregnes som vakt.

Friuke

En friuke er en rettighet enkelte musikere har til å være borte fra jobb i en gitt periode fordi stillingen krever ekstra arbeid til forberedelser. Uken er definert fra mandag til søndag. Friuker avtales med ledelsen etter at planen for kommende halvår er satt. Musikere med rett til friuker kompenseres med 7 vakter pr uke.

Kunstnerisk Forberedelsestid (KFT)

KFT regnes i dager, og er det antall dager en musiker kan reservere seg mot å bli innkalt til tjeneste hvis tjenesteplanen skulle endres. KFT endrer ikke den totale antall vakter en musiker plikter å stille seg til rådighet for TSO hver sesong.

Bakvakt

En musiker har bakvakt når man har partiturfri. Bortsett fra de dagene musikeren har KFT plikter vedkommende å stille ved sykdom eller annen force majeure så lenge man ikke på dette tidspunkt har brukt det maksimale antall vakter man er pålagt i sesongen.

Divergens

Divergens for en musiker er lik det antall vakter musikeren har jobbet mer enn den som har jobbet minst i samme gruppe ved slutten av en sesong. 1. konsertmestre er unntatt pga egen avtale.

§5 ARBEIDS- OG TJENESTETID

For musikere som har plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene gjelder §5 i kapittel 4: Særbestemmelser for musikere med plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene.

5.1 Tjenesteplikt

Sesongen består av maksimalt 230 arbeidsdager

Eksklusive oppøvningsperioder kan hver enkelt musiker maksimalt pålegges arbeid i følgende antall dager:

1. konsertmestere: 160 dager 2. konsertmester og øvrige gruppeledere stryk: 195 dager Øvrige musikere: 210 dager

Musikerne har rett til å være fritatt for prøver og konserttjeneste 1 uke i julen og 8 dager i påsken, jmf. §6.7

Musikerne skal hhv før 15. juni og før 15. desember få en oversikt over når de er satt opp til tjeneste for hhv perioden 1. august – 31. januar og 1. februar – 31. juli. (se også 5.2.2)

5.2 Tjenesteordning musikere

5.2.1 Den enkelte musikers tjeneste beregnes i vakter.

Alle produksjoner settes opp med et bestemt antall vakter som musikerne som deltar i produksjonen får godtgjort. Hvis gruppen selv ønsker det så kan man avtale noe annet for en bestemt produksjon. Alle slike avtaler må godkjennes av administrasjonen.

Musikere med rotasjonsfri som blir tilkalt midt i produksjonen får alle vaktene som er satt opp for produksjonen. Ved produksjoner på mer enn en uke der en musiker har rotasjonsfri får musikeren vanligvis bare godtgjort det antall vakter som produksjonen gir den uken de deltar. Ved åpenbart urimelig virkning av dette kan avvik avtales mellom partene. Tidspunktet for vaktene kan variere fra seksjon til seksjon etter avtale.

Et oppmøte på inntil 3 timer utgjør én vakt.

Et oppmøte på mellom 3 og 4,5 timer utgjør 1,5 vakter

Et oppmøte på mellom 4,5 og 6 timer utgjør to vakter

På turné regnes to vakter pr. dag.

Det kan ikke pålegges mer enn 2 vakter pr dag.

Det kan ikke pålegges mer enn 10 vakter pr uke unntatt ved turné

5.2.2 Hver gruppe som er større enn 1 person velger en listefører som i samarbeid med gruppeledere er ansvarlige for fordelingen av vakter. For dette får listefører en godtgjørelse på 1/200 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet multiplisert med antall musikere i gruppa minus 1.

Hvis gruppen ikke klarer å velge en listefører overlates oppgaven til regiavdelingen. Listefører skal ha plan for prosjekter med besetning for 1/8 – 31/1 innen 15. mai og for 1/2 - 31/7 innen 15. november.

5.2.3 Andre ordninger som utløser vaktavregning:

Sykdom og annen permisjon:

Ved sykdom og annen permisjon regnes de oppsatte vakter.

Ved langvarig sykefravær/permisjon kan man i stedet bruke gjennomsnittet av de vaktene kollegene i gruppen har tjenestegjort i samme periode.

Ekstrainstrument: For ”ekstra instrument” (jfr §6.8.4) kan det regnes en halv vakt ekstra pr. vakt musikeren tjenestegjør med ekstrainstrumentet.

5.2.4 Bakvakt – KFT:

Alle musikere har bakvakt når de ikke er satt opp til tjeneste, med unntak av 20 dager som for hver musiker settes av til kunstnerisk forberedelsestid (KFT). KFT tas på dager som musikeren i utgangspunktet ikke er satt opp med vakter. KFT fordeles med 10 dager mellom 1. august og 1. februar og 10 dager mellom 1. februar og 1. juli. I hver av disse periodene bestemmes 5 dager KFT administrativt, 5 bestemmes av musikeren selv i samarbeid med listefører for vedkommende gruppe. KFT kan kun legges på dager uten virksomhet i TSO eller på hele produksjoner musikeren ikke er satt opp med vakter.

I år med delt sommerferie (jfr §11.2) har bare musikere med delt ferie bakvakt for produksjoner som foregår mellom periodene med sommerferie.

5.2.5 I løpet av en sesong kan hver enkelt musiker pålegges å tjenestegjøre følgende antall vakter:

Konsertmester 1: Egen avtale

Øvrige musikere: 308

Til fradrag fra denne plikten kommer:

Alle musikere for individuell øving etter ferie: 14 vakter.

Musikere som må dele sommerferien (jfr. §11.2 og §5.2.4): 10 ekstra vakter (totalt 24 vakter) for individuell øving etter ferie.

Møter: 5 vakter (se §5.2.6)

Musikere som har avtale om redusert podietjenesteplikt får godtgjort: 7 vakter pr. uke for de ukene de ikke har tjeneste (5 – 7 dager). Se særavtaler.

Musikere med plikt til tjeneste i TS jobber maksimalt 105 vakter i TS.

Kammerkonserter, sponsoroppdrag, skolebesøk og liknende: Se 6.8.5

Hovedtillitsvalgt har rett til fri ved behov og godtgjøres med de oppsatte vakter i følge sin arbeidsplan. Normalt settes vikar inn i disse periodene.

5.2.6 Hver musiker plikter å møte uten ekstra godtgjøring eller bortfall av tjenester til 5 kortere møter og 4 heldagsmøter pr. sesong. De kortere møtene legges fortrinnsvis til tirsdager mellom kl. 14 og kl. 16. Denne tiden bør derfor holdes fri fra annen fast aktivitet utenfor TSO.

5.2.7 Listefører plikter, i samarbeid med musikerne og regiavdelingen, å fordele vaktene innen sin gruppe så jevnt som mulig i løpet av en sesong. Listefører fordeler vaktene slik at alle får en så lik total arbeidsbelastning som mulig. Ved slutten av sesongen behandles divergenser innad i gruppen slik:

a) Divergenser regnes ut fra den i gruppen som har færrest tjenester, minimumstallet.

- b) Divergenser på inntil 7 vakter innenfor kvoten mht antall vakter nulles ut ved slutten av sesongen.
- c) Ved divergenser på mer enn 7 vakter innenfor kvoten blir vaktene over 7 mer enn minimum godtgjort med 1 ekstra KFT dag pr 1,5 vakt avrundet oppover påfølgende sesong-
- d) Grupper som blir enige om det kan velge å se bort fra divergensutregningen hvis man klarer å utjevne arbeidsbelastningen innad i gruppen på andre måter
- e) Når en musiker i løpet av en sesong kommer over kvoten mht antall vakter, betales evt. overskytende vakter med tarifflønn for leilighetsvis tilsatte musikere.

Merknader:

Ved åpenbart urimelig virkning av § 5.2.7 a) kan avvik fra hvordan minimumstallet utregnes avtales mellom partene.

Det er utarbeidet instruks for listefører som skal sikre god kommunikasjon mellom listefører og regiavdeling for å unngå store divergenser.

5.3 Arbeidstid

- 5.3.1** Den alminnelige arbeidstid er 37,5 timer pr. uke inkl. 20 min. spisepause pr. dag. Den daglige arbeidstid skal ikke overstige 8 timer pr. dag.

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under AML § 10-4 (4), pkt. b) og c), er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer pr uke, inkl. 20 min spisepause pr. dag.

For musikere og ensemblesangere som har avtale om arbeidstid omregnet til vakter omregnes den alminnelige arbeidstid til vakter, bakvaktplikt og egenøving/forberedelsestid.

Den daglige tjenestetid er inntil 5 timer. Ved delt dagsverk kan tjenestetiden være inntil 6 timer. Ved musikkteatervirksomhet kan ett oppmøte være på inntil 6 timer.

