

**OVERENSKOMST DEL B
MELLOM
Norsk musikkråd og fylkesmusikkrådene
OG
Creo**

OVERENSKOMSTPERIODEN 21. mai 2025 - 31. mars 2026



INNHALDSFORTEGNELSE

Innhold

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG	3
2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE	3
3. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON	3
3.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser	3
3.2 Overtid	4
3.3 Lørdags- og søndagstillegg	4
4. REISETID	4
5. LØNN	4
5.1 Definisjoner	4
5.2 Utbetaling av lønn	4
5.3 Lønnssystem	4
6. LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON M.V.	5
7. OMPLASSERING	5
8. STEDFORTREDERTJENESTE I HØYERE LØNNET STILLING	5
9. FORSIKRINGER	5
10. FERIE	5
11. VELFERDSPERMISJONER	6
12. OMSORG FOR SYKT BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET	6
13. PENSJON	6
14. LOKALE FORHANDLINGER	6

S. Per

RVM

1. VIRKEOMRÅDE/OMFANG

Overenskomsten gjelder alle medlemmer av Creo som er ansatt ved arbeidsgivers virksomheter. Overenskomsten gjelder arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd fastsatt arbeidstid/eventuelt gjennomsnittlig arbeidstid per uke. Overenskomsten omfatter også midlertidig ansatte.

Daglig leder i hver virksomhet er omfattet av overenskomstens sosiale bestemmelser, herunder, pkt. 5 Reisetid fjerde avsnitt, pkt. 9 Forsikringer, pkt. 10 Ferie, pkt. 11 Velferdspermisjoner, pkt. 12 Omsorg for sykt barn og pleie av nærstående i hjemmet og pkt. 13 Pensjon, samt A-delens bestemmelser om avtalefestet pensjon (AFP).

For daglige ledere ansatt etter 1. juni 2025 gjelder også pkt. 3.3 Godtgjøring for ubekvem arbeidstid. For daglige ledere ansatt før 1. juni 2025 gjelder også Særbestemmelser i pkt. 4.

Overenskomsten gjelder heller ikke generalsekretær i Norsk musikkråd og arbeidsgivers representanter i forhandlinger om overenskomsten.

Det kan inngås særavtaler.

2. ANSETTELSE OG OPPSIGELSE

Ansettelse og oppsigelse skal skje skriftlig.

Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om stillingens innhold og lønnsnivå før ansettelse finner sted. Dersom deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling, skal dette vurderes i forbindelse med ledige stillinger, jf. aml. § 14-3.

Prøvetid ved ansettelse og gjensidig oppsigelsestid for prøvetid og ved ansettelse følger bestemmelsene i A-delen.

Arbeidstakere må ikke ha stillinger, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan hemme eller sinke deres ordinære arbeid med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

3. ARBEIDSTID OG KOMPENSASJON

3.1 Generelle arbeidstidsbestemmelser

Den alminnelige ukentlige arbeidstid skal i gjennomsnitt utgjøre 37,5 timer per uke jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07:00 og 17:00 og fordeles på fem dager. Det kan lokalt avtales fleksible arbeidstidsordninger.

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan etter avtale gis som:

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie
- d) fritid time for time

Helligdager og høytidsdager er 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag, 1. mai, 17. mai, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag. Disse dagene er normalt fri med lønn. Skriftlig pålagt arbeid på slike dager godtgjøres med en timelønn tillagt 100 %.

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid og tjeneste på lørdag gis fri påskeaften og pinseaften uten trekk i lønn.

Når det gjelder pauser vises det til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Spisepause er inkludert i arbeidstiden. Arbeidstager skal være tilgjengelig for arbeidsgiver i spisepausen.

3.2 Overtid

Overtidsarbeid skal være pålagt skriftlig og innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i full stilling. Deltidsansatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over den arbeidstid som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke.

For skriftlig pålagt overtidarbeid utbetales et tillegg til timelønnen på 50 % (overtidsgodtgjørelse).

Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for pålagt overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for pålagt overtidarbeid på lørdager, søndager, helligdager og høytidsdager.

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Arbeidstakeren har i slike tilfelle krav på å få utbetalt overtidstillegget.

3.3 Godtgjøring for ubekvem arbeidstid

Som kompensasjon for ubekvem arbeidstid tilstås arbeidstaker fri med lønn:

- på arbeidsdagene mellom jul og nyttår, inkludert julaften og nyttårsaften og
- på arbeidsdagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag.

For daglige ledere ansatt etter 1.6.2025 kan det som kompensasjon for ubekvem arbeidstid avtales annen godtgjøring enn nevnt i første ledd, i arbeidsavtalen.

4. SÆRBESTEMMELSER FOR DAGLIGE LEDERE ANSATT FØR 1.6.2025

Daglige ledere 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, jf. aml. § 10-12 (1) og (2).

