

# **TARIFFAVTALE**

**mellom**

**Musikkens studieforbund**

**BandOrg**

**på den ene siden**

**og**

**Creo-forbundet for kunst og kultur**

**på den andre siden**

**for perioden 01.05.2024 - 30.4.2026**

# DEL I HOVEDAVTALEN (VIRKE - LO)

---

Se den til enhver tid gjeldene hovedavtalen på [www.lo.no](http://www.lo.no) eller [www.virke.no](http://www.virke.no).

## DEL II OVERENSKOMST

---

### § 1 INNLEDENDE BESTEMMELSER

#### 1. Omfangsbestemmelse

Denne overenskomsten gjelder for alle arbeidstakere i et fast forpliktende arbeidsforhold med mindre annet er avtalt i den enkelte bestemmelse. Overenskomsten omfatter også midlertidig ansatte.

Lærlinger omfattes av overenskomsten og av sentrale og lokale særavtaler med mindre noe annet er bestemt.

#### 2. Lønn for ledere

Det kan avtales at øverste administrative leder og andre i den øverste ledelsen som er engasjert i utforming og gjennomføring av virksomhetens personalpolitikk, skal tas ut av overenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn.

#### 3. Andre stillinger m.v.

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.

#### 4. Samboere (heterofile og homofile) og registrerte partnere

Registrerte partnere og samboere - jf. § 3 nr. 2 og 3, skal få de samme rettigheter som ektefeller etter overenskomsten, sentrale og lokale særavtaler.

#### 5. Hjemmel for å avtale andre vilkår

Det kan inngås særavtaler.

### § 2 GENERELT

Når det i fellesbestemmelsene er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene ut over det disse lovene i seg selv anviser.

## **§ 3 DEFINISJONER**

### **1. Overtidsgodtgjørelse**

Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

### **2. Registrerte partnere**

Som registrerte partnere regnes personer som har registrert sitt partnerskap etter lov om registrert partnerskap.

### **3. Samboer**

Som samboer regnes to personer som har levd sammen i ekteskaplignende forhold hvis det i Folkeregisteret fremgår at de to har hatt samme bolig de siste to årene eller to personer med felles barn og felles bolig. Jf. for øvrig § 6-1 i forskrift til lov om yrkesskadeforsikring.

### **4. Deltidsansatt**

Med deltidstilsatt forstås arbeidstaker med en normal arbeidstid beregnet på ukentlig basis eller etter en gjennomsnittsberegning etter arbeidsmiljøloven regler som er kortere enn arbeidstiden for arbeidstakere i tilsvarende heltidsstilling.

## **§ 4 ANSETTELSE**

Ansettelser skal være i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Skriftlig arbeidsavtale skal foreligge. Dersom deltidstilsatte ønsker å utvide sin stilling vurderes dette i forbindelse med ledige stillinger. I forbindelse med utlysning av ledig stilling skal arbeidsgiver orientere tillitsvalgte om hvilke lønn arbeidsgiver vurderer å tilby.

## **§ 5 OPPSIGELSEFRISTER**

### **1. 3 måneder eller lenger**

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre lengre frist følger av arbeidsmiljøloven §§ 14-9 (4) og (5) og 17-3 (1).

### **2. 14dager**

For arbeidstakere som er tilsatt med en prøvetid og for arbeidstakere som er inntatt til å utføre et arbeid av forbigående art av inntil 2 måneders varighet gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 14dager.

### **4. Dato til dato**

Fristene regnes fra dato til dato.

## **§ 6 ARBEIDSTID**

### **1. Definisjon**

Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.

### **2. Arbeidstid**

Den alminnelige arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4.

Arbeidstiden skal i den utstrekning det er mulig legges i tiden mellom kl. 07.00 og 17.00 og fordeles på 5dager.

Behovet for å fastsette arbeidstid før kl. 07.00 eller etter kl. 17.00 drøftes med de tillitsvalgte.