- 5.3.2** Prøver skal ordinært finne sted mellom kl. 09.00 og 15.00. Der hvor hensyn til medvirkende krever det kan prøven avvikles på ettermiddags- eller kveldstid, men skal være avsluttet innen kl. 21.00, ved musikkteater innen kl. 22.00. På konsertdager skal oppholdet mellom tjenestene ved delt dagsverk være på minst 5 timer. I tjenestetiden er hvilepauser medregnet.
- 5.3.3** I tjenestetiden er følgende hvilepauser medregnet:
- Inntil 2 timers prøve - 10 minutters pause.
 - Inntil 3 timers prøve - 20 minutters pause.
 - Inntil 4 timers prøve - 1 pause à 30 minutter og 1 pause à 10 minutter.
 - Inntil 5 timers prøve - 1 pause à 30 minutter og 2 pauser à 10 minutter.
 - Inntil 6 timers prøve – 1 pause på 60 minutter og to pauser på 20 minutter

- 5.3.4** Det er ingen spesielle begrensninger mht varighet av konserter. Beregnet varighet regnes inn i tjenestetiden.
- 5.3.5** Ved beregning av tjenestetid regnes ikke med den tid som det er gitt overtidsbetaling for (bortsett fra 1. og 17. mai).
- 5.3.6** Orkestertjeneste som ikke er definert i generalprogram/-tjenesteplan, skal musikerne så vidt mulig ha varsel om senest 2 måneder før den aktuelle tjeneste. Ikke under noen omstendighet kan tjenesteplanen endres senere enn 28 dager før aktuell tjeneste uten etter avtale med de tillitsvalgte. Om en prøve eller konsert avlyses med kortere frist enn 14 dager regnes de oppsatte vakter med i tjenesten. Siste tjenestedag før sommerferien og beskjed om eventuelt delt ferie (jfr §5.2.4 og 11.2) fastsettes innen 1. januar om ikke annet avtales med tillitsvalgte.

5.4 Fritid/Ukefriday

- 5.4.1** Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefriday) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag. Det bør aldri være mer enn syv dager mellom hver ukefriday.
- 5.4.2** Utenom ferier og andre avtalefestede friperioder skal musikerne ha fri minst 30 helger (lørdag + søndag) pr. sesong. Dvs. at tjeneste, prøver så vel som konserter, kan legges i 12 helger i løpet av en sesong. I disse helgene kan en av dagene eller begge dagene benyttes etter bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidstid (§5.2 og 5.3). Helgedager som benyttes på turné er inkludert.

Generelt

Det kan avtales andre ordninger for lørdags- og søndagsarbeid enn det som følger av denne bestemmelsen (5.4.2). Avtalte ordninger skal ikke medføre økt samlet tjenesteplikt på lørdager og søndager, og må hva prøver angår ligge innenfor de rammer som er gitt i AML §§ 10-10 og 10-11

5.5 Fridager/Helligdager

- 5.5.1** Langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag kan ikke avregnes som friday i henhold til arbeidsplan.
- 5.5.2** 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 friday, lønnes med timelønn tillagt 100 %.

5.6 Arbeidets omfang

- 5.6.1** Musikerne plikter å medvirke ved prøver, konserter/forestillinger ifølge godkjent tjenesteplan (prøve- og konsert plan). Musikerne plikter også å medvirke ved prøver, direkte sendinger og opptak for Norsk Rikskringkasting i henhold til avtale mellom virksomheten og NRK.
- 5.6.2** Musikeren plikter å delta i turnékonserter og andre konserter som medfører mer enn 5 timers fravær fra det ordinære arbeidsstedet i inntil 30 dager årlig, med begrensning av tjenestetid som nevnt i pkt. 5.2 og 5.3.

Dagsreiser ut over fastsatt turneplikt kan finne sted under forutsetning av at medgått tid medregnet reisetid avregnes som tjenestetid. For eventuell overtid anvendes § 8.5. Hvis reisetiden siste reisedag på turnéer eller kortere reiser overskrider 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 evt. prøve neste dag og tidspunktet for denne avgjøres for øvrig i samråd med tillitsvalgte. Etter turnéer på 3 dager eller mer skal musikerne ha én fridag.

§ 6 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID, EKSTRATJENESTE M.V.

6.1 Avgrensning

- 6.1.1** Forutsetningen for utbetaling av tilleggene i § 6 er at vedkommende er lønnet etter tariffavtalens bestemmelser og at det ikke gis kompensasjon på annen måte.
- 6.1.2** Godtgjøring etter § 6 betales ikke under overtidarbeid.
- 6.1.3** Det kan ikke betales flere tillegg etter § 6 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter § 6.4 for samme tidsrom som det betales etter §§ 6.2, 6.3 eller 6.5.
- 6.1.4** Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres.

6.2 Lørdags- og søndagstillegg

Kompensasjon for ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, er fastsatt i § 6.7.

6.3 Helge- og høytidstillegg

Helligdagstillegg. Kompensasjon for ordinært arbeid på helligdager som ikke er nevnt i § 5.5 (jfr. helligdagsloven) samt nyttårsaften, er fastsatt i § 6.7.

6.4 Delt dagsverk

Kompensasjon for delt dagsverk er fastsatt i § 6.7.

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

6.5 Dag- eller timelønnte 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.

6.6 Slettet (flyttet til §8.1)

6.7 «6.7»

Det gis 2 ukers ekstra fri med lønn i tillegg til ferielovens bestemmelser og avtalefestet ferie. 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.

6.8 EKSTRATJENESTE M.V.

- 6.8.1** Når en musiker gjør tjeneste i inntil en uke 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. Det er en forutsetning at tillegg som avregnes innenfor hver 30 dagers periode ikke skal overstige det lønnstillegg musikeren ville ha fått ved ordinært stillingsopptrykk i den høyere stillingen. Hvis opprykket varer utover en uke henvises til paragraf 9.
- 6.8.2** Uten særskilt godtgjøring kan musikeren ikke pålegges å utføre solistiske oppgaver eller oppgaver av solistisk karakter. Hertil regnes ikke de solopartier som er vanlig for 1. instrumenter i orkesterlitteraturen. Avtale om ekstra godtgjøring skal treffes mellom musikeren og arbeidsgiver i god tid og senest 14 dager før første prøve.
- 6.8.3** Blåsere med fast tilleggsinstrument (som fløyte m/piccolofløyte, obo m/engelsk horn, klarinett m/bass-klarinet, klarinett m/ESS-klarinet, fagott m/kontrafagott) utbetales et tillegg på B-regulativets trinn 36.
- 6.8.4** For utførelse av oppgaver på instrument som faller utenfor vedkommende musikeres vedtatte fastsatte forpliktelse, for eksempel obo d'amore, barokkstrykeinstrumenter og viola da gamba, altfløyte, wagnertuba, basstrompet, ESS-klarinet eller annet spesialinstrument, må det treffes særskilt avtale om slik utførelse mellom musikeren og arbeidsgiver. Avtalen skal treffes i god tid. Som hovedregel regnes det for musikeren ½ vakt ekstra pr. oppsatt vakt. I særlige tilfeller kan det i stedet honoreres med ekstra lønn, normalt 1/3 av tarifflønn for leilighetsvis tilsatte musikere.
- 6.8.5** Ved kammermusikk når musikerne selv bestemmer prøveplanen gjelder:

Det skal treffes særskilt avtale mellom musikeren og arbeidsgiver. Avtalen skal treffes i god tid. Som hovedregel regnes vakter for slike oppdrag.

For selvstendig kammermusikk-konsert med repertoar av varighet over 45 minutter regnes 6,5 vakter pr konsert.

Er konsertens repertoar på mellom 20 og 45 minutter, regnes 5 vakter.

Ved gjentatt konsert regnes 1,5 vakter.

For opptreden i annet arrangement med repertoar inntil 20 minutter regnes 2 vakter.

Ved gjentatt opptreden regnes 1,5 vakt.

Annet oppdrag enn kammermusikk, som musikkpresentasjoner, førsnakk etc, honoreres med 1 vakt.

I særlige tilfeller kan det i stedet honoreres med økonomisk godtgjøring, på følgende måte:

For selvstendig kammermusikk-konsert med repertoar av varighet over 45 minutter: 1/100 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet eller 1/200 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet og 3 vakter.

Er konsertens repertoar på mellom 20 og 45 minutter: 1/120 av lønnsramme M12.1

med 16 års ansiennitet eller 1/240 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet og 2 vakter. Ved gjentatt konsert: 1/400 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet.

For opptreden i annet arrangement med repertoar inntil 20 minutter: 1/200 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet eller 1/400 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet og 1 vakt. Ved gjentatt opptreden: 1/400 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet.

