

OVERENSKOMST DEL B

mellom

Landsorganisasjonen i Norge

og

Creo

på den ene siden

og

**Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk teater- og
orkesterforening**

på den andre siden

om

**lønns - og arbeidsvilkår ved teatre tilsluttet Spekter for perioden
1.4.2021- 31.3.2022**

(Teateroverenskomsten)

TEATEROVERENSKOMST FOR LO-FORBUNDENE

□ = Fagforbundet

□ = NTL

□ = MFO

Kapitel 1 Omfang

Kapitel 2 Ansettelse og oppsigelse

2-1 Ansettelse

2-2 Oppsigelse

Kapitel 3 Arbeidstid

3-1 Arbeidstid

3-2 Særbestemmelser om arbeidstid

- Daglig arbeidstid fra kl. 06.00

- Spisepause for portvakter m.fl.

- Arbeidstid innenfor 7-17 og ukens 5 første dager i den utstrekning det er mulig

3-3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

3-4 Særbestemmelser om godtgjøringer for særskilt arbeidstid

- 1. og 17. mai

3-5 Overtid - merarbeid

Kapitel 4 Sosiale bestemmelser

4-1 Ferie

4-2 Lønn m.v. under sykdom, svangerskap og permisjoner

4-3 Velferdspermisjoner

4-4 Lønn under militærtjeneste/siviltjeneste

4-5 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

4-6 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

4-7 Pensjon (utfyllende bestemmelser i vedlegg)

4-8 Bedriftshelsetjeneste

Kapitel 5 Reise og turné

5-1 Tjenestereiser

5-2 Turnébestemmelser

Kapitel 6 Lønn

6-1 Generelt

6-2 Særbestemmelser om lønnsregulativ

- Lønnsregulativ (lønnstabeller og lønnsrammer)

- Lønnsregulativ (lønnstabeller og lønnsrammer)

- Lønnsregulativ (lønnstabeller og lønnsrammer)

6-3 Lønnsansiennitet

6-4 Særbestemmelser om godtgjøringer

- Verktøygodtgjøring for snekkere m.fl.

- Godtgjøringer for renholdere (hovedrengjøring og mellom forestillinger)

- Tellepenger for billett-kasserer

- Fagarbeiderstatus (kan utgå, dekket av merknad til lønnsramme)

- Tellepenger for billett-kasserer

6-5 Stedfortredertjeneste/konstituering

6-6 Forhandlingsbestemmelser

6-7 Utbetaling av lønn

7. Særbestemmelser Fagforbundet vedr. skift i kostyme

8. Særbestemmelser Fagforbundet vedr. arbeidstøy

8.1 Arbeidstøy

8.2 Verneutstyr

9. Særbestemmelser MFO

9-1 Særbestemmelser for sufflører

9-2 Særbestemmelser for inspisienter

9-3 Særbestemmelser for teatermusikere

10. Særbestemmelser Fagforbundet

Avtale om opplæring og utviklingsfond

1 Omfang

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

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

2 Ansettelse og oppsigelse

2.1 Ansettelse

2.1.1 Skriftlighetskrav

Ansettelse skal skje skriftlig.

2.1.2 Kvalifikasjoner

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner, teoretisk og praktisk utdanning, samt personlig egnethet 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.

2.1.3 Utlysing

Ledige stillinger skal utlyses internt.

2.1.4 Stillingsbeskrivelse

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

2.1.5 Uttalerett

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

2.1.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

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

2.2 Oppsigelse

2.2.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

2.2.2 Oppsigelsesfrister

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

2.2.3 Innskrenkning/rasjonalisering

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

2.2.4 Omplussing

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

3 Arbeidstid

3.1 Arbeidstid

3.1.1 Definisjoner

Arbeidstid:

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

Tjenestetid:

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

Dagarbeid/Kveldsarbeid:

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

Skiftarbeid:

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

Delt dagsverk:

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

Fleksibel arbeidstid:

Med fleksibel arbeidstid menes en arbeidstidsordning der en del av den daglige arbeidstid kan legges til en kjernetid og hvor den enkelte arbeidstaker kan variere den øvrige arbeidstid innenfor en ytre ramme.

Forskjøvet arbeidstid:

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

3.1.2 Ordinær arbeidstid

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

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

3.1.3 Daglig arbeidstid

Den daglige arbeidstid legges fortrinnsvis mellom kl. 07.00 - kl. 23.00. Jfr. særbestemmelser for teknisk personale. Søn- og helligdager som er spilledager og 1. og 17. mai legges arbeidstiden mellom kl. 13.00 - kl. 23.00.

3.1.4 Arbeidstidsordninger

3.1.4.1 Skift- og sammenlignbare turnusordninger

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

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

For øvrig vises det til § 3.1.4.3 om varsel og varighet av endring av arbeidstidsordninger.

3.1.4.2 Andre arbeidstidsordninger

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

3.1.4.3 Endring av arbeidstidsordninger

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

3.1.4.4 Fleksibel arbeidstid

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

3.1.4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i avtaleperioden lokalt er enige om å forskyve arbeidstiden innenfor den gjeldende arbeidstidsordning (jfr. 3.1.4.3) skal varsel så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien. Enighet om forskyvning skal kun avtales én gang i avtaleperioden, og ikke hver gang forskyvning er aktuelt.

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

3.1.5 Gjennomsnittsberegning

Det kan avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ved den enkelte virksomhet (jfr. aml § 10-5).

3.1.6 Ukentlig arbeidsfri mv

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

Arbeidstakerens fridager skal i arbeidsplanen ikke legges på langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag.