### **4. Avtale om arbeidstid**

I virksomheter hvor forholdene ligger til rette for det, kan det inngås en tidsbegrenset avtale om arbeidstid på inntil 9 timer per dag (inntil 10 timer etter avtale med tillitsvalgte). Avtalen forutsetter enighet, og inngås mellom arbeidsgiver og arbeidstaker eller mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Opparbeidet tid ut over ordinær arbeidstid kan gis som:

- a) enkeltfridager
- b) sammenhengende fridager
- c) sammenhengende fridager i tilknytning til ordinær ferie

Avtaler inngått mellom partene går foran avtaler inngått mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver.

### **5. Fleksibel arbeidstid**

Fleksibel arbeidstid og vilkårene for dette fastsettes i særavtaler.

### **6. Hvilepauser**

Partene viser til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven §§ 10-8 og 10-9.

### **7. Helgeaftener og lignende**

#### **7.1 Generelt**

Arbeidstakere med ordinær dagarbeidstid slutter arbeidet uten trekk i lønn kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

Ovennevnte arbeidstakere med tjeneste på lørdag gis fri påskeaften uten trekk i lønn.

#### **7.2 Betalingsbestemmelse**

Beordret tjeneste på nevnte dager/aftener godtgjøres med tillegg på 100 %.

## **§ 7 REISETID**

1. Reisetid skal i størst mulig grad legges innenfor ordinær arbeidstid; mellom kl. 07.00 og 17.00. Nødvendig reisevirksomhet innenfor ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid.
2. Reisetid utenom ordinær arbeidstid regnes fullt ut som arbeidstid, med det unntaket som går fram av nedenstående pkt. 4.
3. Arbeidstaker som pålegges reiser som nevnt i pkt. 2 gis fri et tilsvarende antall timer en annen virkedag. Dersom slik fritid ikke kan gis, skal det betales ordinær timelønn for den beregnede reisetiden. For reisetid på fridager som faller på lørdager, påskeaften, søn-, helge- og høytidsdager, samt etter kl. 13.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag, skal det betales 50% tillegg til den ordinær timelønnen.
4. Reisetid fra kl. 22.00 - 06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller nytter soveplass.
5. Som reisetid regnes den tid som går med fra reisens påbegynnelse fra arbeidssted/bosted til ankomst på møtested, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere møtesteder, regnes tid for reiser mellom møtestedene som reisetid.
6. Disse bestemmelsene om reisetid gjelder for alle ansatte. Dersom en av partene ønsker å gjøre unntak fra bestemmelsene for arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig selvstendig stilling, skal dette fastsettes i egen avtale.

## **§ 7 A REISEREGULATIV**

De til en hver tid gjeldende særavtaler for reiser innenlands og utenlands for statens regning gjøres tilsvarende gjeldende som særavtaler for reiser for Norsk musikkråd, Musikkens studieforbunds og fylkesmusikkrådenes regning.

## **§ 7 B NATT-, LØRDAGS- OG SØNDAGSARBEID M.V.**

1. For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 20.00 og kl. 06.00 utbetales et tillegg pr klokke time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 4 og § 7 nr. 1 og 2.
2. Arbeidstakere som etter avtale har overtidsbetaling for ordinært nattarbeid, skal ikke ha godtgjørelse etter nr. 1. Nattidskompensasjon for arbeidstakere som har andre tillegg som delvis kompenserer nattjeneste, fastsettes ved lokale forhandlinger.
3. For ordinært arbeid i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 07.00 og mellom kl. 17.00 og kl. 20.00 på dagene mandag til fredag utbetales kr 25,- per arbeidet time.
4. Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide på lørdag eller søndag, utbetales et tillegg på minst kr. 65,- per arbeidet klokke time i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter nr. 1 og for de dager som etter § 4 nr. 1 og 2 faller på lørdag og søndag.