Annet oppdrag enn kammermusikk, som musikkpresentasjoner, førsnakk etc: 1/400 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet.

Tjeneste som ikke defineres som orkesterspill skal være frivillig. Ved tvil skal orkesterkomitéen og ledelsen være enige om hvordan oppdraget defineres.

6.8.6 Arbeid i Faglig Råd (FR) og Programrådet (PR) honoreres slik:

Nestleder FR: 1/20 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet.

Øvrige medlemmer FR: 1/28 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet.

Medlemmer PR: 1/60 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet.

For arbeid i prøvespilljury for andre enn Faglig Råds medlemmer betales pr. dag en godtgjørelse på 1/200 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet. Faglig råds medlemmer honoreres ikke ekstra ved prøvespill.

Jurymøter utenom prøvespildagen(e), samt deltakelse i jury for generell vikargodkjenning og for godkjenning som praktikant regnes som møtevirksomhet, jfr. §5.2.6.

6.8.7 Listeføring

Hver gruppe velger en listefører som mot et ekstra honorar utfører føring av vaktlister for angjeldende gruppe. Egne regler gjelder for listeførerens oppgaver, tidsfrister etc.

§ 7 INSTRUMENTHOLD, KONSERTANTREKK OG FORSIKRINGER

7.1 Instrumenthold

7.1.1 Musikerne har rett til fri all risiko-forsikring av sine instrumenter som brukes i orkestret.

7.1.2 Musikerne plikter til enhver tid å holde arbeidsgiver underrettet om instrumentenes verdi og gi alle opplysninger av betydning for forsikringen, samt omgående gi melding om inntruffet skade.

7.1.3 Musikerne plikter til enhver tid å holde sine instrumenter i førsteklasses stand. Til vedlikehold av instrumenter samt til fornyelse av strenger og rør m.m., får musikeren dekket utgifter etter regning, såfremt partene ikke blir enige om en annen dekningsmåte.

7.2 Konsertanttrekk

Alle musikere gis et tillegg til lønn på kr. 333 pr. måned for dekning av utgifter til innkjøp og vedlikehold av konsertanttrekk. Tillegget er skattefritt.

§ 8 OVERTID - MERARBEID - FORSKJØVET ARBEIDSTID

8.1 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).

Alle opptjente overtidstillegg utbetales. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode (6 mnd.) og summen avrundes opp til hver halve time.

8.2 Definisjoner

Tjeneste ut over de begrensningene som følger av pkt. 5.6.2 regnes som overtid.

Som overtidarbeid regnes alt pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling (jfr. § 5.1).

Deltidsansatte utbetales godtgjøring for forskjøvet arbeidstid.

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.

8.3 Arbeid av arbeidstakere med særlig selvstendige stillinger

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig selvstendig 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.

8.4 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

8.4.1 Dagregnskap

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

8.4.2 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%.

8.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid

8.5.1 100 %

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

For arbeid utført på 1. eller 17. mai. Utført tjeneste disse dagene inngår i den ukentlige tjenestetid.

8.5.2. 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 arbeidstids slutt på dager før helgedager.

8.6 Dekning av utgifter

8.6.1 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.

8.6.2 Arbeidstakere som arbeider 11 timer eller mer, og som ikke gis 3 timers pause, utbetales kostpenger med kr 80,00 eller arbeidsgiver bekoster varm middag.

8.6.3 Arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid har dersom overtid på minst 2 timer varsles samme dag, rett til kostpenger med kr 80,00 dersom de ikke gis anledning til å spise hjemme, eller de ikke får mat i virksomhetens kantine. Jfr. arbeidsmiljøloven.

§ 9 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING

9.1 Plikt

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

9.2 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.

9.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

9.3.1 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.

9.3.2 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.

9.4 Konstituering i lederstillinger

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

9.4.2 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.

§ 10 REISE- OG TURNEBESTEMMELSER

For musikere som har plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene gjelder §10 i kapittel 4: Særbestemmelser for musikere med plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene.

10.1 Almennelige bestemmelser

10.1.1 Definisjoner

Med turne forstås reise knyttet til konsert/forestilling med overnatting.

Med dagsreise forstås enkeltstående reise knyttet til konsert/forestilling uten overnatting.

10.1.2 Statens reiseregulativ

- a. Statens reiseregulativ gjelder for området.
- 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. Statens reiseregulativ vedrørende tillegg for reiser utenfor riket, betegnet som «utenlandsreiser» er ikke gjeldende.
- d. Turneplikten er definert i §5.7.2
- e. For tjenestereiser gjelder § 8 i Hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelser.

10.1.3 Godkjenning av reiserute

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

10.1.4 Innkvartering

Virksomheten sørger for at innkvartering skjer på hotell av høy standard. Hvor dette ikke er mulig, skal det beste hotell eller innkvarteringssted benyttes. Personalet 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 de tillitsvalgte.

10.1.5 Hvilerom

På spillesteder uten overnatting skal det være tilgjengelig hvilerom, samt skikkelig bespisningsmuligheter.

10.1.6 Svangerskap

Gravide kvinner fritas for turneplikten.

10.2 Reisetid, arbeidstid, fritid

10.2.1 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.

10.2.2 Reisetid

Den effektive reisetid skal på turne ikke overstige 5 timer på spille-/konsertdager.

På rene reisedager skal reisetiden ikke overstige 7 timer. Dersom reisen foregår med offentlige kommunikasjonsmidler kan den daglige reisetiden forlenges til 10 timer. Reisetidsbegrensningen i 2. ledd gjelder ikke på utreise- og hjemreisedager. Det vises for disse dagene til § 10.2.1.

10.2.3 Pause

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

10.2.4 Arbeids-/reisefri periode

Det skal i løpet av døgnet være en arbeids-/reisefri periode på minimum 10 timer. Friperioden skal fortrinnsvis legges slik at tidsrommet mellom kl. 24.00 og kl. 08.00 inngår. (Jfr. 6.2 og 10.3.2.)

Det skal hver uke være en sammenhengende arbeids-/reisefri periode på minimum 36 timer, lagt slik at det alltid inngår et helt døgn i friperioden. Den ukentlige fridag kan forskyves etter avtale med de tillitsvalgte.

10.2.5 Fridag før turnè

Personalet skal såvidt mulig ha en av sine fridager lagt så nært opp til turnestart som mulig hvis turneens varighet overstiger 10 dager.

10.2.6 Reise på fridager

Det skal ikke reises på fridager med mindre organisasjonens tillitsvalgte og virksomhetens ledelse blir enige om det.

10.3 Godtgjøringer

10.3.1 Reise og arbeid mellom kl. 24.00 og 08.00

For arbeid mellom kl. 24.00 og kl. 08.00 utbetales det i tillegg til ordinær lønn 100 % pr. påbegynt time. For reise i samme tidsrom betales ordinær timelønn, såfremt det ikke gis nattillegg eller soveplass benyttes.

10.3.2 Tap av pause

Tap av den daglige tarifferte pause kompenseres med avspasering time for time og utbetaling av et tillegg på 50 % i forhold til ordinær lønn.

10.3.3 Reise og arbeid på fridager

Må det arbeides eller reises på fridager som ikke kompenseres med andre fridager, betales dette med tillegg til ordinær lønn + 100 % for hver påbegynt time.

§ 11 FERIE OG TJENESTEFRI

For musikere som har plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene gjelder §11 i kapittel 4: Særbestemmelser for musikere med plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene.

11.1 Generelt

I tillegg til ferielovens bestemmelser og bestemmelsene i overenskomsten del A om avtalefestet ferie, gjelder følgende:

11.2 Hovedferie

Ferien ordnes som en delvis fellesferie i tiden 16. mai - 30. september. For musikere skal 4 uker av ferien legges som sammenhengende sommerferie. Ferien kan ved behov deles i 2 med bare 3 uker i sammenheng. Alle 4 uker skal legges i tidsrommet 20. juni til 20. august, med mindre annet er avtalt lokalt.

De første to ukene etter avviklet sommerferie skal musikeren disponere til forberedelse, øving og annen egenutvikling. Når sommerferien deles på måten beskrevet ovenfor, skal musikeren disponere de to første ukene etter hver av periodene slik at musikeren til sammen disponerer 4 uker til forberedelse, øving og annen egenutvikling.

11.3 Den ekstra ferieuken 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.

11.4 Utbetaling av feriepenger

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

11.5 Sykdom ved ferieavvikling

Jf. Ferieloven § 9 pkt. 1) (Ferieavvikling under sykdomsfravær mv.)

11.6 Annet

11.6.1 Etter fravær på grunn av pålagt førstegangstjeneste har musikeren rett til 2 uker fri med full lønn til individuell øving før musikeren igjen inntre i orkestertjenesten.