Pålegges arbeid på fridag som ikke kompenseres på annen måte, betales det et tillegg til ordinær timelønn på 100 %.

3.2 Særbestemmelser om arbeidstid

3.2.1 Særbestemmelser om arbeidstid Fagforbundet

3.2.1.1 Daglig arbeidstid fra kl. 0600

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

3.2.1.2 Resepsjon - vestibyle

Vakter som har en varighet på 5,5 timer eller mer inngår 1/2 times spisepause i arbeidstiden.

3.2.2 Særbestemmelser om arbeidstid NTL

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

3.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

3.3.1 Avgrensning

3.3.1.1 Forutsetningen for utbetaling av tilleggene i § 3.3 er at vedkommende er lønnet etter tariffavtalens bestemmelser og at det ikke gis kompensasjon på annen måte.

3.3.1.2 Godtgjøring etter § 3.3 betales ikke under overtidsarbeid.

3.3.1.3 Det kan ikke betales flere tillegg etter § 3.3 for sammenfallende tidsrom, dog betales tillegg etter § 3.3.4 for samme tidsrom som det betales etter § 3.3.2, 3.3.3 eller 3.3.5.

3.3.1.4 Tilleggene kommer som hovedregel ikke til anvendelse for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller en særlig selvstendig stilling, jfr. § 3.5.3. Dette unntak gjelder imidlertid ikke arbeidsledere eller andre i liknende stillinger som i arbeidstiden er pålagt å følge dem de er satt til å lede.

3.3.2 Lørdags- og søndagstillegg

Kompensasjon for ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.3 Helge- og høytidstillegg

Helligdagstillegg. Kompensasjon for ordinært arbeid på helligdager som ikke er nevnt i § 3.1.6 (jf. helligdagsloven) samt nyttårsaftnen, er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.4 Skifttillegg/kvelds- og nattillegg

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

3.3.4.2 Kompensasjon for arbeidstakere som ikke kommer inn under § 3.3.4.1 er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.5 Delt dagsverk

Kompensasjon for delt dagsverk er fastsatt i § 3.3.8.

3.3.6 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 overenskomsten for helgedager som faller mellom søndager. Dette gjelder bare dersom arbeidstakeren ellers ville vært i arbeid denne dagen.

3.3.7 Avrundingsregler

Arbeidet tid legges sammen per oppgjørsperiode (normalt pr måned) og avrundes opp til nærmeste halve time.

3.3.8 «5.8»

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

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

3.4 Særbestemmelser Fagforbundet om godtgjøring for særskilt arbeidstid

Arbeid på 1. og 17. mai kompenseres med en ekstra timelønn for hver arbeidet time.

3.5 Overtid - merarbeid

3.5.1 Generelt

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

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).

Overtiden legges sammen pr. oppgjørsperiode (normalt pr. måned) og avrundes opp til nærmeste halve time.

3.5.2 Definisjoner

Som overtidarbeid regnes alt pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling (jfr. § 3.1.2).

Med timelønn forstås i denne paragraf årslønn dividert med 1850.

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

3.5.3 *Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger*

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

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

3.5.4 *Alminnelig overtidsgodtgjørelse*

3.5.4.1 *Dagregnskap*

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

3.5.4.2 *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 %.

3.5.5 *Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid*

3.5.5.1 *100 %*

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

3.5.5.2 *100 %*

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

3.5.6 *Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid*

3.5.6.1 *100 %*

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

3.5.6.2 *100 %*

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

3.5.7 *Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk*

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

3.5.8 *Tilkalling*

3.5.8.1 Dersom det pålegges overtidsarbeid som ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres det med overtidskompensasjon for minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 3 timer. For øvrig regnes påbegynt halvtime som halv time.

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

Hvis tilkallingen gjelder arbeid til forestilling(er), lønnes de tilkalte som bestemt for den eller de forestillinger de er tilkalt til.

3.5.9 Refusjon av utlegg

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

3.5.10 Kostpenger

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

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

4 Sosiale bestemmelser

4.1. Ferie

4.1.1 Generelt

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

4.1.2 Hovedferie

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

4.1.3 Ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år

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

4.1.4 Utbetaling av feriepengene

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

4.1.5 Sykdom ved ferieavvikling

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør, får tilsvarende ferie erstattet dersom kravet og legeerklæring fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt, jf. ferieloven § 9

(1). Dersom arbeidstaker før ferie blir helt arbeidsufør kan vedkommende kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

4.2. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

4.2.1 Sykdom

Arbeidstaker har rett til lønn under sykdom fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen.

Lønn under sykdom omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan, fra første dag under sykefraværet, så lenge arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven.

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

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

4.2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Svangerskapsenger og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven. Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger. Slik utvidet permisjon kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til foreldrepermisjon.

