# OVERENSKOMSTENS DEL B

# 1 Omfang

Overenskomsten gjelder for Beaivváš Sámi Našunálateáhter, Brageteatret, Carte Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Det Vestnorske Teatret, Haugesund Teater, Hålogaland Teater, Kilden Teater og Konserthus, Nationaltheatret, Nordland Teater, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teater Vestland, Teatret Vårt Trøndelag Teater og Turnéteatret i Trøndelag.

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 søkernes 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 deltidsstillinger 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 Omplassering

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 lønnstrinnsplassering 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. 06.00

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.

### 3.2.1 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 unntaket 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 andre ledd (jf. helligdagsloven) samt nyttårsaften, 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 timelønte 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 overtidsarbeid 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 feriepenger

Feriepenger utbetales siste lønningsdag 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

Svangerskapspenger 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 risikofylt 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 gjeninntrådt 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 tilfellet med ektefelle og ektefelles slekt. Det kan også gis tjenestefri med lønn på eventuelle nødvendige reisedager mellom tjenestested og det sted hvor begravelse/bisettelse/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.

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

### 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 avviklet 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 ferielønnstillegg 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):

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

#### 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 yrkesskadeforsikring

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

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

### 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 forbindingssaker, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

### 4.6.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

## 4.7 Pensjon

Ansatte ved Riksteatret med individuelle rettigheter 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 henholdsvis 19. mai 2016 og 21. juni 2016. For øvrig er Teater Ibsen og Teatret Vårt tilsluttet pensjonsordningen.

**4.7.1 Særbestemmelser NTL**

Det etableres to parallelle pensjonsordninger med virkning fra 1.4.2022.

1. For pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven gjelder følgende:

Sparesats 0 G – 7,1 G: 7 %

Sparesats 7,1 G – 12 G: 25,1 %

Innskudd fra arbeidstakerne: 1,5 %

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time.

b) For pensjonsordning etter tjenestepensjonsloven gjelder:

Sparesats 0 G – 7,1 G: 7 %

Sparesats 7,1 G – 12 G: 25,1 %

Innskudd fra arbeidstakerne: 1,8 %

Det skal være tilstrekkelig høyere sats for kvinner i.h.t. lovens bestemmelser.

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time.

Den opparbeidede pensjonsbeholdningen skal reguleres med avkastning, jf. tjenestepensjonslovens §5-4 første ledd (individuell investeringsportefølje). I utbetalingsperioden og for pensjonsbevis reguleres beholdningen med avkastning. Medlemmet kan ikke kreve utstedelse av pensjonsbevis dersom opptjent pensjonskapital er under halvparten av folketrygdens grunnbeløp ved opphør av arbeidsforholdet.

NTL velger hvilken pensjonsordning deres medlemmer bør være omfattet av. Dette er allikevel ikke til hinder for at hver enkelt arbeidstaker har rett til å velge annerledes for seg selv. De av NTLs medlemmer som ikke har valgt annerledes, blir omfattet av sitt forbunds valgte løsning.

Etter at det er valgt pensjonsordning etter avsnittet over, kan medlemskapet i pensjonsordningen ikke flyttes med mindre det skjer en vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen, jf. lovenes § 2-12. Partene er enige om at dersom det etableres Egen pensjonskonto innenfor tjenestepensjonsloven tilsvarende den som gjelder etter innskuddspensjonsloven i dag, er dette en endring av betydning. Ved tvilstilfeller tar Spekter og LO Stat stilling til om vilkårene for å flytte til annen ordning er oppfylt. Ved endring av tilsettingsforhold fra midlertidig tilsetting til fast tilsetting eller motsatt, kan det foretas nytt valg. Det samme gjelder nyinnmeldte medlemmer i forbundene.

Nyansatte skal senest innen 2 måneder etter tiltredelse velge alderspensjonsløsning som vil gjelde fra tiltredelsespunktet.

Det etableres et sentralt pensjonsutvalg for de virksomheter som er omfattet av denne pensjonsløsningen, for bl.a. å sikre felles informasjon om pensjonsordningene. I de enkelte virksomheter skal det opprettes styringsgrupper i.h.t lovens bestemmelser.