Som kompensasjon for arbeid ut over alminnelig ukentlig arbeidstid tilstås fri med lønn på arbeidsdagene mellom jul og nyttår, og på arbeidsdagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag, og i tillegg ytterligere fem fridager med lønn.

5. REISETID

Reisetid skal i størst mulig grad legges innenfor ordinær arbeidstid. Nødvendig reisevirksomhet innenfor ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.

Reisetid utenom ordinær arbeidstid kompenseres fullt ut som arbeidstid. Reisetid mellom kl. 22:00 og kl. 06:00 blir ikke kompensert som arbeidstid når arbeidstakeren nytter soveplass.

Reisetid er den tid som går med til reisen mellom arbeidssted/bosted og oppdragssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere oppdragssteder, regnes tid for reiser mellom oppdragsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell og lignende, beregnes ikke som reisetid. Tiden arbeidstaker bruker hjemmefra og til/fra fast arbeidssted regnes ikke som arbeidstid.

Ansatte reiser på regning og arbeidsgiver dekker kostnadene i henhold til innlevert reiseregning. Kostnadsnivå avtales med leder. For bilgodtgjørelse følges statens satser.

6. LØNN

6.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn i 100 % stilling. Deltidsansattes lønn er fast årslønn dividert med den aktuelle stillingsprosent.

6.2 Utbetaling av lønn

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn på samme dato én gang i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned dersom det er praktisk mulig.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helligdag eller høytidsdag, skal lønnen være disponibel foregående hverdag.

6.3 Lønnssystem

Lønnsinnplassering tar utgangspunkt i et garantilønnssystem.

Lønn innenfor stillingskategoriene fastsettes med utgangspunkt i garantilønnen og på bakgrunn av ansattes utdanningsnivå, relevant realkompetanse og stillingens ansvarsområde.

Stillingens krav til kompetanse	Garantilønn
ikke krav til særskilt utdanning, f.eks. arrangementsmedarbeider	375.000
tre års videregående utdanning og/eller relevant arbeidserfaring, f.eks. prosjektmedarbeider eller koordinator	450.000
bachelorgrad eller tilsvarende og/eller relevant arbeidserfaring, f.eks konsulent eller rådgiver	500.000
mastergrad eller tilsvarende og/eller relevant arbeidserfaring, f.eks prosjektleder eller seniorrådgiver	600.000

7. OMPLASSERING

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade eller rasjonalisering, kan arbeidstageren beholde nåværende årslønn som en personlig ordning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstager må overføres til lavere lønnet stilling, gjelder som en personlig ordning for de som per 1. mai 2004 var omplassert, at de beholder tidligere rett til lønn som svarer til lønnen i den stillingen vedkommende hadde da yrkesskaden inntraff.

8. STEDFORTREDERTJENESTE I HØYERE LØNNET STILLING

Ved pålagt stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling utbetales etter en ukes sammenhengende tjeneste den høyere stillings lønn fra første dag når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

Ved tjenestegjøring i 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.

Stedfortredertillegg gis ikke for ferievikariat ved avvikling av den lov- og avtalefestede ferie. Rett til stedfortredergodtgjøring opptjenes heller ikke ved slikt vikariat.

Stedfortredertillegget gjelder ikke når stedfortrederrollen er inkorporert i arbeidsavtalen.

9. FORSIKRINGER

Virksomhetenes ansatte er omfattet av den til enhver tid gjeldende gruppelivsforsikring, ulykkesforsikring og yrkesskadeforsikring. Disse begunstiger også ektefelle, samboer og registrert partner.

10. FERIE

Ansatte har fulle rettigheter i henhold til ferieloven. For øvrig vises det til overenskomstens del A.

Partene er enige om at opptjente feriepengene kan utbetales i juni uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

11. VELFERDSPERMISJONER

Når viktige velferds- og omsorgsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager. Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene.

12. OMSORG FOR SYKT BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET

Dersom arbeidstageren selv ønsker det og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter folketrygdloven.

Arbeidstager som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, tilstås tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient, i tråd med bestemmelsene i Folketrygdloven.

13. PENSJON

Virksomhetenes ansatte er omfattet av den til enhver tid gjeldende kollektive pensjonsordning.

I tråd med overenskomstens del A omfattes ansatte av Fellesordningen for AFP.

Det er opprettet en innskuddsbasert tjenstepensjon med p.t. 7 % for lønn inntil 12 G.

Vilkårene i pensjonsordningen kan ikke endres uten at det er enighet mellom de lokale parter.

14. LOKALE FORHANDLINGER

Det vises til overenskomstens del A:

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurransesevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene skal gjennomgå kriteriene i fellesskap og aktivt bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

Særlig grunnlag

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, ved større omorganiseringer eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.