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

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

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

4.2.3 Fradrag for trygd

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det er

innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

4.3 Velferdspermisjoner

4.3.1 Velferdspermisjoner

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

Det gis permisjon:

- ved akutte sykdomstilfeller i hjemmet. Det forutsettes at annen hjelp ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om kortere permisjoner for at den ansatte skal få ordnet seg på annen måte.
- i inntil 3 dager pr. år for tilvenning av barn i barnehage/hos barnepasser.
- for å følge barn første dag i første klasse fri 1 dag. Det gis fri 1 dag for å følge barn der det arrangeres førskoledager.
- på egne barns konfirmasjonsdag.
- den dag han/hun gifter seg.
- ved dødsfall i nær familie/husholdning i inntil 3 dager. Som nær familie regnes ektefelle, barn, barnebarn, foreldre, besteforeldre, søsken, svigerinne, svoger, svigerforeldre og svigerbarn. Samboer og samboers slekt likestilles i dette tilfelle med ektefelle og ektefelles slekt. Det kan også gis tjenestefri med lønn på eventuelle nødvendige reisedager mellom tjenestested og det sted hvor begravelse/bisettelse/urnenedsettelse finner sted. Andre permisjoner ved dødsfall avtales spesielt.
- 1 dag ved flytting til ny bolig ved endring av bolig uten endring av tjenestested.
- 2 dager for bygging/istandsetting av nyervervet bolig til eget bruk.
- for undersøkelser, behandling og kontroll hos tannlege, lege, fysioterapeut og spesialist når det ikke er mulighet til å få avtalt time utenfor arbeidstiden.
- i nødvendig utstrekning når arbeidstakerens husstandsmedlemmer legges inn på sykehus.
- ved spesiell tilkalling i arbeidstiden i forbindelse med blodgivning.
- ved nødvendig besøk på offentlige kontorer i de tilfeller dette ikke kan gjøres utenfor arbeidstiden.
- permisjon for resten av arbeidsdagen i de tilfeller arbeidstakeren på grunn av sykdom må forlate arbeidsstedet.
- når andre viktige velferdsgrunner tilsier det.

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

4.3.2 Andre permisjoner

4.3.2.1 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.

4.3.2.2 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.

4.3.2.3 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.

4.4 Lønn under militærtjeneste

4.4.1 Krav til tjenestetid

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

4.4.2 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 befall skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.

4.4.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 4.4.1 og 4.4.2 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste 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 § 4.4.2 faller

da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 4.4.1 og 4.4.2 gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

4.5 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

4.5.1 Generelt

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

4.5.2 Erstatningens størrelse

4.5.2.1 Heltidsansatte

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

G = grunnbeløpet i Folketrygden.

4.5.2.2 Deltidsansatte

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

4.5.3 Begunstigelse

4.5.3.1 Rekkefølge

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

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

4.5.3.2 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.

4.5.4 Begravelsesbidrag

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

4.5.5 Forsikringsplikt

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

4.5.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringsselskapet.

4.6 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

4.6.1 Yrkesskade

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

4.6.2 Skade på reise

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

4.6.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen.

Arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten dekkes også forutsatt at skaden ble konstatert etter 01.05.86.

4.6.4 Tap i framtidig erverv

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

4.6.5 Menerstatning

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

15-29% medisinsk invaliditet	1 G
30-70 % " "	2 G
Over 70 % " "	3 G

4.6.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 4.5.3.

4.6.7 Samordning av § 4.5 og § 4.6

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 4.5 og § 4.6 kan ikke overstige 18 G.

4.6.8 Samordning med lov om yrkesskedeforsikring

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

I de tilfeller der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter § 4.6, pkt. 4.6.1 – 4.6.7, enn etter lov om yrkesskedeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskedeforsikring.

4.6.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jfr. for øvrig § 4.5.

4.6.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter § 4.2.1, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindelsessaker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

4.6.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

4.7 Pensjon

Med virkning fra 1. juli er ansatte ved teatrene omfattet av en midlertidig pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon.

Ordningen omfatter alle ansatte ved teatrene med følgende unntak:

- Ansatte ved Riksteatret med individuelle retteigheter til medlemskap i Statens Pensjonskasse, opprettholder disse rettighetene inntil annet eventuelt avtales.
- Ved Teater Ibsen og Teatret Vårt videreføres tidligere ytelsesbasert pensjonsordning som en lukket ordning i samsvar med lokale protokoller datert hhv. 19. mai 2016 og 21. juni 2016. For øvrig er Teater Ibsen og Teatret Vårt tilsluttet innskuddspensjonsordningen.

Innskuddspensjonsordningen er utformet som følger:

Medlemskap

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

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

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

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen opprettes med følgende satser:

- 7 % av pensjongivende lønn mellom 0 og 12 G
- Tilleggsinnskudd 18,1 % av pensjongivende lønn mellom 7,1 og 12 G.

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

Med pensjongivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon

§ 5-5, 2. ledd bokstav a.

Risikodekninger

Det etableres uførepensjon for uføregrad over 20 % der full pensjon er summen av: ¼ G, likevel ikke mer enn 6 % av pensjonsgrunnlaget, 3 % av pensjonsgrunnlaget opp til 12 G og tilleggsdekning på 66 % av pensjonsgrunnlaget mellom 6 og 12 G.

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

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

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

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

Innskuddsfritak ved uførhet

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

Overgangsordninger

Kompensasjon til ansatte ved overgang til ny pensjonsordning 1.7.2016 er avtalt i protokoller mellom Spekter og LO Stat/NSF/NoDa fra forhandlingene om overenskomsten 2016.

Arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om å sikre arbeidstakere over 60 år per 1. juli 2016 et samlet pensjonsnivå tilsvarende offentlig tjenestepensjon, i form av en driftspensjon.

Beregningene foretas på faktisk fratredelsestidspunkt, og driftspensjonen utbetales livsvarig.

4.8 Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste skal være etablert ved den enkelte virksomhet.

5 Reise og turné

5.1 Tjenestereiser

a) Statens reiseregulativ gjelder.

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

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

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

5.2 Turnebestemmelser

5.2.1 Generelle bestemmelser

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

5.2.1.1 Statens reiseregulativ

Statens reiseregulativ gjelder for området.