5. For reservetjeneste/hvilende vakt betales det i tillegg til tidsberegning følgende godtgjørelse:
  - Fra kl. 06.00-20.00 kr. 15 per løpende time
  - Fra kl. 20.00-06.00 kr. 25 per løpende time
6. Arbeidstakere utbetales kr. 250,- per hver arbeidsdag de har delt dagsverk dersom dagsverket inklusive opphold og hvilepauser, strekker seg over minst 9 timer. Hvis arbeidstakeren må møte fram flere enn to ganger hver arbeidsdag, ytterligere kr. 30,00 per frammøte. Hvilepauser etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakernes ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten. Tillegget skal ikke tilstås dersom oppdelingen av dagsverket er godtgjort på annen måte. Det fastsettes ved forhandlinger hvilke arbeidstakere som skal ha tillegget.
7. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har en særlig selvstendig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 12 nr. 4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

## **§ 8 LØNN**

Når ikke annet er bestemt utbetales lønn på samme dato én gang i måneden. I særskilte tilfeller kan arbeidstakeren få inntil to måneders lønn utbetalt på forskudd. Det skal inngås skriftlig avtale med arbeidstakeren om tilbakebetalingen.

## **§ 9 OMPLOSSERING**

Ved omplassering til lavere lønnet stilling etter prøvetidens utløp i samme virksomhet pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde nåværende grunnlønn/lønnstrinn som en personlig ordning.

Fører yrkesskade til at en arbeidstaker 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.

## **§ 10 LØNN UNDER SYKDOM ELLER SKADE, FØDSEL, ADOPSJON, OMSORG FOR SYKT BARN, VELFERDSPERMISJON OG YRKESSKADE**

### **1. Lønnsbegrepet**

Med lønn menes, se vedlegg til § 25

Deltidsansatte utbetales forholdsmessig lønn.

Arbeidstakeren skal utbetales den lønn han til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold, det vil si etter den tjenesteplan vedkommende ville ha vært på, dersom

vedkommende var i tjeneste. Dersom en deltidstilsatt arbeidstaker får endret sin stillingsprosent i 1 måned eller mer skal den endrede stillingsprosent legges til grunn ved utbetaling av lønn så lenge endringen varer.

## **2. Attføringstiltak**

For en arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.

## **3. Fratreden med alders- eller uførepensjon**

Når en sykmeldt arbeidstaker fratrer med alders- eller uførepensjon, skal lønnen løpe til utgangen av vedkommende kalendermåned.

Det gjøres fradrag for pensjonsytelser eller trygdeytelser herunder at slike ytelser blir overført til dekning av lønn som er utbetalt under fraværet.

# **§ 11 LØNN VED STEDFORTREDERTJENESTE**

## **1. Plikt til å utføre stedfortredertjeneste**

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

## **2. 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.

## **3. Ferie/ferievikariat**

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

# **§ 12 OVERTID**

## **1. Generelt**

Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart og begrenses i overensstemmelse med forutsetningen i arbeidsmiljøloven. Overtid skal i alminnelighet utføres i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid.

## **2. Tillegg til timelønn (overtidsgodtgjørelse)**

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

Tillegget økes til 100 % (forhøyet overtidsgodtgjørelse) for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidsarbeid på lørdager, søn- og helgedager og etter kl. 12.00 onsdag før skjærtorsdag, jul- og nyttårsaften.

## **3. Avspasering**

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike

tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

#### **4. Arbeidstaker i ledende/særlig uavhengig stilling**

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art eller som har særskilt uavhengig stilling, har som hovedregel ikke rett til overtidsgodtgjøring. Slik godtgjøring kan likevel utbetales når arbeidstakerne:

- a) følger dem de er satt til å lede
- b) går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan)
- c) er pålagt overtidsarbeid av overordnet leder som kan kontrollere utføringen av arbeidet. I dette tilfelle kan det gis overtidsgodtgjøring for inntil 300 timer i kalenderåret.

#### **5. Merarbeid (deltidsansatt)**

For deltidstilsatte regnes pålagt arbeid ut over den fastsatte deltid som merarbeid, og godtgjøres med ordinær timebetaling. For pålagt arbeid ut over den alminnelige arbeidstid per dag eller per uke for tilsvarende heltidsstilling utbetales overtidsgodtgjøring etter nr. 2 eventuelt at det avtales avspasering i samsvar med nr. 3.

#### **6. Tilkalling**

Arbeidstakere som etter tilkalling blir pålagt overtidsarbeid uten direkte tilknytning til sin ordinære arbeidstid, betales for 2 timer selv om arbeidet varer kortere. Dersom arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 2 timer.