Der foreldrepermisjon, det vil si mødekvote/fedrekvote, tas ut i direkte sammenheng med hovedferieperioden eller i direkte sammenheng med minimum uttak av 4 uker fra fellesperioden, skal musikeren være fritatt for all tjeneste i to uker til individuell øving før tjeneste gjenopptas.

11.6.2 Etter fravær på grunn av pålagt repetisjonsøvelse på minimum 2 uker, skal musikeren gis rimelig tid til øving før musikeren gjeninntre i orkestertjenesten.

11.6.3 Musikerne har rett til å være fritatt for prøver og konserttjeneste 1 uke i julen og 8 dager i påsken, jmf. §6.7

§ 12 LØNN M.V. UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP OG PERMISJONER

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

12.1 Generelt

12.1.1 Utbetaling av lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon

Virksomheten utbetaler lønn ved sykdom, 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.

12.1.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter § 12.1.1 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.

12.2 Sykdom

12.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 har rett til sykelønn i henhold til § 12.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

12.2.2 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.

12.3 Meldinger/kontroll

12.3.1 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 sykemelding fra lege.

12.3.2 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.

12.3.3 Friskmelding

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

12.3.4 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.

12.4 Refusjon/erstatning

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

12.5 Svangerskap, fødsel og adopsjon

12.5.1 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. folketryglovens kapittel 14:

1. Lønn for 46 uker. (80 % lønn 56 uker.), jfr. folketrygdloven § 14.9
2. Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som sykelønnen for hele permisjonstiden (jfr. § 12.2.2). Inntil 12 uker av permisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.
3. Folketrygdlovens § 14-9 (forlenget stønadperiode) får anvendelse ved flerbarnsfødsler.

12.5.2 Rett til svangerskapspermisjon

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 § 12.5.1.)

12.5.3 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle foreldrepermisjonen. Jfr. arbeidsmiljølovens § 12-7.

12.5.4 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.

12.5.5 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 12.2 inntil nedkomsten, såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

12.5.6 Ny permisjon

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

12.5.7 Amming

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

12.5.8 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, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3.

12.5.9 Farens rett til permisjon med lønn

Dersom moren gjeninnttrer i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker (jfr. § 12.5.1), har faren, når han fyller vilkårene i § 12.5.1 om tjenestetid,

rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden, på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens § 14-13. Farens rett etter dette punkt er ikke avhengig av at moren er arbeidstaker ved virksomheten.

12.6 Adopsjon

12.6.1 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 § 12.2.2.

12.6.2 Flere barn

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

12.7 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jfr. reglene i arbeidsmiljølovens § 12-9. Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom, jfr. § 12.2 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 arbeidsmiljøloven § 12-9 (1) c). Slik permisjon tilstås uten lønn, se dog § 12.8.

12.8 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, f.eks. husmorvikar, 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.
- 1 dag 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 blodgiving.
- 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.

12.9 Andre permisjoner

12.9.1 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.

12.9.2 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.

12.9.3 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.

§ 13 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE/SIVILTJENESTE

13.1 Krav til tjenestetid

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved virksomhetene som omfattes av overenskomsten, utbetales lønn i samsvar med § 13.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

13.2 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 hoved regulativ lønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.

13.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 13.1 og 13.2 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 ferielønntillegg for denne tid. Trekk etter

§ 13.2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 13.1 og 13.2 gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

§ 14 YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER

14.1 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.

14.2 Erstatningens størrelse

Under	51 år:	20,0 G
	51 år	19,0 G
	52 år	18,0 G
	53 år	17,0 G
	54 år	16,0 G
	55 år	15,0 G
	56 år	14,0 G
	57 år	13,0 G
	58 år	12,0 G
	59 år	11,0 G
Over	59 år	10,0 G

G = grunnbeløpet i Folketrygden.

I tillegg utbetales en erstatning på 4 G for hvert barn under 21 år

14.3 Begunstigelse

14.3.1 Rekkefølge

Forsikringssummen utbetales i slik rekkefølge:

- A. Avdødes ektefelle eller registrerte partner.
- B. Samboer.
- C. Livsarvinger (barn)
- D. Arvinger etter loven.

Hver ansatt kan fritt begunstige hele eller deler av forsikringssummen.

14.3.2 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.

14.4 Behandlingsforsikring

Alle ansatte skal ha en behandlingsforsikring.

Forsikringens omfang:

Sykehusinnleggelse med og uten operasjon, spesialistutredning, dagkirurgi, etterbehandling, fysioterapi/kiropraktor/psykolog, reise til/fra behandling. For ytterligere detaljer henvises til forsikringsvilkår.

14.5 Reiseforsikring

Alle ansatte skal ha en helårs reiseforsikring som dekker yrkesreiser og fritidsreiser. Denne skal også gjelde feriereiser for ektefelle, samboer/registrert partner og barn inntil de fyller 21 år.

Hoveddekninger:

Reiseansvar, reisegods, reisesyke (ubegrenset), hjemtransport (ubegrenset), avbestilling, rettshjelp, forsinket bagasje. Ingen egenandel.

For ytterligere detaljer henvises til forsikringsvilkår.

14.6 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne gruppelevsforssikring, behandlingsforsikring og reiseforsikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikringsselskap skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

14.7 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringsselskapet.

§ 15 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

15.1 Yrkesskade

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

15.2 Skade på reise og Fritidsskade

Tilsvarende erstatning som ved yrkesskade ytes når arbeidstakeren skades på reise og ved ulykke i fritiden.

15.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen.

15.4 Tap i framtidig erverv

Erstatning gis ved varig ervervsmessig uførhet over 50% (20 – 30 G). Størrelsen på erstatningen fastsettes i forhold til uføregrad, alder og lønn.

Se ellers forsikringsvilkårene for opp- og nedtrapping av disse beløpene i forhold til alder.

15.5 Menerstatning

Ved sykdom som gir mer enn 50% medisinsk invaliditet gis det en erstatning på 4,5 G ved 100% medisinsk invaliditet. Erstatningen reduseres forholdsmessig hvis den medisinske invaliditeten er lavere. Se ellers forsikringsvilkår for ytterligere detaljer.

15.6 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 § 15, pkt. 15.1 - 15.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

15.7 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jfr. for øvrig § 14.

15.8 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter § 12.2, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindelsessaker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

15.9 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

§16 LØNNSANSIENNITET

16.1 Generelt

16.1.1 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.

16.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

16.1.3 Læretid

Læretid avsluttet etter 1.5.1992 godskrives i lønnsansienniteten.

16.2 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.

16.3 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.

16.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

16.5 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.

16.6 Sesongarbeider

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

§ 17 SEKUNDÆRBRUK (Lyd-, bilde- og distribusjonsrettigheter)

Det kan gjøres opptak (lyd- og billedfesting) av virksomhetens egne konserter, forestillinger, andre produksjonsresultater, samt samproduksjoner med andre profesjonelle aktører. Når det ut fra kunstneriske vurderinger er enighet mellom de lokale parter, kan det gjøres opptak i andre sammenhenger, eksempelvis generalprøver.

Bruk av opptak kan benyttes i virksomhetens egne produksjoner dersom partene lokalt er enige om at dette er kunstnerisk nødvendig og/eller forsvarlig.

Virksomheten skal ha rutiner for kvalitetssikring av opptak.

Kvalitetssikringen skal gjøres i samarbeid med representanter for utøverne.

Utøverrettighetene knyttet til å fremstille varige eller midlertidige eksemplarer av opptak som nevnt går, med de begrensninger som følger av åndsverkslovens § 3, over til arbeidsgiver med mindre annet er avtalt.

Rettighetene til opptak som gjøres tilgjengelig for allmennheten overdras også til arbeidsgiver uten at arbeidstaker har rett til ytterligere kompensasjon.

§ 18 BEDRIFTSELSETJENESTE

18.1 Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste skal være etablert ved den enkelte virksomhet.

§ 19 UTBETALING AV LØNN

19.1 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.

19.2 Lønn før ferie

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

19.3 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.

19.4 Utbetalingsmåte

Administrasjonen kan bestemme at lønn skal utbetales over sjekkonto, lønnskonto i bank eller over postgiro. Før avgjørelsen treffes skal saken drøftes med organisasjonene.

§ 20 LEILIGHETSVIS ANSATTE MUSIKERE (Frilans-musikere)

20.1 Musikere som ansettes som vikar eller ekstras musiker for et tidsrom på inntil 1 måned skal lønnes pr. dag på grunnlag av de til enhver tid gjeldende lønnsrammer for månedslønnede (årslønnede) musikere.

For konsertmester og solomusikere/gruppeledere skal beregningsgrunnlaget være lønn for orkestermusiker IV med 4 års ansiennitet. For øvrige musikere skal beregningsgrunnlaget være lønn for orkestermusiker I med 4 års ansiennitet.