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

5.2.1.2 Sammenheng med andre paragrafer i avtaleverket

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

- § 3.1 med unntak av §§ 3.1.6, andre ledd
- § 3.3 med unntak av § 3.3.8
- § 3.5.10

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

5.2.1.3 Turnéplikt

Ansatte ved teatret har 30 dager i sesongen (1.8 – 31.7) plikt til å delta i de turnéer teatret måtte sende ut. Ansatte som ifølge arbeidsavtalen har turnéplikt utover dette, kompenseres med et fast pliktillegg (se 5.2.5.1).

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

Gravide kvinner fritas for turnéplikt.

5.2.1.4 Turnéfri

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

5.2.2 Definisjoner

5.2.2.1 Tidsperiode

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

5.2.2.2 Turnédag

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

5.2.2.3 Oppsøkende teater:

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

5.2.2.4 Hjemsted

Som hjemsted defineres teatrets kontoradresse.

5.2.3 Gjennomføring av turné

5.2.3.1 Reiserute, transport og bemanning

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

5.2.3.2 Ekstraoppgaver på turné

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

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

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

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

5.2.3.3 Innkvartering

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

5.2.3.4 Hvilerom

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

5.2.3.5 Prøve på turné

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

5.2.3.6 Turnépause

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

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

5.2.4 Arbeidstid/reisetid

5.2.4.1 Gjennomsnittsberegning

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid legges til grunn for alle turnédager (aml §10-5, pkt 2), og den gjennomsnittlig arbeidstid på turnédager skal ikke overstige 35,5 timer pr uke (jfr § 3.1.4.1). Dette innebærer at arbeidstiden ikke

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

5.2.4.2 Arbeidsplan

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

5.2.4.3 Avspaseringsplan

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

5.2.4.4 Disponibel arbeidstid

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

Avreise for kunstnerisk personale kan ikke skje før kl. 1000, og ikke før kl. 0800 ved formiddagsforestillinger og ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler.

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

5.2.4.5 Reisetid

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

5.2.4.6 Registrering av arbeidstid

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

5.2.4.7 Pause før forestilling

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

5.2.4.8 Arbeids- og reisefri periode

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

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

5.2.4.9 Overtid

Arbeid som går ut over begrensningene i § 5.2.4 er overtid jfr. § 3.5.4 og 3.5.5. Reisetid inngår med ¼ tid i beregning av overtid. Evt. reisetid mellom kl 2400 og kl. 0800 inngår med full tid.

Prøve som er godtgjort i henhold til § 5.2.3.5 inngår ikke i beregning av overtid.

5.2.5 Godtgjøringer

Tilleggene som utbetales etter denne paragraf skal være pensjonsgivende.

5.2.5.1 Plikttillegg:

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

For turnevirksomhet utover 30 dager som ikke er fastsatt i arbeidsavtalen, skal det inngås lokal særavtale mellom arbeidsgiver og de lokale tillitsvalgte.

5.2.5.2 Ulempetillegg:

Dette er godtgjørelse for ulempen knyttet til

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

Tilleggene er pr dag:

- dag 1-30 kr. 600
- dag 31-60 kr. 625

- dag 61-90 kr. 650
- dag 91-120 kr. 750
- dag 121- kr. 825

Overgangsordning for §§ 5.2.5.1 og 5.2.5.2:

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

5.2.5.3 Reise og arbeid mellom kl 24.00 og 08.00

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

5.2.5.4 Reise og arbeid på fridag

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

5.2.5.5 Utreise og hjemreise

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

5.2.5.6 Sen ankomst til hjemsted

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

5.2.5.7 Natttillegg

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

6 Lønn

6.1 Generelt

6.1.1 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.

6.1.2 Lønn før ferie

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

6.1.3 Forskudd

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

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

6.2 Særbestemmelser om lønnsregulativ

6.2.1 Lønnsregulativ Fagforbundet

GENERELT

Regulativet er et bruttolønnsregulativ

A Regulativ

	01.04.2015	01.04.2016	01.04.2017	01.04.2018	01.04.2019
1	338 595	349 695	361 295	376 195	392 695
2	340 845	351 945	363 545	378 445	394 945
3	343 095	354 195	365 795	380 695	397 195
4	345 445	356 545	368 145	383 045	399 545
5	347 795	358 895	370 495	385 395	401 895
6	350 195	361 295	372 895	387 795	404 295
7	352 595	363 695	375 295	390 195	406 695
8	355 395	366 495	378 095	392 995	409 495
9	358 195	369 295	380 895	395 795	412 295
10	361 095	372 195	383 795	398 695	415 195
11	363 995	375 095	386 695	401 595	418 095
12	367 295	378 395	389 995	404 895	421 395
13	370 595	381 695	393 295	408 195	424 695
14	373 995	385 095	396 695	411 595	428 095
15	377 395	388 495	400 095	414 995	431 495
16	380 995	392 095	403 695	418 595	435 095
17	384 595	395 695	407 295	422 195	438 695
18	387 295	398 395	409 995	424 895	441 395
19	390 995	402 095	413 695	428 595	445 095
20	394 895	405 995	417 595	432 495	448 995
21	398 795	409 895	421 495	436 395	452 895
22	402 762	413 862	425 462	440 362	456 862
23	406 012	417 112	428 712	443 612	460 112
24	409 262	420 362	431 962	446 862	463 362
25	412 862	423 962	435 562	450 462	466 962
26	416 462	427 562	439 162	454 062	470 562
27	420 312	431 412	443 012	457 912	474 412
28	424 162	435 262	446 862	461 762	478 262
29	427 962	439 062	450 662	465 562	482 062
30	431 762	442 862	454 462	469 362	485 862