**4.7.1 Særbestemmelser Creo**

Det etableres to parallelle pensjonsordninger med virkning fra 1.4.2022.

1. For pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven gjelder følgende:

Sparesats 0 G – 7,1 G: 7 %

Sparesats 7,1 G – 12 G: 25,1 %

Innskudd fra arbeidstakerne: 1,5 %

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time.

b) For pensjonsordning etter tjenestepensjonsloven gjelder:

Sparesats 0 G – 7,1 G: 7 %

Sparesats 7,1 G – 12 G: 25,1 %

Innskudd fra arbeidstakerne: 1,8 %

Det skal være tilstrekkelig høyere sats for kvinner i.h.t. lovens bestemmelser.

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time.

Den opparbeidede pensjonsbeholdningen skal reguleres med avkastning, jf. tjenestepensjonslovens §5-4 første ledd (individuell investeringsportefølje). I utbetalingsperioden og for pensjonsbevis reguleres beholdningen med avkastning. Medlemmet kan ikke kreve utstedelse av pensjonsbevis dersom opptjent pensjonskapital er under halvparten av folketrygdens grunnbeløp ved opphør av arbeidsforholdet.

Creo velger hvilken pensjonsordning deres medlemmer bør være omfattet av. Dette er allikevel ikke til hinder for at hver enkelt arbeidstaker har rett til å velge annerledes for seg selv. De av Creos medlemmer som ikke har valgt annerledes, blir omfattet av sitt forbunds valgte løsning.

Etter at det er valgt pensjonsordning etter avsnittet over, kan medlemskapet i pensjonsordningen ikke flyttes med mindre det skjer en vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen, jf. lovenes § 2-12. Partene er enige om at dersom det etableres Egen pensjonskonto innenfor tjenestepensjonsloven tilsvarende den som gjelder etter innskuddspensjonsloven i dag, er dette en endring av betydning. Ved tvilstilfeller tar Spekter og LO Stat stilling til om vilkårene for å flytte til annen ordning er oppfylt. Ved endring av tilsettingsforhold fra midlertidig tilsetting til fast tilsetting eller motsatt, kan det foretas nytt valg. Det samme gjelder nyinnmeldte medlemmer i forbundene.

Nyansatte skal senest innen 2 måneder etter tiltredelse velge alderspensjonsløsning som vil gjelde fra tiltredelsespunktet.

Det etableres et sentralt pensjonsutvalg for de virksomheter som er omfattet av denne pensjonsløsningen, for bl.a. å sikre felles informasjon om pensjonsordningene. I de enkelte virksomheter skal det opprettes styringsgrupper i.h.t lovens bestemmelser.

**4.7.1 Særbestemmelser Fagforbundet**

Det etableres følgende pensjonsordning for Fagforbundets medlemmer i virksomhetene med virkning fra 1.4.2022:

Pensjonsordning etter tjenestepensjonsloven:

Sparesats 0 G – 7,1 G: 7 %

Sparesats 7,1 G – 12 G: 25,1 %

Innskudd fra arbeidstakerne: 1,8 %

Det skal være tilstrekkelig høyere sats for kvinner i.h.t. lovens bestemmelser.

Ordningen skal gi pensjonsopptjening fra første dag og første arbeidede time.

Den opparbeidede pensjonsbeholdningen skal reguleres med avkastning, jf. tjenestepensjonslovens §5-4 første ledd (individuell investeringsportefølje). I utbetalingsperioden og for pensjonsbevis reguleres beholdningen med avkastning.

Det skal ikke etableres nullrentegaranti, jf. lovens § 5-4 andre ledd. Spekter og LO Stat er enige om at disse reguleringsprinsippene ikke kan endres før tidligst ved hovedoppgjøret 2030.

Medlemmet kan ikke kreve utstedelse av pensjonsbevis dersom opptjent pensjonskapital er under halvparten av folketrygdens grunnbeløp ved opphør av arbeidsforholdet.