For musikere som ikke samtidig har fast ansettelse hos annet norsk orkester (frilansmusiker med medlemskap i Creo), er beregningsgrunnlaget 3 lønnstrinn høyere enn det som følger av foregående ledd.

Lønnen pr. dag skal beregnes slik:

For dag med ett frammøte inntil 5 timer: 1/17 av mnd. lønn

For dag med to frammøter på inntil 6 timer: 1/13 av mnd. lønn

For dag med ett frammøte inntil 3 timer: 1/22 av. mnd. lønn

Dag med ett frammøte som varer mer enn 5 timer skal lønnes som dag med to frammøter (1/13)

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

Dersom to frammøter samme dag varer til sammen mer enn 6 timer, skal hvert av frammøtene lønnes etter satsen for ett frammøte (1/17)

For tjeneste som konsertmester betales i tillegg kr. 150 pr. prøve og kr. 300 pr. konsert.

Satsene inkluderer lyd- og bildefesting.

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

- 20.2** For tjeneste med biinstrument betales et tillegg på kr 120,00 pr. biinstrument for hvert frammmøte. Som biinstrument til slagverk regnes kun pauker, melodiske slagverkinstrumenter og elektronikk.
- 20.3** 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 frammmøter skal det betales 1/13 av månedslønn.
- 20.4** For tjeneste utenfor orkestrets faste arbeidssted (turné) skal det betales minst 1/17 mnd. lønn pr. dag orkesteret er på turné. Det betales ikke for evt. 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.
- 20.5** Utgifter til transport av større instrumenter (cello, harpe, bass, slagverk o.l.) skal dekkes av orkesterselskapet.

§ 21 PENSJONSORDNING

- 21.1** Trondheim symfoniorkester har tjenstepensjon for alle sine ansatte. Med virkning fra 1.1.2020 er det etablert en ny pensjonsordning i virksomheten, iht. lov om tjenstepensjon (hybridpensjon). Ansatte som før iverksettelsen var omfattet av den lukkede foretakspensjonsordningen overføres til ny ordning per 1.1.2020. Tilsvarende gjelder også ansatte omfattet av den midlertidige innskuddspensjonsordningen jf. protokoll mellom TSO og MFO datert 20/6-16.
- 21.2** Tjenstepensjonen omfatter alle fast og midlertidig ansatte uavhengig av ansettelsesforholdets varighet og stillingsstørrelse forutsatt at årlig lønnsinntekt er lik eller høyere enn minste beløpet for oppgavepliktig lønn. Rett til medlemskap vil allikevel ikke gjelde for ansatte som i løpet av en 12 måneders periode er ansatt i en stillingsstørrelse mindre enn 7,5 % av full stilling enten sammenhengende eller lagt til sammen. For ansatte som ikke kvalifiserer til medlemskap vil arbeidsgiver etter beregningsperioden på 12 måneder, etterskuddsvis utbetale det samlede pensjonsinnskuddet som ekstra lønn. Med pensjonsgivende lønn menes fast grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om tjenstepensjon § § 4-3 (3).
- 21.3** Pensjonsinnskudd og andre vilkår:
- Innskudd på 7 % for inntekt mellom 0 – 12 X Grunnbeløp, samt tilleggsinnskudd på 18,1 % for inntekt mellom 7,1 – 12 X Grunnbeløp
 - Likepensjonstillegg for kvinner kommer i tillegg til ovenfornevnte satser, jf. lov om tjenstepensjon § 4.7 (2)
 - Ansattes egenandel er 2 %
 - Individuelt investeringsgrunnlag
- 21.4** Risikodekninger knyttet til hybridpensjonsavtalen
- Pensjonsordningen skal ha uførepensjon tilsvarende 66 + 3 % + ¼ X Grunnbeløp. Dette inkluderer folketrygdens uførepensjon
 - Barnetillegg med 4 % pr barn opptil 3 barn, jf. lov om tjenstepensjon § 8 - 6 (3)
 - Innskuddsfritak skal være inkludert

- 21.5** For overgang til hybridpensjon med investeringsvalg baseres en beregning av kompensasjon på følgende forutsetninger:
- Lønnen som legges til grunn er fast lønn og pensjonsgivende tillegg på endringstidspunktet
 - Kompensasjonen er pensjonsgivende
 - Kompensasjonen gir ikke rett til feriepenger
 - Pensjonsbeløpet regnes som lønn og er skattbar som vanlig inntekt
 - Kompensasjonsbeløpet reguleres i tråd med endringer i lønnsnivået i virksomheten
 - Ansatte kompenseres for beregnet årlig mindre-verdi, kompensasjonen betales ut frem til ansatte fyller 67 år og med utgangspunkt i uttak fra 67 år.
 - Ansatte som blir uføre etter overgangen beholder kompensasjonen til avtalt opphørsalder
 - Innskudd på 7 % for inntekt mellom 0 – 12 X Grunnbeløp, samt tilleggsinnskudd på 18,1 % for inntekt mellom 7,1 – 12 X Grunnbeløp. Likepensjonstillegg for kvinner kommer i tillegg til ovenfornevnte satser
 - Premietariff K2013, ved sammenligning av årlig pensjon legges forventet levealder til grunn både i hybridpensjon.
 - Regulering av lønns og grunnbeløpsvekst følger NRS pr 31.08.2019 med hhv følgende parameter:
 - Lønnsvekst 2,25 %
 - G-regulering på 2 %
 - Diskonteringsrente 1,8 %
 - Grunnbeløp = NOK 99.958,-.
- Avkastning på innskuddspensjon settes til 3 % for renter og 5 % for aksjer basert på aldersjustert pensjon.
- 21.6** Aldersgrensen settes til 70 år for alle ansatte i virksomheten. Kompensasjonen er beregnet utfra uttak fra 67 år.
- 21.7** 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 tjenstepensjonsordningen og om valg av leverandør skal for øvrig gjennomføres i samsvar med hovedavtalens bestemmelser.
- 21.8** Virksomheten skal ha etablert avtalefestet pensjon i samsvar med vedtektene for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP), jf. overenskomstens A del mellom LO Stat og Spekter.

Kapittel 2 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 GJELDENE FRA 1.4.2020

A-REGULATIVET

Ltr.	Bruttobeløp	26	503 234	52	686 454
1	395 316	27	508 569	53	695 949
2	398 434	28	513 907	54	705 443
3	401 553	29	519 171	55	715 630
4	404 808	30	524 162	56	725 816
5	408 067	31	530 675	57	736 417
6	411 393	32	536 219	58	747 019
7	414 719	33	541 346	59	758 038
8	418 599	34	546 476	60	769 056
9	422 619	35	552 782	61	780 628
10	426 500	36	559 088	62	792 201
11	430 517	37	565 947		
12	435 092	38	572 807		
13	439 665	39	579 945		
14	444 377	40	587 084		
15	449 090	41	594 567		
16	454 080	42	602 050		
17	459 068	43	609 812		
18	462 810	44	617 573		
19	467 938	45	625 613		
20	473 343	46	633 651		
21	478 749	47	642 105		
22	484 247	48	650 560		
23	488 752	49	659 360		
24	493 255	50	668 160		
25	498 244	51	677 308		

Orkesteroverenskomst TSO - Creo 1.4.2020 - 31.3.2022

B-REGULATIVET

<u>Ltr.</u>	<u>Bruttobeløp</u>	<u>Ltr.</u>	<u>Bruttobeløp</u>
1	500	24	12 000
2	1 000	25	12 500
3	1 500	26	13 000
4	2 000	27	13 500
5	2 500	28	14 000
6	3 000	29	14 500
7	3 500	30	15 000
8	4 000
9	4 500	40	20 000
10	5 000
		50	25 000
11	5 500
12	6 000	60	30 000
13	6 500
14	7 000	70	35 000
15	7 500
16	8 000	80	40 000
17	8 500
18	9 000	90	45 000
19	9 500
20	10 000	100	50 000
21	10 500
22	11 000	150	75 000
23	11 500	

§3 Creo lønnsrammer pr. 1.4.2020

M12 ORKESTERMUSIKER I

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M12.1	36	37	38	40	42	44	45
M12.2	37	38	40	42	44	46	47
M12.3	46						47
M12.4	48						49
M12.5	50						51

M13 ORKESTERMUSIKER II

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M13.1	37	38	40	42	44	46	47
M13.2	38	40	42	44	46	48	49
M13.3	48						49
M13.4	50						51
M13.5	52						53

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

M14 ORKESTERMUSIKER III

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M14.1	39	40	42	44	46	48	49
M14.2	40	42	44	46	48	50	51
M14.3	50						51
M14.4	52						53
M14.5	54						55

Nestgruppeleder 1. fiolin, konsertmester III, 1. piccolist m/fløyte, 1. engelskhornist m/obo, alternerende 1. blåsere, slagverker og pauke; 3. horn/alt. 1. horn; musikere med 1. plikt til å spille basstrombone, bassklarinet eller kontrafagott.