Teateroverenskomsten 1.4.2021 - 31.3.2022

31	436 012	447 112	458 712	473 612	490 112
32	440 262	451 362	462 962	477 862	494 362
33	443 962	455 062	466 662	481 562	498 062
34	447 662	458 762	470 362	485 262	501 762
35	452 212	463 312	474 912	489 812	506 312
36	456 762	467 862	479 462	494 362	510 862
37	461 712	472 812	484 412	499 312	515 812
38	466 662	477 762	489 362	504 262	520 762
39	471 812	482 912	494 512	509 412	525 912
40	476 962	488 062	499 662	514 562	531 062
41	482 362	493 462	505 062	519 962	536 462
42	487 762	498 862	510 462	525 362	541 862
43	493 362	504 462	516 062	530 962	547 462
44	498 962	510 062	521 662	536 562	553 062
45	504 762	515 862	527 462	542 362	558 862
46	510 562	521 662	533 262	548 162	564 662
47	516 662	527 762	539 362	554 262	570 762
48	522 762	533 862	545 462	560 362	576 862
49	529 112	540 212	551 812	566 712	583 212
50	535 462	546 562	558 162	573 062	589 562
51	542 062	553 162	564 762	579 662	596 162
52	548 662	559 762	571 362	586 262	602 762
53	555 512	566 612	578 212	593 112	609 612
54	562 362	573 462	585 062	599 962	616 462
55	569 712	580 812	592 412	607 312	623 812
56	577 062	588 162	599 762	614 662	631 162
57	584 712	595 812	607 412	622 312	638 812
58	592 362	603 462	615 062	629 962	646 462
59	600 312	611 412	623 012	637 912	654 412
60	608 262	619 362	630 962	645 862	662 362
61	616 612	627 712	639 312	654 212	670 712
62	624 962	636 062	647 662	662 562	679 062

B-REGULATIV

Ltr	Bruttobeløp
1	500
2	1 000
3	1 500
4	2 000
5	2 500
6	3 000
7	3 500
8	4 000
9	4 500
10	5 000
11	5 500
12	6 000
13	6 500
14	7 000
15	7 500
16	8 000
17	8 500
18	9 000
19	9 500
20	10 000
21	10 500
22	11 000
23	11 500
24	12 000
25	12 500
....
30	15 000
31	15 500
32	16 000
33	16 500
....
62	31 000
....
75	37 500
76	38 000
77	38 500
78	39 000

....
92	46 000
....
139	69 500
140	70 000
141	70 500
142	71 000

LØNNSRAMMER

Lærlinger:

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

T1-ufaglært

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

Merknad:

Fagarbeiderstatus

Arbeidstakere med 6 års tjeneste som ikke har relevant utdanning/fagopplæring kvalifiserer til avlønning som fagarbeider i lønnsramme T2Faglært.

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

T2-faglært

Ans.	0	2	4	6	8	10
1.	14	15	16	17	18	19
2.	20					
3.	21					
4.	22					
5.	23					
6.	24					
7.	25					
8.	26					
9.	27					
10.	28					

11.	29
12.	30
13.	31
14.	32
15.	33
16.	34 - 50

Merknad:

Fagbrev

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

Særlige funksjoner

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

Høgskole

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

T3-Leder

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

Merknad:

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

6.2.2 Lønnsregulativ NTL

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 pensjonsgrunlaget.)

A-REGULATIV

	Pr.1.4.2016	01.04.2017	01.04.2018	01.04.2019
1	355 195	366 795	381 695	398 195
2	357 445	369 045	383 945	400 445
3	359 695	371 295	386 195	402 695
4	362 045	373 645	388 545	405 045
5	364 395	375 995	390 895	407 395
6	366 795	378 395	393 295	409 795
7	369 195	380 795	395 695	412 195
8	371 995	383 595	398 495	414 995
9	374 795	386 395	401 295	417 795
10	377 695	389 295	404 195	420 695
11	380 595	392 195	407 095	423 595
12	383 895	395 495	410 395	426 895
13	387 195	398 795	413 695	430 195
14	390 595	402 195	417 095	433 595
15	393 995	405 595	420 495	436 995
16	397 595	409 195	424 095	440 595
17	401 195	412 795	427 695	444 195
18	403 895	415 495	430 395	446 895
19	407 595	419 195	434 095	450 595
20	411 495	423 095	437 995	454 495
21	415 395	426 995	441 895	458 395
22	419 362	430 962	445 862	462 362
23	422 612	434 212	449 112	465 612
24	425 862	437 462	452 362	468 862
25	429 462	441 062	455 962	472 462
26	433 062	444 662	459 562	476 062
27	436 912	448 512	463 412	479 912