## **§ 13 HELGE- OG HØYTIDSDAGER**

1. 1. og 17. mai samt nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Arbeid på slike dager (ikke overtid) godtgjøres med timelønn tillagt 100 %, såfremt det ikke lokalt avtales at helgedagstjeneste skal kompenseres med fritid. Fritiden skal eventuelt svare til det dobbelte av antall arbeidede timer på nevnte dager. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 7 B nr. 1, 3 og 4.
2. I den utstrekning tjenstlige hensyn tillater det, skal arbeidstakeren få fri fra kl. 12.00 følgende dager: Onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften. Dersom dette ikke lar seg gjøre av hensyn til tjenesten, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjørelse etter § 7 B nr. 1, 3 og 4.
3. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for arbeidstakere i ledende stilling eller i særlig uavhengig stilling, med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Det fastsettes ved lokale særavtaler hvilke arbeidstakere dette gjelder, jf. § 12 nr. 4.
4. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene, skal gå inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt tjenesteliste (vaktplan).

## **§ 14 LØNN UNDER SYKDOM**

### **1. Utbetaling av lønn**

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom for tilsvarende tidsrom dekkes.

### **2. Rett til sykelønn**

En arbeidstaker med fast ukentlig arbeidstid har rett til full lønn under sykdom i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten. Når arbeidstakeren har hatt full lønn under sykdom i til sammen 49 uker og 5 kalenderdager i de siste 3 årene, opphører retten til full lønn under sykdom.

Retten til lønn under sykdom gjelder også for arbeidstakere med skiftende arbeidstid fra uke til uke.

En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 6 måneder siden han fikk lønn under sykdom, har på nytt rett til lønn under sykdom.

### **3. Opphør av arbeidsforholdet**

Når tilsetningsforholdet opphører henvises til folketrygdlovens bestemmelser.

### **4. Meldinger/dokumentasjon/kontroll**

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiveren med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet. Egenmelding kan nyttes etter reglene i folketrygdloven §§ 8-23 og 8-27, jf. likevel Intensjonsavtale for et mer inkluderende arbeidsliv. Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketrygdloven § 8-7.

## **§ 15 PERMISJON MED LØNN VED SVANGERSKAP, FØDSEL, ADOPSJON OG AMMING**

### **1. Utbetaling av lønn**

Det er en forutsetning for utbetaling av lønn etter dette kapittel at arbeidstaker har rett til stønad etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. Det skal gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn for tilsvarende tidsrom dekkes.

### **2. Svangerskaps- og fødselspermisjon med lønn**

#### **2.1 Generelt**

Arbeidstaker som har rett til svangerskapspenge eller foreldrepenger etter lov om folketrygd utbetales full eller forholdsmessig lønn etter § 10 i permisjonstiden.

## **2.2 Ny permisjon**

Arbeidstaker som har hatt fødselspermisjon med lønn, må ha vært i tjeneste igjen minst 1 måned for å få lønn under ny fødselspermisjon.

## **3. Adopsjon - ett/flere barn**

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har vært yrkesaktive med pensjonsgivende inntekt i minst 6 av de siste 10 måneder før permisjonen tar til, rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får foreldrepenger etter folketrygdloven kap. 14.

Adoptivforeldre har rett til 2 ukers permisjon i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-3.

## **4. Omsorgspermisjon for faren/ annen omsorgsperson**

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 uker omsorgspermisjon med full lønn dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1). Lønn beregnes på samme måte som lønn under sykdom.

Arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk mor eller far har rett til 2 ukers omsorgspermisjon, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

## **5. Amming**

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

Merknad:

Friperioden vurderes i forhold til antall timer det arbeides per dag.

## **6. Varsel**

Arbeidstaker som ønsker å avvikle fødselspermisjon skal i god tid varsle arbeidsgiver jf. arbeidsmiljøloven § 12-7.

# **§ 16 OMSORG FOR SYKT BARN OG PLEIE AV NÆRSTÅENDE I HJEMMET**

1. En arbeidstaker som i henhold til folketrygdens regler har rett til stønad har også rett til permisjon med lønn for samme tidsrom dog slik at ytelsene fra trygden refunderes arbeidsgiver.