M15 ORKESTERMUSIKER IV

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M15.1	42	43	45	47	49	51	52
M15.2	43	45	47	49	51	53	54
M15.3	53						54
M15.4	55						56
M15.5	57						58

Solocellist, alt. solocellist, konsertmester II, 1. repetitør, 1. kontrabassist, alt.

1. kontrabassist, 1. bratsjist, alt. 1. bratsjist, 1. fløytist, 1. oboist, 1. klarinettist, 1. fagottist, 1. trompetist, 1. trombonist, 1. hornist, 1. tubaist, 1. slagverker, paukist, harpist, pianist, gruppeleder 2. fiolin, alt. gruppeleder 2. fiolin.

M16 ORKESTERMUSIKER V

Ans.	0
M16.1	56
M16.2	57
M16.3	59
M16.4	61

Konsertmester I, alt. konsertmester I.

M18 ORKESTERREGISSØR

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M18.1	34	35	37	39	41	43	44
M18.2	35	37	39	41	43	45	46
M18.3	45						46
M18.4	47						48
M18.5	49						50

M19 NOTEARKIVAR

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M19.1	32	33	35	37	39	41	42
M19.2	33	35	37	39	41	43	44
M19.3	43						44
M19.4	45						46
M19.5	47						48

M20 PODIEINSPISIENT

Ans.	0	2	4	6	8	10	16
M20.1	30	31	33	36	37	39	40
M20.2	31	33	35	37	39	41	42
M20.3	41						42
M20.4	43						44
M20.5	45						46

M21 ENSEMBLESANGER

Ans.	0	2
M21.1	36	37

Kapittel 3 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

§ 1 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 mål- bare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.
4. det har skjedd betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og an- svarsområde.

§ 2 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.

§ 3 SAKSBEHANDLING

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

Kapittel 4 SÆRBESTEMMELSER

SÆRBESTEMMELSER FOR

a) NOTEARKIVARER, ORKESTERREGISSØRER OG PODIEINSPISIENTER (ORKESTERADMINISTRATIVT PERSONALE)

§ 1 ARBEIDETS OMFANG

- 1.1 Arbeidets omfang skal være fastlagt i egne instruksjoner eller arbeidsbeskrivelser for hver stilling. Instruksjoner og arbeidsbeskrivelser skal være utarbeidet med utgangspunkt i retningsgivende mønsterinstruksjoner vedtatt av de sentrale partene, og fastsatt etter lokale drøftinger.

§ 2 ARBEIDSTID

- 2.1 Podieinspisientenes arbeidstid følger normalt orkestrets tjenesteplan.
- 2.2 Orkesterregissørens og notearkivarenes arbeidstid følger orkestrets tjenesteplan når dette er nødvendig.

§ 3 ANDRE BESTEMMELSER

- 3.1 Podieinspisient eller annet orkesteradministrativt personale som har podietjeneste som sin hovedoppgave skal ha fritt arbeidsantrekk, eller godtgjøring for bruk av private arbeidsklær etter lokal avtale.
- 3.2 Ved fjernsynsopptak eller -sending av konsert skal orkesteradministrativt personale som medvirker under opptak eller sending betales et ulempetillegg på kr 210,00 for hvert frammøte.

§ 4 TURNÉ/DAGSREISER

- 4.1 Orkesteradministrativt personale har plikt til å delta på orkestrets turnéer og dagsreiser, med de samme begrensninger som for orkestrets musikere (jfr. særbestemmelser).
- 4.2 Etter turné på 3 døgn eller mer har orkesteradministrativt personale krav på 1 fridag med lønn, fortrinnsvis i tilknytning til turnéens avslutning. Det kan lokalt avtales andre ordninger.

Merknad: Dersom samme bestemmelse for musikerne i orkestrene endres, forutsettes pkt. 4.3 endret tilsvarende.

- 4.3 For pålagt overtid på turné skal det betales overtidsgodtgjøring i h.h.t. kap. 1 §8.4

b) MUSIKERE MED PLIKT TIL Å TJENESTEGJØRE I TRONDHEIMSOLISTENE.

For musikere som i sin kontrakt har beskrevet plikt til å tjenestegjøre i TrondheimSolistene erstattes paragrafene 5, 10 og 11 fra kapittel 1 i sin helhet med følgende:

§5 ARBEIDS- OG TJENESTETID

For musikere som har plikt til å tjenestegjøre i Trondheimsolistene gjelder denne §5 som en prøveordning tilsvarende avtalen om prøveordning individuell tjenestetelling for TSO.

5.1 Tjenesteplikt

Sesongen består av maksimalt 230 arbeidsdager

Eksklusive oppøvningsperioder kan hver enkelt musiker maksimalt pålegges arbeid i følgende antall dager:

1. konsertmestere: 160 dager 2. konsertmester og øvrige gruppeledere stryk: 195 dager
Øvrige musikere: 210 dager

Musikerne har rett til å være fritatt for prøver og konserttjeneste 1 uke i julen og 8 dager i påsken, jmf. §6.7

Musikerne skal hhv før 15. juni og før 15. desember få en oversikt over når de er satt opp til tjeneste for hhv perioden 1. august – 31. januar og 1. februar – 31. juli. (se også 5.2.2)

5.2 Tjenesteordning musikere

5.2.1 Den enkelte musikers tjeneste beregnes i vakter.

Alle produksjoner settes opp med et bestemt antall vakter som musikerne som deltar i produksjonen får godtgjort. Hvis gruppen selv ønsker det så kan man avtale noe annet for en bestemt produksjon. Alle slike avtaler må godkjennes av administrasjonen.

Musikere med rotasjonsfri som blir tilkalt midt i produksjonen får alle vaktene som er satt opp for produksjonen. Ved produksjoner på mer enn en uke der en musiker har rotasjonsfri får musikeren vanligvis bare godtgjort det antall vakter som produksjonen gir den uken de deltar. Ved åpenbart urimelig virkning av dette kan avvik avtales mellom partene. Tidspunktet for vaktene kan variere fra seksjon til seksjon etter avtale.

Et oppmøte på inntil 3 timer utgjør én vakt.

Et oppmøte på mellom 3 og 4,5 timer utgjør 1,5 vakter

Et oppmøte på mellom 4,5 og 6 timer utgjør to vakter

På turne regnes 2 vakter pr. dag

For deltagelse i prøvespilljury regnes to vakter pr. dag, se §6.8.5

Det kan ikke pålegges mer enn 10 vakter pr uke unntatt ved turné

5.2.2 Hver gruppe som er større enn 1 person velger en listefører som i samarbeid med gruppeledere er ansvarlige for fordelingen av vakter. For dette får listefører en godtgjørelse på 1/200 av lønnsramme M12.1 med 16 års ansiennitet multiplisert med antall musikere i gruppa minus 1.
Hvis gruppen ikke klarer å velge en listefører overlates oppgaven til regiavdelingen. Listefører skal ha plan for prosjekter med besetning for 1/8 – 31/1 innen 15. mai og for 1/2 - 31/7 innen 15. november.

5.2.3 Andre ordninger som utløser vaktavregning:

Sykdom: Ved sykdom og annen permisjon inntil en uke regnes de oppsatte vakter. Varer sykefraværet/permisjonen mer enn én uke regnes deretter 7 vakter pr. uke. Ved langvarig sykefravær/permisjon kan man i stedet bruke gjennomsnittet av de vaktene kollegene har tjenestegjort i samme periode.

Ekstrainstrument: For ”ekstra instrument” (jfr §6.8.4) kan det regnes en halv vakt ekstra pr. vakt musikeren tjenestegjør med ekstrainstrumentet.

5.2.4 Bakvakt – KFT:

Alle musikere har bakvakt når de ikke er satt opp til tjeneste, med unntak av 20 dager som for hver musiker settes av til kunstnerisk forberedelsestid (KFT). KFT tas på dager som musikeren i utgangspunktet ikke er satt opp med vakter. KFT fordeles med 10 dager mellom 1. august og 1. februar og 10 dager mellom 1. februar og 1. juli. I hver av disse periodene bestemmes 5 dager KFT administrativt, 5 bestemmes av musikeren selv i samarbeid med listefører for vedkommende gruppe. KFT kan kun legges på dager uten virksomhet i TSO eller på hele produksjoner musikeren ikke er satt opp med vakter.