Creo
Teateroverenskomsten 1.4.2021 - 31.3.2022

28	440 762	452 362	467 262	483 762
29	444 562	456 162	471 062	487 562
30	448 362	459 962	474 862	491 362
31	452 612	464 212	479 112	495 612
32	456 862	468 462	483 362	499 862
33	460 562	472 162	487 062	503 562
34	464 262	475 862	490 762	507 262
35	468 812	480 412	495 312	511 812
36	473 362	484 962	499 862	516 362
37	478 312	489 912	504 812	521 312
38	483 262	494 862	509 762	526 262
39	488 412	500 012	514 912	531 412
40	493 562	505 162	520 062	536 562
41	498 962	510 562	525 462	541 962
42	504 362	515 962	530 862	547 362
43	509 962	521 562	536 462	552 962
44	515 562	527 162	542 062	558 562
45	521 362	532 962	547 862	564 362
46	527 162	538 762	553 662	570 162
47	533 262	544 862	559 762	576 262
48	539 362	550 962	565 862	582 362
49	545 712	557 312	572 212	588 712
50	552 062	563 662	578 562	595 062
51	558 662	570 262	585 162	601 662
52	565 262	576 862	591 762	608 262
53	572 112	583 712	598 612	615 112
54	578 962	590 562	605 462	621 962
55	586 312	597 912	612 812	629 312
56	593 662	605 262	620 162	636 662
57	601 312	612 912	627 812	644 312
58	608 962	620 562	635 462	651 962
59	616 912	628 512	643 412	659 912
60	624 862	636 462	651 362	667 862
61	633 212	644 812	659 712	676 212
62	641 562	653 162	668 062	684 562

B-REGULATIV

Ltr	Bruttobeløp
1	500
2	1 000
3	1 500
4	2 000
5	2 500
6	3 000
7	3 500
8	4 000
9	4 500
10	5 000
11	5 500
12	6 000
13	6 500
14	7 000
15	7 500
16	8 000
17	8 500
18	9 000
19	9 500
20	10 000
21	10 500
22	11 000
23	11 500
24	12 000
25	12 500
....
30	15 000
31	15 500
32	16 000
33	16 500
....
62	31 000
....
75	37 500
76	38 000
77	38 500

78	39 000
....
92	46 000
....
139	69 500
140	70 000

LØNNSRAMMER

Administrativt personale (NTL)

A1 er fjernet pr 1.4.06

A2

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

(sekretærer med liten grad av selvstendige saksbehandlingsoppgaver)

A3

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

(sekretærer med stor grad av selvstendige saksbehandlingsoppgaver)

A4

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

A5

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

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

A6

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

A7

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

6.2.3 Lønnsregulativ Creo

GENERELT

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

Per. 1.4.2021

A-REGULATIV

Lønnstrinn	Pr.1.4.2017	01.04.2018	01.04.2019	01.08.2020	01.04.2021
1	364 219	374 053	390 553	396 153	411 753
2	366 469	376 364	392 864	398 464	414 064
3	368 719	378 674	395 174	400 774	416 374
4	371 069	381 088	397 588	403 188	418 788
5	373 419	383 501	400 001	405 601	421 201
6	375 819	385 966	402 466	408 066	423 666
7	378 219	388 431	404 931	410 531	426 131
8	381 019	391 307	407 807	413 407	429 007
9	383 819	394 182	410 682	416 282	431 882
10	386 719	397 160	413 660	419 260	434 860
11	389 619	400 139	416 639	422 239	437 839
12	392 919	403 528	420 028	425 628	441 228
13	396 219	406 917	423 417	429 017	444 617
14	399 619	410 409	426 909	432 509	448 109
15	403 019	413 901	430 401	436 001	451 601
16	406 619	417 598	434 098	439 698	455 298
17	410 219	421 295	437 795	443 395	458 995
18	412 919	424 068	440 568	446 168	461 768
19	416 619	427 868	444 368	449 968	465 568
20	420 519	431 873	448 373	453 973	469 573
21	424 419	435 878	452 378	457 978	473 578
22	428 386	439 952	456 452	462 052	477 652
23	431 636	443 290	459 790	465 390	480 990
24	434 886	446 628	463 128	468 728	484 328
25	438 486	450 325	466 825	472 425	488 025
26	442 086	454 022	470 522	476 122	491 722
27	445 936	457 976	474 476	480 076	495 676
28	449 786	461 930	478 430	484 030	499 630
29	453 586	465 833	482 333	487 933	503 533
30	457 386	469 735	486 235	491 835	507 435
31	461 636	474 100	490 600	496 200	511 800

Creo
Teateroverenskomsten 1.4.2021 - 31.3.2022

32	465 886	478 465	494 965	500 565	516 165
33	469 586	482 265	498 765	504 365	519 965
34	473 286	486 065	502 565	508 165	523 765
35	477 836	490 738	507 238	512 838	528 438
36	482 386	495 410	511 910	517 510	533 110
37	487 336	500 494	516 994	522 594	538 194
38	492 286	505 578	522 078	527 678	543 278
39	497 436	510 867	527 367	532 967	548 567
40	502 586	516 156	532 656	538 256	553 856
41	507 986	521 702	538 202	543 802	559 402
42	513 386	527 247	543 747	549 347	564 947
43	518 986	532 999	549 499	555 099	570 699
44	524 586	538 750	555 250	560 850	576 450
45	530 386	544 706	561 206	566 806	582 406
46	536 186	550 663	567 163	572 763	588 363
47	542 286	556 928	573 428	579 028	594 628
48	548 386	563 192	579 692	585 292	600 892
49	554 736	569 714	586 214	591 814	607 414
50	561 086	576 235	592 735	598 335	613 935
51	567 686	583 014	599 514	605 114	620 714
52	574 286	589 792	606 292	611 892	627 492
53	581 136	596 827	613 327	618 927	634 527
54	587 986	603 862	620 362	625 962	641 562
55	595 336	611 410	627 910	633 510	649 110
56	602 686	618 959	635 459	641 059	656 659
57	610 336	626 815	643 315	648 915	664 515
58	617 986	634 672	651 172	656 772	672 372
59	625 936	642 836	659 336	664 936	680 536
60	633 886	651 001	667 501	673 101	688 701
61	642 236	659 576	676 076	681 676	697 276
62	650 586	668 152	684 652	690 252	705 852

B-REGULATIV

Ltr	Bruttobeløp
1	500
2	1 000
3	1 500
4	2 000
5	2 500
6	3 000
7	3 500
8	4 000
9	4 500
10	5 000
11	5 500
12	6 000
13	6 500
14	7 000
15	7 500
16	8 000
17	8 500
18	9 000
19	9 500
20	10 000
21	10 500
22	11 000
23	11 500
24	12 000
25	12 500
....
30	15 000
31	15 500
32	16 000
33	16 500
....
62	31 000
....
75	37 500
76	38 000
77	38 500
78	39 000
....
92	46 000
....