For å ivareta medlemmene i pensjonsordningen ved mobilitet i sektoren, skal det legges til rette for samling av pensjonsopptjening, og tas hensyn til flytting mellom arbeidsgivere. Slike ordninger forutsettes etablert innenfor det til enhver tid gjeldende lovverk.

• Nyansatte medlemmer i Fagforbundet skal innmeldes i denne ordningen fra tiltredelse.

• Ansatte som melder seg inn i Fagforbundet skal ved innmelding overføres til denne pensjonsordningen.

• Ansatte som melder seg ut av Fagforbundet forblir innmeldt i denne ordningen, dersom de ikke foretar et aktivt valg om å endre pensjonsordning.

Reglene i punktene over er ikke til hinder for at medlemmer i Fagforbundet har anledning til å velge annerledes for seg selv, dersom det finnes flere aktive pensjonsordninger i virksomheten.

Nyansatte skal senest innen 2 måneder etter tiltredelse velge alderspensjonsløsning som vil gjelde fra tiltredelsespunktet.

Etter at det er valgt pensjonsordning etter avsnittet over, kan medlemskapet i pensjonsordningen ikke flyttes med mindre det skjer en vesentlig endring av innskudds- eller ytelsesplan eller av regelverket for øvrig i en av pensjonsordningene, dersom endringen er av betydning for fremtidige rettigheter i ordningen, jf. lovenes § 2-12. Partene er enige om at dersom det etableres Egen pensjonskonto innenfor tjenestepensjonsloven tilsvarende den som gjelder etter innskuddspensjonsloven i dag, er dette en endring av betydning. Ved tvilstilfeller tar Spekter og LO Stat stilling til om vilkårene for å flytte til annen ordning er oppfylt. Ved endring av tilsettingsforhold fra midlertidig tilsetting til fast tilsetting eller motsatt, kan det foretas nytt valg.

Nyansatte skal senest ved tiltredelse motta informasjon om pensjonsordningene og fagforeningenes valgte pensjonsordninger.

I den enkelte virksomhet skal informasjonen som gis til ansatte før valg av pensjonsordning være faktabasert og nøytral. Dersom det skjer endringer av betydning i pensjonsregelverket, skal ansatte motta skriftlig opplysning om slike endringer.

Det etableres et sentralt pensjonsutvalg for de virksomheter som er omfattet av denne pensjonsløsningen. Det sentrale pensjonsutvalget skal årlig evaluere hvordan pensjonsordningene og valgretten fungerer i virksomhetene.

I den enkelte virksomhet skal det opprettes styringsgrupper i.h.t. lovens bestemmelser. Den lokale styringsgruppen skal følge opp og evaluere praktisering av regelverket for alle virksomhetens ansatte. Lokale problemstillinger som ønskes avklart, kan oversendes det sentrale pensjonsutvalget for behandling.

**4.7.2 Risikodekninger**

Det ytes 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.

**4.7.3 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.

## 4.7.4 Overgangsordninger

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

## 4.7.5 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. Nærmere vilkår for ordningen er avtalt i protokoll av 23. mai 2016 fra avsluttende sentrale forhandlinger i overenskomstområde 1. 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, 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 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 i følge arbeidsavtalen har turnéplikt utover dette, kompenseres med et fast plikttillegg (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. 08.00 og kl. 24.00.

Avreise for kunstnerisk personale kan ikke skje før kl. 10.00, og ikke før kl. 08.00 ved formiddagsforestillinger og ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler.

Den totale medgåtte 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 24.00 og kl. 08.00 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 Nattillegg

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 lønnsforskudd.