5.2.5 I løpet av en sesong kan hver enkelt musiker pålegges å tjenestegjøre følgende antall vakter:

Konsertmester 1: Egen avtale Øvrige musikere: 308

Til fradrag fra denne plikten kommer:

Alle musikere for individuell øving etter ferie: 14 vakter. Møter: 5 vakter

Musikere som har avtale om redusert podietjenesteplikt får godtgjort: 7 vakter pr. uke (5 – 7 dager). Se egne avtaler.

Kammerkonserter, sponsoroppdrag, skolebesøk og liknende: Se 6.8.5

Hovedtillitsvalgt har rett til fri ved behov og godtgjøres med de oppsatte vakter i følge sin arbeidsplan. Normalt settes vikar inn i disse periodene.

5.2.6 Hver musiker plikter å møte uten ekstra godtgjøring eller bortfall av tjenester til 5 kortere møter og 4 heldagsmøter pr. sesong. De kortere møtene legges fortrinnsvis til tirsdager mellom kl. 14 og kl. 16. Denne tiden bør derfor holdes fri fra annen fast aktivitet utenfor TSO.

5.2.7 Listefører plikter, i samarbeid med musikerne og regiavdelingen, å fordele vaktene innen sin gruppe så jevnt som mulig i løpet av en sesong. Listefører fordeler vaktene slik at alle får en så lik total arbeidsbelastning som mulig. Ved slutten av sesongen behandles divergenser innad i gruppen slik:

- a) Divergenser regnes ut fra den i gruppen som har færrest tjenester, minimumstallet.
- b) Divergenser på inntil 7 vakter innenfor kvoten mht antall vakter nulles ut ved slutten av sesongen, slik at musikeren starter på 0 neste sesong.
- c) Ved divergenser på mer enn 7 vakter innenfor kvoten blir vaktene over 7 mer enn minimum godtgjort med 1/3 av tarifflønn for leilighetsvis tilsatte musikere/alternativt legges antallet som et handicap året etter.
- d) Grupper som blir enige om det kan velge å se bort fra divergensutregningen hvis man klarer å utjevne arbeidsbelastningen mellom gruppens medlemmer på andre måter.
- e) Når en musiker i løpet av en sesong kommer over kvoten mht antall vakter, betales evt. overskytende vakter med tarifflønn for leilighetsvis tilsatte musikere.

Merknader:

For at § 5.2.7 skal kunne gjøres gjeldende må stillingsinnholdet til medlemmene i den enkelte gruppe ha en tilnærmet flat struktur. Begge parter erkjenner at man vet for lite om hvordan § 5.2.7 c) vil slå ut i praksis for andre enn strykergruppene. § 5.2.7 c) gjøres derfor bare gjeldende for strykergruppene i sesongen 2014-2015. Dette fratar på ingen måte listeførers ansvar til å fordele vaktene så jevnt som mulig i løpet av sesongen, og resultatet vil bli evaluert ved sesongslutt med tanke på å få til gode varige ordninger for alle instrumentgrupper. Ved åpenbart urimelig virkning av § 5.2.7 a) kan avvik fra hvordan minimumstallet utregnes avtales mellom partene. Det utarbeides en instruks for listefører som skal sikre god kommunikasjon mellom listefører og regiavdeling for å unngå store divergenser.

5.3 Arbeidstid

5.3.1 Den alminnelige arbeidstid er 37,5 timer pr. uke inkl. 20 min. spisepause pr. dag. Den daglige arbeidstid skal ikke overstige 8 timer pr. dag.

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under AML § 10-4 (4), pkt. b) og c), er den alminnelige arbeidstid 35,5 timer pr uke, inkl. 20 min spisepause pr. dag.

For musikere og ensemblesangere som har avtale om arbeidstid omregnet til vakter omregnes den alminnelige arbeidstid til vakter, bakvaktplikt og egenøving/forberedelsestid.

Den daglige tjenestetid er inntil 6 timer. Tjenestetiden kan i samråd med tillitsvalgt utvides til 8 timer i inntil 6 dager pr sesong.

Det skal være delt dagsverk på dager med mer enn 6 timers arbeid, og det skal være et opphold på minst 2 timer mellom frammøtene. Ellers blir det å betrakte som løpende arbeidstid.

- 5.3.2** Prøver skal ordinært finne sted mellom kl. 09.00 og 15.00.
Der hvor hensyn til medvirkende krever det kan prøven avvikles på ettermiddags- eller kveldstid, men skal være avsluttet innen kl. 21.00, ved musikkteater og TS-tjeneste innen kl. 22.00.
På konsertdager skal oppholdet mellom tjenestene ved delt dagsverk være på minst 2 timer.
I tjenestetiden er hvilepauser medregnet.
- 5.3.3** I tjenestetiden er følgende hvilepauser medregnet:
Inntil 2 timers prøve - 10 minutters pause.
Inntil 3 timers prøve - 20 minutters pause.
Inntil 4 timers prøve - 1 pause à 30 minutter og 1 pause à 10 minutter.
Inntil 5 timers prøve - 1 pause à 30 minutter og 2 pauser à 10 minutter.
Inntil 6 timers prøve – 1 pause på 30 minutter og to pauser på 20 minutter
- 5.3.4** Det er ingen spesielle begrensninger mht varighet av konserter. Beregnet varighet regnes inn i tjenestetiden.
- 5.3.5** Ved beregning av tjenestetid regnes ikke med den tid som det er gitt overtidsbetaling for (bortsett fra 1. og 17. mai).
- 5.3.6** Orkestertjeneste som ikke er definert i generalprogram/-tjenesteplan, skal musikerne så vidt mulig ha varsel om senest 2 måneder før den aktuelle tjeneste. Ikke under noen omstendighet kan tjenesteplanen endres senere enn 28 dager før aktuell tjeneste uten etter avtale med de tillitsvalgte. Om en prøve eller konsert avlyses med kortere frist enn 14 dager regnes de oppsatte vakter med i tjenesten. Siste tjenestedag før sommerferien fastsettes innen 1. januar om ikke annet avtales med tillitsvalgte.

5.4 Fritid/Ukefridag

- 5.4.1** Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag. Det bør aldri være mer enn syv dager mellom hver ukefridag.
- 5.4.2** Utenom ferier og andre avtalefestede friperioder skal musikerne ha fri minst 24 helger (lørdag + søndag) pr. sesong. Dvs. at tjeneste, prøver så vel som konserter, kan legges i 18 helger i løpet av en sesong. I disse helgene kan en av dagene eller begge dagene benyttes etter bestemmelsene om daglig og ukentlig arbeidstid (§5.2 og 5.3). Helgedager som benyttes på turné er inkludert.

Generelt

Det kan avtales andre ordninger for lørdags- og søndagsarbeid enn det som følger av denne bestemmelsen (5.4.2). Avtalte ordninger skal ikke medføre økt samlet tjenesteplikt på lørdager og søndager, og må hva prøver angår ligge innenfor de rammer som er gitt i AML §§ 10-10 og 10-11

5.5 Fridager/Helligdager

- 5.5.1** Langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag kan ikke avregnes som fridag i henhold til arbeidsplan.

- 5.5.2** 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 %.

5.6 Arbeidets omfang

- 5.6.1** Musikerne plikter å medvirke ved prøver, konserter/forestillinger i følge godkjent tjenesteplan (prøve- og konsertplan).
Musikerne plikter også å medvirke ved prøver, direkte sendinger og opptak for Norsk Rikskringkasting i henhold til avtale mellom virksomheten og NRK.
- 5.6.2** Musikeren plikter å delta i turnékonserter og andre konserter som medfører mer enn 5 timers fravær fra det ordinære arbeidsstedet i inntil 90 dager årlig, med begrensning av tjenestetid som nevnt i pkt. 5.2 og 5.3

Dagsreiser ut over fastsatt turneplikt kan finne sted under forutsetning av at medgått tid medregnet reisetid avregnes som tjenestetid. For eventuell overtid anvendes § 8.5.

Hvis reisetiden siste reisedag på turnéer eller kortere reiser overskrider 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 evt. prøve neste dag og tidspunktet for denne avgjøres for øvrig i samråd med tillitsvalgte. Etter turnéer på 3 dager eller mer skal musikerne ha én fridag.

§ 10 REISE- OG TURNEBESTEMMELSER

10.1 Almennelige bestemmelser

10.1.1 Definisjoner

Med turne forstås reise knyttet til konsert/forestilling med overnatting.

Med dagsreise forstås enkeltstående reise knyttet til konsert/forestilling uten overnatting.

10.1.2 Statens reiseregulativ

- a. Statens reiseregulativ gjelder for området.
- 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. Statens reiseregulativ vedrørende tillegg for reiser utenfor riket, betegnet som «utenlands reiser» er ikke gjeldende.
- d. Turneplikten er definert i §5.5.2
- e. For tjenestereiser gjelder § 8 i Hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelser.