## **2. Partene viser til lov om folketrygd som innebærer følgende:**

a) Arbeidstaker som har omsorg for ett barn under 12 år, har rett til inntil 10 dager (inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn pr kalenderår for nødvendig tilsyn og pleie av barnet når det er sykt eller dersom den som har det daglige tilsynet med barnet er syk. Arbeidstaker har rett til inntil 12 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn, og inntil 15 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn.

b) Er arbeidstakeren alene om omsorgen for barnet, har vedkommende rett til inntil 20 dager og inntil 24 dager dersom vedkommende har omsorg for to barn (inntil 30 dager dersom vedkommende har omsorg for tre eller flere barn) permisjon med lønn per kalenderår. Samme regler gjelder dersom det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av egen funksjonshemming, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold.

c) For kronisk syke eller funksjonshemmede barn under 18 år utvides retten til permisjon med lønn etter nr. 1 til henholdsvis 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven § 9-6.

d) Dersom arbeidstakeren selv ønsker og tjenesten tillater det, kan arbeidsgiver samtykke i fleksibelt uttak av permisjonsdagene etter pkt. 2 a- c.

e) Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase, har krav på tjenestefri med lønn i inntil 60 dager for hver pasient.

## **§ 17 MILITÆRTJENESTE OG SIVILTJENESTE**

### **1. Generelt**

Arbeidstakere med minst 1 års sammenhengende tjeneste i virksomheten har rett til slik lønn som nevnt i pkt. 17.2 ved militær førstegangstjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

Merknad:

Tilsvarende rettigheter gis kvinner som verver seg til militær førstegangstjeneste.

### **2. Lønnens størrelse**

#### **2.1 Arbeidstaker med forsørgeransvar**

Arbeidstakere med forsørgeransvar utbetales full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

Med forsørgeransvar forstås at arbeidstakeren forsørger barn under 17 år. Det samme gjelder dersom ektefelle/samboer har lavere inntekt enn kr. 160 000. For definisjon av samboer, se pkt. 10.4 b.

#### **2.2 Arbeidstaker uten forsørgeransvar**

Arbeidstaker uten forsørgeransvar utbetales 1/3 av full lønn med fradrag av godtgjørelser fra militære myndigheter. Deltidstilsatte utbetales forholdsmessig.

### **3. Gjeninntredelse**

Forutsetningen for at lønn utbetales, er at vedkommende forplikter seg til å gjeninntre i tjenesten for et tidsrom av minst 3 måneder.

## **§ 18 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.

## **§ 19 YTELSER VED DØDSFALL / GRUPPELIVSFORSIKRING**

### **1. Lov om yrkesskadeforsikring**

Dersom det utbetales erstatning eller lov om yrkesskadeforsikring ved dødsfall, skal det ikke utbetales ytelse etter § 20.

### **2. Fastsetting av engangsbeløp**

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik (G = grunnbeløpet i folketrygden):

50 år og under 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

60 år og over 5,0 G

Beløpene beregnes etter alder på dødsfallstidspunktet og G på oppgjørstidspunktet.

### **3. Dødsfall under ulønnet permisjon**

Til etterlatte etter arbeidstaker som dør innen ett år etter påbegynt permisjon, og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

### **4. Dødsfall under omsorgspermisjon**

Til etterlatte etter arbeidstaker som har omsorgspermisjon etter § 17 (utvidet svangerskapspermisjon) - og som ikke har hatt ordinært lønnet arbeid i permisjonstiden, utbetales engangsbeløpet etter vanlige regler.

### **5. Begunstigelse av etterlatte**

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

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes - i samsvar med pkt. 3.3 - person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se pkt. 3.

#### **6. Ingen etterlatte**

Dersom det ikke finnes etterlatte som nevnt i nr. 5 ovenfor, utbetales 2 G til dødsboet.

#### **7. Deltid/flere stillingsforhold**

Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter heltidstilsatte og deltidstilsatte arbeidstakere utbetales samme engangsbeløp etter denne bestemmelsen. Etterlatte, eventuelt dødsboet, etter arbeidstakere med flere stillingsforhold innenfor overenskomsten, utbetales likevel ikke mer enn ett fullt engangsbeløp, jf. henholdsvis nr. 2, 5 og 6.