## 6.2 Særbestemmelser om lønnsregulativ

### 6.2.1 Lønnsregulativ Fagforbundet

**GENERELT**

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

**A Regulativ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | pr. 1.4.2018 | pr. 1.4.2017 |   pr.1.4.2018  |  pr.1.4.2019 |   pr.1.8.2020 |
| 1 | 349 695 | 361 295 | 376 195 | 392 695 | 398 495 |
| 2 | 351 945 | 363 545 | 378 445 | 394 945 | 400 745 |
| 3 | 354 195 | 365 795 | 380 695 | 397 195 | 402 995 |
| 4 | 356 545 | 368 145 | 383 045 | 399 545 | 405 345 |
| 5 | 358 895 | 370 495 | 385 395 | 401 895 | 407 695 |
| 6 | 361 295 | 372 895 | 387 795 | 404 295 | 410 095 |
| 7 | 363 695 | 375 295 | 390 195 | 406 695 | 412 495 |
| 8 | 366 495 | 378 095 | 392 995 | 409 495 | 415 295 |
| 9 | 369 295 | 380 895 | 395 795 | 412 295 | 418 095 |
| 10 | 372 195 | 383 795 | 398 695 | 415 195 | 420 995 |
| 11 | 375 095 | 386 695 | 401 595 | 418 095 | 423 895 |
| 12 | 378 395 | 389 995 | 404 895 | 421 395 | 427 195 |
| 13 | 381 695 | 393 295 | 408 195 | 424 695 | 430 495 |
| 14 | 385 095 | 396 695 | 411 595 | 428 095 | 433 895 |
| 15 | 388 495 | 400 095 | 414 995 | 431 495 | 437 295 |
| 16 | 392 095 | 403 695 | 418 595 | 435 095 | 440 895 |
| 17 | 395 695 | 407 295 | 422 195 | 438 695 | 444 495 |
| 18 | 398 395 | 409 995 | 424 895 | 441 395 | 447 195 |
| 19 | 402 095 | 413 695 | 428 595 | 445 095 |  450 895 |
| 20 | 405 995 | 417 595 | 432 495 | 448 995 | 454 795 |
| 21 | 409 895 | 421 495 | 436 395 | 452 895 | 458 695 |
| 22 | 413 862 | 425 462 | 440 362 | 456 862 | 462 662 |
| 23 | 417 112 | 428 712 | 443 612 | 460 112 | 465 912 |
| 24 | 420 362 | 431 962 | 446 862 | 463 362 | 469 162 |
| 25 | 423 962 | 435 562 | 450 462 | 466 962 | 472 762 |
| 26 | 427 562 | 439 162 | 454 062 | 470 562 | 476 362 |
| 27 | 431 412 | 443 012 | 457 912 | 474 412 | 480 212 |
| 28 | 435 262 | 446 862 | 461 762 | 478 262 | 484 062 |
| 29 | 439 062 | 450 662 | 465 562 | 482 062 | 487 862 |