139	69 500
140	70 000
141	70 500
142	71 000

LØNNSRAMMER

3.1 Creo – forbundet for kunst og kultur

M2 SUFFLØR

Ans.	0	2	4	6	8	10	18
M2.1	15	17	17	21	22	24	25
M2.2	17	19	19	23	24	26	

Midlertidig ansatt sufflør lønnes i M2.2

M5 INSPISIANTASSISTENT

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

M6 INSPISIANT - Ved tilsetning som inspisiant godskrives all relevant utdanning i lønnsansienniteten.

Ans.	0	2	4	6	8	10	12	14	18
18M6.1	22	23	24	27	29	30	33	34	35
M6.2	34								
M6.3	36								
M6.4	24	25	26	29	31	32	35	36	

Midlertidig ansatt inspisiant lønnes i M6.4

M10 TEATERMUSIKER OG -SANGER

Ans.	0	2	4	6	8	10	18
M10.1	23	25	28	30	32	35	36

MIDLERTIDIG ANSATTE TEATERMUSIKERE OG SANGERE*

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

*Sangere/kor som inngår i orkester eller som eget musikalsk uttrykk. Sangere med definerte roller følger avtalen til Norsk Skuespillerforbund

M11 MUSIKALSK LEDER (TEATER)

Ans.	0	18
M11.1	30	31

M11.2	32	33
M11.3	34	35
M11.4	36	37

6.3 Lønnsansiennitet

6.3.1 Generelt

6.3.1.1 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.

6.3.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

6.3.1.3 Læretid

Læretid som lærling godskrives i lønnsansienniteten.

6.3.2 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.

6.3.3 Permisjon som medregnes i lønnsansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

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

6.3.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

6.3.5 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidstillinger rykker opp på lønnstrinnskalaen etter vanlige regler.

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

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

6.3.6 Sesongarbeider

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

6.4 Særbestemmelser om godtgjøringer

6.4.1 Særbestemmelser om godtgjøringer Fagforbundet

6.4.1.1 Verktøy, snekkere - mekanisk verksted, malersal

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

6.4.1.2 Rengjøringspersonalet

- Hovedrengjøring:

For hovedrengjøring betales kr 200,00 pr. dag.

- Rengjøring mellom forestillinger/generalprøver:

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

6.4.1.3. Billettkasserer

Kasserer tilstås kr 1.400,00 pr år i tellepenger. Kasserer plikter å bringe kassen i natt-safe når ikke andre av teatrets personale kan utføre dette arbeid.

6.4.2 Særbestemmelser om godtgjøringer NTL

Tellepenger for kasserer

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

6.5 Stedfortredertjeneste/Konstituering

6.5.1 Plikt

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

6.5.2 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.

6.5.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

- 6.5.3.1** 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.
- 6.5.3.2** 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.
- 6.5.4 *Konstituering i lederstillinger***
- 6.5.4.1** Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.
- 6.5.4.2** 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.

6.6 Forhandlingsbestemmelsene

6.6.1 *Justerings- og normeringsforhandlinger*

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

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

6.6.2 *Lokale forhandlinger*

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

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

6.6.3 *Særskilte forhandlinger*

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

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

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

6.6.4 Saksbehandling

Resultatet av forhandlinger etter §§ 6.6.1 og 6.6.2 og avtaler etter § 6.6.3 skal innberettes til partene sentralt.

Forhandlingene med grunnlag i §§ 6.6.1, 6.6.2 og 6.6.3 skal føres etter reglene i tilleggbestemmelsene til Hovedavtalen § 4.

6.7 Utbetaling av lønn

6.7.1 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.

6.7.2 Lønn før ferie

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

6.7.3 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.

7. Særbestemmelser Fagforbundet vedr. skift i kostyme

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

8. Særbestemmelser Fagforbundet vedr. arbeidstøy

8.1 Arbeidstøy

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

Den enkelte virksomhet velger selv om den vil gi uniforms-/arbeidsdraktsgodtgjørelse på minst kr 1.400,00 pr. år eller selv bekoste uniform/arbeidsdrakt. Dette forutsettes å dekke minimum 2 sett arbeidstøy pr. år.

8.2 Verneutstyr

Virksomheten holder nødvendig verneutstyr.

9. Særbestemmelser MFO

9.1 Særbestemmelser for sufflører

9.1.1 Oppsigelse

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

9.1.2 Arbeidets omfang

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

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

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

9.1.3 Arbeidstid

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

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

Prøver på lørdager skal legges mellom kl. 10.00 og kl. 15.00 og skal ikke under noen omstendighet vare lenger enn 4 timer. Ved det enkelte teater kan det avtales prøvefri lørdager når partene finner det hensiktsmessig.

I løpet av de 4 første prøvetimene skal suffløren ha en hvilepause på minst 20 minutter. Varer prøven lenger enn 4 timer, skal suffløren ha ytterligere 10 minutter hvilepause.