## **§ 20 YTELSER VED YRKESKADE**

### **1. Definisjon**

Med yrkesskade forstås skade eller sykdom som anses som yrkesskade etter lov om folketrygd §§ 13-3, 13-4 og 13-15.

Erstatning ytes også når arbeidstakeren skades ved ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted (uten at arbeidstakeren har vært innom sitt faste arbeidssted) og på tjenestereise

### **2. Utgiftsdekning**

Rammes en arbeidstaker av en yrkesskade, skal arbeidsgiveren bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

### **3. Varighet av lønnsplikt**

En arbeidstaker som ikke kan utføre sitt arbeid har rett til tjenestefri med full lønn i inntil 49 uker og 5 kalenderdager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden på 16 kalenderdager. Virksomheten kan tilstå ytterligere tjenestefri med lønn hvis det er grunn til å tro at arbeidstakeren innen rimelig tid kan gjenoppta arbeidet. Ved overføring til lavere stilling som følge av yrkesskade, beholder arbeidstakeren den tidligere stillings lønn etter reglene i § 9.

### **4. Opphør av lønn**

Retten til tjenestefri med lønn opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunktet over på folketrygden.

### **5. Dødsfall**

Hvis en arbeidstaker dør som følge av yrkesskade, utbetales de etterlatte, jf. nr. 6, en engangserstatning tilsvarende 15 G (G = grunnbeløpet i folketrygden). Beløpene beregnes etter G på oppgjørstidspunktet.

### **6. Begunstigelse av etterlatte**

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

a) Avdødes ektefelle eller registrert partner, (se dog bokstav c).

b) Samboer (se dog bokstav c).

Som samboer regnes - i samsvar med § 3 pkt. 3 - person avdøde levde sammen med på dødsfallstidspunktet og som ved bekreftelse fra folkeregisteret kan dokumentere at samboerforholdet har bestått de siste to år.

c) Barn under 20 år. Disse skal ha utbetalt minst 40 % av erstatningsbeløpet selv om det er erstatningsberettiget ektefelle, registrert partner eller samboer.

d) Andre personer som for en vesentlig del ble forsørget av avdøde. Forsørgelse baseres på om skattefradrag ved siste skatteligning er gitt.

Ektefelle eller registrert partner regnes som etterlatt med mindre det før dødsfallet var avsagt dom for eller gitt bevilling til separasjon eller skilsmisse, eller oppløsning av partnerskap, selv om avgjørelsen ikke er rettskraftig eller endelig.

Heterofil/homofil samboer, se § 3 pkt. 3.

### **7. Ervervsmessig uførhet**

Ved yrkesskade som fører til ervervsmessig uførhet på 100 %, settes erstatningssummen til 15 G. Har skadelidte bare tapt deler av sin ervervsevne, reduseres erstatningen tilsvarende.

Beløpet regnes etter G på oppgjørstidspunktet.

### **8. Medisinsk invaliditet**

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

15-29 % medisinsk invaliditet 1 G

30-70 % medisinsk invaliditet 2 G

Over 70 % medisinsk invaliditet 3 G

### **9. Totalt erstatningsbeløp**

Det totale erstatningsbeløpet etter nr. 7 og 8 kan ikke overstige 15 G. Ved beregningen legges grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet til grunn.

### **10. Tidspunkt for skade**

Erstatning etter ovennevnte regler tilstås dersom skaden eller sykdommen ble konstatert etter 1. mai 1996. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de tariffbestemmelser som gjaldt på det tidspunkt. Ved definisjon av begrepet konstatert legges yrkesskadeforsikringsloven § 5 til grunn.

Med virkning 1. november 1998 er deltidstilsatte omfattet av bestemmelsene her på lik linje med tilsatte i heltidsstilling. Dette innebærer at ved yrkesskade eller yrkessykdom som anses som yrkesskade konstatert 1. november 1998 eller senere, utbetales deltidstilsatte erstatning etter de samme regler som for heltidstilsatte. Dersom skaden er inntrådt eller sykdommen konstatert på et tidligere tidspunkt, følges de regler som gjaldt for deltidstilsatte på det tidspunkt.