| 30 | 442 862 | 454 462 | 469 362 | 485 862 |  491 662 |
| 31 | 447 112 | 458 712 | 473 612 | 490 112 | 495 912 |
| 32 | 451 362 | 462 962 | 477 862 | 494 362 | 500 162 |
| 33 | 455 062 | 466 662 | 481 562 | 498 062 | 503 862 |
| 34 | 458 762 | 470 362 | 485 262 | 501 762 | 507 562 |
| 35 | 463 312 | 474 912 | 489 812 | 506 312 | 512 112 |
| 36 | 467 862 | 479 462 | 494 362 | 510 862 | 516 662 |
| 37 | 472 812 | 484 412 | 499 312 | 515 812 | 521 612 |
| 38 | 477 762 | 489 362 | 504 262 | 520 762 | 526 562 |
| 39 | 482 912 | 494 512 | 509 412 | 525 912 | 531 712 |
| 40 | 488 062 | 499 662 | 514 562 | 531 062 |  536 862 |
| 41 | 493 462 | 505 062 | 519 962 | 536 462 | 542 262 |
| 42 | 498 862 | 510 462 | 525 362 | 541 862 | 547 662 |
| 43 | 504 462 | 516 062 | 530 962 | 547 462 |  553 262 |
| 44 | 510 062 | 521 662 | 536 562 | 553 062 | 558 862 |
| 45 | 515 862 | 527 462 | 542 362 | 558 862 | 564 662 |
| 46 | 521 662 | 533 262 | 548 162 | 564 662 | 570 462 |
| 47 | 527 762 | 539 362 | 554 262 | 570 762 | 576 562 |
| 48 | 533 862 | 545 462 | 560 362 | 576 862 | 582 662 |
| 49 | 540 212 | 551 812 | 566 712 | 583 212 | 589 012 |
| 50 | 546 562 | 558 162 | 573 062 | 589 562 | 595 362 |
| 51 | 553 162 | 564 762 | 579 662 | 596 162 | 601 962 |
| 52 | 559 762 | 571 362 | 586 262 | 602 762 | 608 562 |
| 53 | 566 612 | 578 212 | 593 112 | 609 612 | 615 412 |
| 54 | 573 462 | 585 062 | 599 962 | 616 462 | 622 262 |
| 55 | 580 812 | 592 412 | 607 312 | 623 812 | 629 612 |
| 56 | 588 162 | 599 762 | 614 662 | 631 162 | 636 962 |
| 57 | 595 812 | 607 412 | 622 312 | 638 812 | 644 612 |
| 58 | 603 462 | 615 062 | 629 962 | 646 462 |  652 262 |
| 59 | 611 412 | 623 012 | 637 912 | 654 412 | 660 212 |
| 60 | 619 362 | 630 962 | 645 862 | 662 362 | 668 162 |
| 61 | 627 712 | 639 312 | 654 212 | 670 712 | 676 512 |
| 62 | 636 062 | 647 662 | 662 562 | 679 062 | 684 862 |