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

9.1.3.4 Er det mindre enn 3 timer mellom to frammøter har vedkommende krav på middagspenger med kr. 130,- eller et varmt måltid bekostet av arbeidsgiver. Dette gjelder ikke dersom avbrytelsen regnes som løpende arbeidstid.

9.1.3.5 I samarbeid med tillitsvalgte skal det utarbeides en tjenesteplan som viser den enkelte sufflørs tjenestetid og fritid. Tjenesteplanen for kommende kalenderuke gjøres kjent senest fredag uken før. (Jfr. aml § 10-3 og § 3.1.4.1.)

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

9.1.4 Godtgjøring - vederlag

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

9.1.5 Vederlag for ekstratjeneste

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

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

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

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

Merknad: Tillegg nevnt i 9.1.5. 3 kompenseres i h.h.t. § 3.3.8.

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

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

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

9.1.5.6 Individuell suffli utenom ordinær prøvetid lønnes som overtid med 100% tillegg. Dette må avtales på forhånd med nærmeste leder.

9.1.5.7 Ved beregning av dagsgasje anvendes 312 som

9.1.6 Ferie/fri

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

9.1.6.2 I tillegg til ferie og fri i h.h.t. pkt. 6.1 har suffløren rett til 2 uker fri med lønn i h.h.t. § 3.3.8

9.1.7 Arbeidsforhold

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

9.2 Særbestemmelser for inspisienter

9.2.1 Arbeidets omfang

Det skal være utarbeidet beskrivelse for stillingen.

9.2.2 Arbeidstid

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

Er det mindre enn 3 timer mellom to frammøter har vedkommende krav på middagspenger med kr. 130,- eller et varmt måltid bekostet av arbeidsgiver. Dette gjelder ikke dersom avbrytelsen regnes som løpende arbeidstid.

9.2.3 Ferie/fri

Det gis ferie iht. ferieloven.

I tilknytning til § 3.3.8: 2 uker fri med lønn

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

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

VEDLEGG TIL SÆRBESTEMMELSER FOR INSPISIENTER:

STILLINGSBESKRIVELSE

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

1. GENERELT

Teatrets ledelse fastlegger inspisientenes administrative overordnede.

Inspisienten knyttes til produksjonen så tidlig som mulig, og bør være knyttet til denne i hele prøve- og spilleperioden.

Inspisienten skal påse at ordensregler og relevante overenskomstbestemmelser blir overholdt.

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

2. PRØVENE

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

3. FORESTILLINGENE

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

4. TURNÉ

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

9.3 Særbestemmelser for teatermusikere

9.3.1 Generelt

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

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

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

9.3.2 Arbeidstid/tjenestetid

9.3.2.1 Individuell øving

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

9.3.2.2 Prøver

Ordinær prøvetid legges mellom kl. 10.00 og 16.00.

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

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

For musikere som avlønnes pr prøve, er prøvesatsen kr 1 920,- for inntil 3 timer, deretter kr 320,- pr. påbegynt halvtime. Dersom musikeren innkalles til prøve av en fast varighet, skal han minst betales for denne tid.

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

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

9.3.2.3 Forestillinger

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

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

For musikere som lønnes pr forestilling er forestillingssatsen kr. 2 300 - pr. forestilling.

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

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

Generalprøve betales som forestilling.

9.3.3 Godtgjøring/vederlag

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

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

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

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

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

9.3.3.6 1. og 17. mai

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

9.3.4 Annet

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

10 Særbestemmelser Fagforbundet

AVTALE OM OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSFOND

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

LÆRLINGER

1. Opplæringen skal foregå etter Lov om fagopplæring i arbeidslivet og eventuell særlovgivning/bestemmelser for det enkelte fag.
2. Lærlingekontrakt skal inngås skriftlig mellom virksomhet og lærling.
3. Lærlingenes antall skal ikke overstige det som er fastsatt i inngått tariffavtale eller offentlige bestemmelser for det enkelte fag. Der hvor det ikke er fastsatt i forskrift en begrensning av antall lærlinger, skal antallet ikke overstige 1/3 av de arbeidstakere som kan forestå opplæring på den enkelte arbeidsplass. Unntak fra denne bestemmelse kan i spesielle tilfelle avtales lokalt i samråd med Yrkesopplæringsnemnda.
4. Må lærlinger gå på lærlingskole og dette medfører reiseutgifter, betaler kommunen/virksomheten disse. På steder uten lærlingskole eller yrkesskole, plikter lærlingen å fullføre godkjent brevkurs som betales av virksomheten. Virksomheten medvirker eventuelt med støtteundervisning. Lærlingen skal arbeide under stadig veiledning og kontroll og kan ikke knyttes til selvstendig arbeid uten faglig ledelse. Arbeidstakere som er overlatt lærlingene, plikter å gi disse opplæring og sørge for at de får delta i utførelsen av praktisk arbeid, samt å påse at lærlingen fører arbeidsdagbok i overensstemmelse med opplæringsplanen, jfr. fagopplæringslovens § 8.
5. Partene er enige om å samarbeide for at målene i Reform'94 skal nås. Dette innebærer blant annet et økt antall lærlinger i virksomhetene. Hovedmodellen tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønningen for

verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50% av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

Endringer pr 1.4.08 i kursiv:

Halvår

1.	Skole
2.	Skole
3.	Skole
4.	Skole
5.	60 %
6.	60 %
7.	80 %
8.	80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala. Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i h.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.