### **11. Samlet erstatningssum**

Den samlede utbetaling til etterlatte etter §§ 19 og 20 kan ikke overstige 18 G. Deltidstilsatte med flere stillingsforhold innenfor denne overenskomsten eller deres etterlatte, utbetales ikke mer enn den tilsvarende utbetaling for tilsatte i heltidsstilling eller deres etterlatte.

## **12. Forholdet til Lov om yrkesskadeforsikring mv.**

I de tilfeller der arbeidstakeren eller de etterlatte vil oppnå høyere erstatning etter lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring med Justisdepartementets forskrifter av 21. desember 1990, utbetales erstatning etter lovens regler.

Dersom erstatningen etter § 20 er høyere enn etter lov om yrkesskadeforsikring med forskrifter, utbetales differansen i tillegg til utbetaling etter loven.

## **§ 21 Ferie/avtalefestet ferie**

Rett til ferie og feriepenger følger av ferieloven.

Ved avtale om overføring/forskuddsferie omregnes feriepengene først ved avslutning av arbeidsforholdet.

### **1. Utvidet feriefritid**

Den utvidede ferien, 5 virkedager jf. ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen innføres som en avtalefestet ordning.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 2. Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av 1 uke.

Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den 5. ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.

### **2. Beregning av feriepenger**

Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnet, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse.

For arbeidstakere over 60 år med rett til ekstraferie etter ferieloven § 5 nr. 2 forhøyes prosentsatsen med 2,3 prosentpoeng, jf. ferieloven § 10 nr. 3.

### **3. Fastsetting av avtalefestet ferie m.v.**

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest 2 måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få ferietid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenger.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvikle ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenger.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. De sentrale parter oppfordrer partene lokalt til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til

produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, f.eks. i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jule- og nyttårshelgen.

#### **4. Overføring av avtalefestet ferie**

Ved skriftlig avtale med den enkelte kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

#### **5. Utbetaling av feriepengene**

Partene er enige om, jf. ferieloven § 11 nr. 1, at opptjente feriepenge, uavhengig av bestemmelsene ovenfor, kan utbetales samlet i juni og juli måned, uavhengig av tidspunktet for faktisk avvikling av feriefritid.

Merknad:

I tariffavtaler hvor ferien etter ferieloven § 15 allerede er innført, skal antall dager ikke økes som følge av innføring av den avtalefestede ferien. Iverksettelsen og den praktiske gjennomføringen av den avtalefestede ferien for de aktuelle områder, avtales nærmere mellom partene.

## **§ 22 PENSJON**

Det er opprettet en innskuddsbasert tjenestepensjon med virkning fra 1.7.2016 i tillegg til ytelsesbasert tjenestepensjonsordning. Innskuddsbasert tjenestepensjonsordning vil gjelde for alle som blir ansatt ved virksomhetene etter 1.7.2016.

For ansatte i virksomheten før ny tjenestepensjonsordning trådte i kraft og som ikke frivillig har gått over til ny ordning fra 1.7.2016, gjelder den ytelsesbaserte tjenestepensjonsordning.

Vilkårene i pensjonsordningen kan ikke endres uten at det er enighet om dette mellom avtalepartene.

Det ble med virkning fra 1.1.2003 inngått avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og Norsk musikkråd om AFP-ordning for ansatte i virksomheten i samsvar med LOs og NHOs AFP-bilag. AFP-ordningen ble videreført ved desentraliseringen av arbeidsgiveransvaret for ansatte i Musikkens studieforbund og fylkesmusikkrådene fra 1.1.2004. Gjeldende AFP-bilag er tatt inn som vedlegg til denne tariffavtalen.

## **§ 23 SENTRALE FORHANDLINGER**

### **1. Sentrale forhandlinger i perioden**

Det vises til § 26, 2.-4. avsnitt.

### **2. Frist**

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14 dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

### **3. Virkningstidspunkt**

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

#### **4. Tvist**

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg.

Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for arbeidsgiver og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen. Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt. Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

## **§ 24 LOKALE FORHANDLINGER**

### **1. Forhandlingssted**

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet.