**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**

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.

### 6.2.1 Lønnsregulativ NTL

**GENERELT**

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

**A-REGULATIV**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | pr. 1.4.2016 | pr. 1.4.2017 | pr. 1.4.2018  | pr. 1.4.2019 | pr. 1.8.2020 |
| 1 | 355 195 | 366 795 | 381 695 | 398 195 | 403 995 |
| 2 | 357 445 | 369 045 | 383 945 | 400 445 | 406 245 |
| 3 | 359 695 | 371 295 | 386 195 | 402 695 | 408 495 |
| 4 | 362 045 | 373 645 | 388 545 | 405 045 | 410 845 |
| 5 | 364 395 | 375 995 | 390 895 | 407 395 | 413 195 |
| 6 | 366 795 | 378 395 | 393 295 | 409 795 | 415 595 |
| 7 | 369 195 | 380 795 | 395 695 | 412 195 | 417 995 |
| 8 | 371 995 | 383 595 | 398 495 | 414 995 | 420 795 |
| 9 | 374 795 | 386 395 | 401 295 | 417 795 | 423 595 |
| 10 | 377 695 | 389 295 | 404 195 | 420 695 | 426 495 |
| 11 | 380 595 | 392 195 | 407 095 | 423 595 | 429 395 |
| 12 | 383 895 | 395 495 | 410 395 | 426 895 | 432 695 |
| 13 | 387 195 | 398 795 | 413 695 | 430 195 | 435 995 |
| 14 | 390 595 | 402 195 | 417 095 | 433 595 | 439 395 |
| 15 | 393 995 | 405 595 | 420 495 | 436 995 | 442 795 |
| 16 | 397 595 | 409 195 | 424 095 | 440 595 | 446 395 |
| 17 | 401 195 | 412 795 | 427 695 | 444 195 |  449 995 |
| 18 | 403 895 | 415 495 | 430 395 | 446 895 | 452 695 |
| 19 | 407 595 | 419 195 | 434 095 | 450 595 | 456 395 |
| 20 | 411 495 | 423 095 | 437 995 | 454 495 | 460 295 |
| 21 | 415 395 | 426 995 | 441 895 | 458 395 | 464 195 |
| 22 | 419 362 | 430 962 | 445 862 | 462 362 | 468 162 |
| 23 | 422 612 | 434 212 | 449 112 | 465 612 | 471 412 |
| 24 | 425 862 | 437 462 | 452 362 | 468 862 | 474 662 |
| 25 | 429 462 | 441 062 | 455 962 | 472 462 | 478 262 |
| 26 | 433 062 | 444 662 | 459 562 | 476 062 | 481 862 |
| 27 | 436 912 | 448 512 | 463 412 | 479 912 | 485 712 |
| 28 | 440 762 | 452 362 | 467 262 | 483 762 | 489 562 |
| 29 | 444 562 | 456 162 | 471 062 | 487 562 | 493 362 |
| 30 | 448 362 | 459 962 | 474 862 | 491 362 | 497 162 |
| 31 | 452 612 | 464 212 | 479 112 | 495 612 | 501 412 |
| 32 | 456 862 | 468 462 | 483 362 | 499 862 | 505 662 |
| 33 | 460 562 | 472 162 | 487 062 | 503 562 | 509 362 |
| 34 | 464 262 | 475 862 | 490 762 | 507 262 | 513 062 |
| 35 | 468 812 | 480 412 | 495 312 | 511 812 | 517 612 |
| 36 | 473 362 | 484 962 | 499 862 | 516 362 | 522 162 |
| 37 | 478 312 | 489 912 | 504 812 | 521 312 |  527 112 |
| 38 | 483 262 | 494 862 | 509 762 | 526 262 | 532 062 |
| 39 | 488 412 | 500 012 | 514 912 | 531 412 | 537 212 |
| 40 | 493 562 | 505 162 | 520 062 | 536 562 | 542 362 |
| 41 | 498 962 | 510 562 | 525 462 | 541 962 | 547 762 |
| 42 | 504 362 | 515 962 | 530 862 | 547 362 | 553 162 |
| 43 | 509 962 | 521 562 | 536 462 | 552 962 | 558 762 |
| 44 | 515 562 | 527 162 | 542 062 | 558 562 | 564 362 |
| 45 | 521 362 | 532 962 | 547 862 | 564 362 | 570 162 |
| 46 | 527 162 | 538 762 | 553 662 | 570 162 | 575 962 |
| 47 | 533 262 | 544 862 | 559 762 | 576 262 | 582 062 |
| 48 | 539 362 | 550 962 | 565 862 | 582 362 | 588 162 |
| 49 | 545 712 | 557 312 | 572 212 | 588 712 | 594 512 |
| 50 | 552 062 | 563 662 | 578 562 | 595 062 | 600 862 |
| 51 | 558 662 | 570 262 | 585 162 | 601 662 | 607 462 |
| 52 | 565 262 | 576 862 | 591 762 | 608 262 | 614 062 |
| 53 | 572 112 | 583 712 | 598 612 | 615 112 | 620 912 |
| 54 | 578 962 | 590 562 | 605 462 | 621 962 | 627 762 |
| 55 | 586 312 | 597 912 | 612 812 | 629 312 | 635 112 |
| 56 | 593 662 | 605 262 | 620 162 | 636 662 | 642 462 |
| 57 | 601 312 | 612 912 | 627 812 | 644 312 | 650 112 |
| 58 | 608 962 | 620 562 | 635 462 | 651 962 | 657 762 |
| 59 | 616 912 | 628 512 | 643 412 | 659 912 | 665 712 |
| 60 | 624 862 | 636 462 | 651 362 | 667 862 | 673 662 |
| 61 | 633 212 | 644 812 | 659 712 | 676 212 | 682 012 |
| 62 | 641 562 | 653 162 | 668 062 | 684 562 |  690 362 |