10.1.3 Godkjenning av reiserute

Forslag til reiserute, med plan for reisetidspunkter, prøver, konserter og overnatting skal forelegges de tillitsvalgte for godkjenning minimum 4 uker før avreise. Godkjent reiserute skal foreligge 14 dager før avreise. Endringer kan deretter bare skje i samråd med de tillitsvalgte. Forslag til turnebemanning drøftes med de tillitsvalgte.

10.1.4 Innkvartering

Virksomheten sørger for at innkvartering skjer på hotell av høy standard. Hvor dette ikke er mulig, skal det beste hotell eller innkvarteringssted benyttes. Personalet 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 de tillitsvalgte.

10.1.5 Hvilerom

På spillesteder uten overnatting skal det være tilgjengelig hvilerom, samt skikkelig bispisningsmuligheter.

10.1.6 Svangerskap

Gravide kvinner fritas for turneplikten.

10.2 Reisetid, arbeidstid, fritid

10.2.1 Daglig reise- og arbeidstid

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.

Den totale reise og arbeidstid skal ikke overstige 12 timer pr. dag.

10.2.2 Reisetid

Den effektive reisetid skal på turne ikke overstige 6 timer på prøve-/konsertdager.

På rene reisedager skal reisetiden ikke overstige 10 timer.

Reisetidsbegrensningen i 2. ledd gjelder ikke på utreise- og hjemreisedager.

10.2.3 Pause

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

10.2.4 Arbeids-/reisefri periode

Det skal i løpet av døgnet være en arbeids-/reisefri periode på minimum 10 timer. Friperioden skal fortrinnsvis legges slik at tidsrommet mellom kl. 24.00 – 08.00 inngår.

Det skal hver uke være en sammenhengende arbeids-/reisefri periode på minimum 32 timer, lagt slik at det alltid inngår et helt døgn i friperioden. Den ukentlige fridag kan forskyves etter avtale med de tillitsvalgte.

10.2.5 Fridag før turnè

Personalet skal så vidt mulig ha en av sine fridager lagt opp så nært opp til turnestart som mulig hvis turneens varighet overstiger 10 dager.

10.2.6 Reise på fridager

Det skal ikke reises på fridager med mindre organisasjonens tillitsvalgte og virksomhetens ledelse blir enige om det.

10.3 Godtgjøringer

10.3.1 Tap av pause

Tap av den daglige tarifferte pause kompenseres med avspasering time for time og utbetaling av et tillegg på 50 % i forhold til ordinær lønn.

10.3.2 Reise og arbeid på fridager

Må det arbeides eller reises på fridager som ikke kompenseres med andre fridager, betales dette med tillegg til ordinær lønn + 100 % for hver påbegynt time.

§ 11 FERIE OG TJENESTEFRI

11.1 Generelt

I tillegg til ferielovens bestemmelser og bestemmelsene i overenskomsten del A om avtalefestet ferie, gjelder følgende:

11.2 Hovedferie

Min. 3 uker av ferien legges som sammenhengende sommerferie. Ferien legges i tidsrommet 15. juni til 20. august, med mindre annet er avtalt lokalt.

Musikeren har krav på 2 uker pr. år til forberedelse, øving og annen egenutvikling etter ferie. Disse ukene kan deles opp i en uke etter hovedferien og en uke etter annen ferie. Dette skal avtales med administrasjonen i god tid.

11.3 Den ekstra ferieuken 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 6. ferieuken imøtekommes så langt som mulig.

11.4 Utbetaling av feriepengene

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

11.5 Sykdom ved ferieavvikling

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

11.6 Annet

11.6.1 Etter fravær på grunn av pålagt førstegangstjeneste har musikeren rett til 2 uker fri med full lønn til individuell øving før musikeren igjen inntreffer i orkestertjenesten.

Der foreldrepermisjon, det vil si mødekvote/fedrekvote, tas ut i direkte sammenheng med hovedferieperioden eller i direkte sammenheng med minimum uttak av 4 uker fra fellesperioden, skal musikeren være fritatt for all tjeneste i to uker til individuell øving før tjeneste gjenopptas.

11.6.2 Etter fravær på grunn av pålagt repetisjonsøvelse på minimum 2 uker, skal musikeren gis rimelig tid til øving før musikeren gjeninntreffer i orkestertjenesten.

11.6.3 Musikerne har rett til å være fritatt for prøver og konserttjeneste 1 uke i julen og 8 dager i påsken. Jamfør §6.7 i kapittel 1.

c) Ensemblesangere.

Punkt c) Ensemblesangere, gjelder for midlertidig ansatte ensemblesangere på langtidskontrakter i TSO.

§ 1 Lønn

1.1 Ensemblesangerne skal lønnes iht lønnsramme M21.

1.2 Det skal i tillegg ytes ekstra godtgjørelser i forbindelse med spesifikke solistiske oppgaver og roller som følger av program og rolleliste. Godtgjørelsen skal stå i forhold til oppgavens art, dog med

minimum kr. 1 500 pr konsert/forestilling/opptreden for stor oppgave/stor rolle og minimum kr 1 000 pr konsert/forestilling/opptreden for mindre oppgave/rolle.

Solistiske ensemblesangoppgaver som følge av ordinært kor - og ensemblerepertoar under medvirkning ved Gudstjenester er inkludert i grunnlønn. Skulle ensemblesangerne bli forespurt om særskilte solistiske oppgaver f.eks. i kirkemusikalsk sammenheng, skal det gjøres individuelle avtaler om ekstra godtgjørelse.

1.3 Lønnsbetingelsene for andre korttidsengasjerte (midlertidig ansatte) kor – og ensemblesangere er som følger:

Beregningsgrunnlaget skal være lønnsramme M21 med 0 års ansiennitet.

Et fremmøte på inntil tre timer lønnes med 1/28 av mnd. lønn, deretter med 1/84 av samme mnd. lønn pr påbegynte time.

Lønn for faste og korttidsengasjerte kor – og ensemblesangere reguleres iht. lønnsreguleringen for øvrig i virksomheten.

§ 2 Arbeidstid – ferie og fritid

2.1 Ukentlig arbeidstid i 100 % stilling skal ikke overstige 35, 5 timer og tjenesten defineres i vakter. Vaktene beregnes i utgangspunktet på lik linje som for musikerne iht. overenskomstens bestemmelser § 5, dog med følgende presiseringer:

Ansatte ensemblesangere i 60% stilling skal være tilgjengelig for TSO 182 dager i sesongen. I løpet av sesongen kan det innkalles til totalt 202 vakter som fordeles på maksimalt 166 arbeidsdager i en 60 % stilling. For ensemblesangerne kan det innkalles til 8 vakter per uke i gjennomsnitt, med et tak på 10 vakter per uke. I særskilte tilfeller i forbindelse med operaproduksjoner kan vaktene etter avtale med de medvirkende utvides til 12 per uke.

2.2 Gudstjenester: Ensemblesangerne kan pålegges å delta på gudstjenester på følgende dager og tider uten ekstra godtgjørelse: juleaften og juleaften natt fram til kl. 00.30, 1. juledag, 2. juledag, nyttårsaften og 1. nyttårsdag. Fra og med skjærtorsdag til og med 2. påskedag. Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag.

Det er mulig å planlegge med 9 timers hviletid mellom to arbeidsøkter i jul og påske to ganger per år. Minimum 20 timers kompensierende hvile legges umiddelbart etter andre arbeidsøkt. Jf. Arbeidsmiljølovens §10-8.

Ensemblesangerne har fri hver tredje julehelg (julaften, 1. juledag og 2. juledag) etter en turnusordning.

Orkesteroverenskomst TSO - Creo 1.4.2020 - 31.3.2022

- 2.3** Lørdags- og søndagsarbeid: Den enkelte ensemblesanger kan innkalles til tjeneste, prøver, konserter, forestillinger og gudstjenester inntil 20 helger (lørdag + søndag) i løpet av en sesong.
- 2.4** For ansatte i 60% stilling skal det innen følgende varslingsfrister fastlegges hvilke 182 dager sangerne skal være tilgjengelige for TSO. Dagene fordeles på 20 perioder med 7 sammenhengende dager og 42 enkeltdager. Varslingsfrist for de 182 dagene er 15. november og 15. mai for henholdsvis perioden 1. februar – 31. juli og 1. august – 31. januar.
- Varslingsfrist for tjenesteplaner følger overenskomstens varslingsfrister for orkestermusikere.
- 2.5** Hovedferie må avvikles i perioden 10. juni – 20. august. Unntak forhandles det særskilt om.
- For øvrig følger ensemblesangerne gjeldende ferie - og fritidsbestemmelser for musikerne i TSO, dog med de unntak som fremkommer i særavtalen.