**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** |

### 6.2.1 Lønnsregulativ Creo

**GENERELT**

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lønnstrinn** | **01.04.2019** | **01.08.2020** | **01.04.2021** | **01.04.2022** |
| **1** | **390 553** | **396 153** | **411 753** | **431 753** |
| **2** | **392 864** | **398 464** | **414 064** | **434 064** |
| **3** | **395 174** | **400 774** | **416 374** | **436 374** |
| **4** | **397 588** | **403 188** | **418 788** | **438 788** |
| **5** | **400 001** | **405 601** | **421 201** | **441 201** |
| **6** | **402 466** | **408 066** | **423 666** | **443 666** |
| **7** | **404 931** | **410 531** | **426 131** | **446 131** |
| **8** | **407 807** | **413 407** | **429 007** | **449 007** |
| **9** | **410 682** | **416 282** | **431 882** | **451 882** |
| **10** | **413 660** | **419 260** | **434 860** | **454 860** |
| **11** | **416 639** | **422 239** | **437 839** | **457 839** |
| **12** | **420 028** | **425 628** | **441 228** | **461 228** |
| **13** | **423 417** | **429 017** | **444 617** | **464 617** |
| **14** | **426 909** | **432 509** | **448 109** | **468 109** |
| **15** | **430 401** | **436 001** | **451 601** | **471 601** |
| **16** | **434 098** | **439 698** | **455 298** | **475 298** |
| **17** | **437 795** | **443 395** | **458 995** | **478 995** |
| **18** | **440 568** | **446 168** | **461 768** | **481 768** |
| **19** | **444 368** | **449 968** | **465 568** | **485 568** |
| **20** | **448 373** | **453 973** | **469 573** | **489 573** |
| **21** | **452 378** | **457 978** | **473 578** | **493 578** |
| **22** | **456 452** | **462 052** | **477 652** | **497 652** |
| **23** | **459 790** | **465 390** | **480 990** | **500 990** |
| **24** | **463 128** | **468 728** | **484 328** | **504 328** |
| **25** | **466 825** | **472 425** | **488 025** | **508 025** |
| **26** | **470 522** | **476 122** | **491 722** | **511 722** |
| **27** | **474 476** | **480 076** | **495 676** | **515 676** |
| **28** | **478 430** | **484 030** | **499 630** | **519 630** |
| **29** | **482 333** | **487 933** | **503 533** | **523 533** |
| **30** | **486 235** | **491 835** | **507 435** | **527 435** |
| **31** | **490 600** | **496 200** | **511 800** | **531 800** |
| **32** | **494 965** | **500 565** | **516 165** | **536 165** |
| **33** | **498 765** | **504 365** | **519 965** | **539 965** |
| **34** | **502 565** | **508 165** | **523 765** | **543 765** |
| **35** | **507 238** | **512 838** | **528 438** | **548 438** |
| **36** | **511 910** | **517 510** | **533 110** | **553 110** |
| **37** | **516 994** | **522 594** | **538 194** | **558 194** |
| **38** | **522 078** | **527 678** | **543 278** | **563 278** |
| **39** | **527 367** | **532 967** | **548 567** | **568 567** |
| **40** | **532 656** | **538 256** | **553 856** | **573 856** |
| **41** | **538 202** | **543 802** | **559 402** | **579 402** |
| **42** | **543 747** | **549 347** | **564 947** | **584 947** |
| **43** | **549 499** | **555 099** | **570 699** | **590 699** |
| **44** | **555 250** | **560 850** | **576 450** | **596 450** |
| **45** | **561 206** | **566 806** | **582 406** | **602 406** |
| **46** | **567 163** | **572 763** | **588 363** | **608 363** |
| **47** | **573 428** | **579 028** | **594 628** | **614 628** |
| **48** | **579 692** | **585 292** | **600 892** | **620 892** |
| **49** | **586 214** | **591 814** | **607 414** | **627 414** |
| **50** | **592 735** | **598 335** | **613 935** | **633 935** |
| **51** | **599 514** | **605 114** | **620 714** | **640 714** |
| **52** | **606 292** | **611 892** | **627 492** | **647 492** |
| **53** | **613 327** | **618 927** | **634 527** | **654 527** |
| **54** | **620 362** | **625 962** | **641 562** | **661 562** |
| **55** | **627 910** | **633 510** | **649 110** | **669 110** |
| **56** | **635 459** | **641 059** | **656 659** | **676 659** |
| **57** | **643 315** | **648 915** | **664 515** | **684 515** |
| **58** | **651 172** | **656 772** | **672 372** | **692 372** |
| **59** | **659 336** | **664 936** | **680 536** | **700 536** |
| **60** | **667 501** | **673 101** | **688 701** | **708 701** |
| **61** | **676 076** | **681 676** | **697 276** | **717 276** |
| **62** | **684 652** | **690 252** | **705 852** | **725 852** |

**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 Musikerens fellesorganisasjon, Creo**

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 INSPISIENTASSISTENT

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

M6 INSPISIENT - Ved tilsetting som inspisient godskrives all relevant utdanning i lønnsansienniteten.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ans.  | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 18 |
| M6.1  | 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 inspisient 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 |
| M10.2 | 25 | 27 | 30 | 32 | 34 | 37 |

**\*Merknad:**

**Midlertidige ansatte teatermusikere- og sangere**

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 |

M 12 Dramaturg

 M 12 Dramaturg lønnes minimum med lønnstrinn 38

## 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 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.

### 6.3.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

### 6.3.5 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidsstillinger rykker opp på lønnstrinnskalaen etter vanlige regler.

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

 Ved overgang fra deltidsstilling til heltidsstilling eller omvendt, beholder arbeidstakeren 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,- 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,- pr år i tellepenger. Kasserer plikter å bringe kassen i natt-safe når ikke andre av teatrets personale kan utføre dette arbeid.

### 6.4.1 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 lønnsplasseringene 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 lønnstrinnsplasseringer 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 lønnsplasseringen.

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 lønnstrinnsplassering 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 tilleggsbestemmelsene til Hovedavtalen § 4.

#

# 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,- 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 Creo

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

### 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 divisor.

### 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.

Dersom det er mindre enn 3 timer mellom to frammøter, har arbeidstaker 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**

Særbestemmelsenes 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, jf disse særbestemmelsenes pkt. 9.3.2.2 og 9.3.2.3. I de tilfeller månedslønn benyttes, jfr. 6.2.1 lønnsramme M10.2, forutsettes dette enighet mellom partene.

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. § 3.1.2. (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 kl 11.00 - 15.00

For musikere som avlønnes pr prøve, er prøvesatsen kr 1 995 ,- for inntil 3 timer, deretter kr 333**,**- pr. påbegynt halvtime. Dersom musikeren innkalles til prøve av en fast varighet, skal han minst betales for denne tid.

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

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

#### 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 prøvefri dagen etter premiere.

For musikere som lønnes pr forestilling er forestillingssatsen kr. 2390,-
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.

# 9.4 Særbestemmelser for dramaturger

### 9.4.1 Lønn

### Dramaturger plasseres fra og med lønnstrinn 38

### 9.4.2 Regulering av midlertidige ansettelser

Partene kan avtale åremålsstillinger ved den enkelte virksomhet, jfr. aml. § 14-9 (4).

# 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 grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) med forskrifter og gjeldende læreplaner og eventuell særlovgivning/bestemmelser for det enkelte fag.

2.  Antallet lærlinger skal ikke overstige 1/3 av de arbeidstakere som kan forestå opplæring på den enkelte arbeidsplass. Unntak fra bestemmelsen kan i spesielle tilfeller avtales lokalt i samråd med Yrkesopplæringsnemnda.

3. Partene er enige om å samarbeide for at målene i Kunnskapsløftet skal nås.  Dette innebærer blant annet et økt antall lærlinger i virksomhetene. Hovedmodellen tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten (lønnsramme T2.1.0).

Normalskalaen er:

Skala 1 (voksenlærlinger):                                        Skala 2 (rettighetslærlinger):

Halvår Halvår

1.         Skole                                                              1.         Skole

2.         Skole                                                              2.         Skole

3.         Skole                                                              3.         Skole

4.         Skole                                                              4.         Skole

5.         60 %                                                               5.         30 %

6.         60 %                                                               6.         40 %

7.         80 %                                                               7.         50 %

8.         80 %                                                               8.         80 %

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala eller lønnsinnplassering utover T2.1.0. Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i h.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Skala 1 omfatter lærlinger som har fylt 21 år og som inngår lærekontrakt med full opplæring i bedrift, jfr. opplæringslova § 4-5 tredje ledd.

Skala 2 omfatter lærekontrakt eller opplæringskontrakt med ungdom som har opplæringsrett (rettighetslærlinger).

Partene er enige om at endringene trer i kraft fra 1.11.2016. Endringene gjelder kontrakter inngått etter 1.11.2016.