### **2. Parter**

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

### **3. Protokoll**

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen. Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

### **4. Tvist**

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. § 24 nr. 4. De sentrale parter kan allikevel, dersom de er enige, realitetsbehandle saken i stedet for å fremme den for ankenemnden. Ankenemnda skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for arbeidsgiver og 1 nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Dersom det i samsvar med pkt. 2 annen setning er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell ankebehandling foreligger.

### **5. Forhandlinger**

#### **5.1 Lokale forhandlinger**

Det vises til vedlegg 1.

#### **5.2. Lokal lønnspolitikk**

Det vises til vedlegg 1.

### **5.3 Forberedende arbeid**

Det vises til vedlegg 1.

### **5.4 årlige forhandlinger**

#### **Generelt**

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

#### **Føringer**

Det vises til vedlegg 1.

#### **Særlig grunnlag**

Det vises til vedlegg 1.

#### **Virkemidler**

Det vises til vedlegg 1.

## **§ 25 LØNSBESTEMMELSER M.V.**

Det vises til vedlegg 1.

## **§ 26 VARIGHET OG REGULERING 2. AVTALEÅR**

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. mai 2024 til 30. april 2026 og videre for 1 - ett - år om gangen hvis den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 3 - tre - måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom partene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen 1. avtaleår.

Dersom partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan arbeidstakerorganisasjonene si opp overenskomsten innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel.

Partenes avgjør selv hvordan de skal godkjenne forhandlingsresultatet eller et meklingsforslag.

## VEDLEGG 1

### AD. § 25 LØNNBESTEMMELSER M.V.

#### KAPITTEL 1: LØNNSYSTEM

##### 1.1. *Går ut*

##### 1.2 Lønnstabeller

Som lønnstabeller gjelder de til en hver tid gjeldende lønnstabeller i hovedtariffavtalen i staten.

##### 1.3 Stillingsplassering

Stillingene innplasseres i lønnsplaner og lønnsrammer, jf. hovedtariffavtalen i staten.

Som hovedregel skal følgende lønnsplaner med tilhørende lønnsrammer-eller lønnsspenn benyttes:

- Sekretær (LR09)
- Konsulent (LR17) Merknad: Benyttes for bl.a. fagkonsulenter, dvs stillinger med krav om musikkfaglig kompetanse.
- Rådgiver (lønnsspenn 42-69)
- Administrasjonssjef (lønnsspenn 45-79) Merknad: Benyttes for daglige ledere og studierektorer.

##### 1.4 Sentrale forhandlinger i perioden

###### 1.4.1 Endringer i lønns plasseringer

Virkemidler

Sentrale forhandlinger omfatter følgende:

- a. Fastsette antall lønnsrammer og deres utforming
- b. Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i
- c. Fastsette lønnsalternativer for direkte plasserte stillinger
- d. Fastsette godskrivningsregler/sikringsbestemmelser av generell karakter
- e. Stillinger kan omgjøres til ny stillingskode
- f. Opprette/endre stillingskoder

###### 1.4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag

Forhandlingsgrunnlag

Partene sentralt kan i tariffperioden føre forhandlinger når det

a) har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom

b) er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

Forhandlingene gjelder forhold som omfatter arbeidstakere i flere virksomheter. Dersom partene er enige om det, kan en også ta opp spørsmål som omfatter stillinger/arbeidstakere innen en virksomhet. Krav som er fremmet - og ikke er ferdig behandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de samme stillinger/arbeidstakere etter pkt. 1.4.1.

#### Virkemidler

Under forhandlingene kan partene benytte følgende virkemidler:

a) Stillinger/arbeidstakere plassert i lønnsramme kan gis endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.

b) Stillinger/arbeidstakere med lønnsspenn kan gis endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn.

c) Stillinger/arbeidstakere kan omgjøres til ny stillingskode.

d) Tilstå tilleggsansiennitet.

e) Tilstå tillegg etter B-tabellen og kronetillegg.

f) Avgjøre hvilken lønnsramme en stilling på stige skal plasseres i. Dersom partene er enige om det, kan det også føres forhandlinger om:

g) Å endre lønnsrammer og lønnsspenn.

h) Overgang mellom lønnsramme og lønnsspenn.

#### Frist

Dersom forhandlinger ikke kan komme i gang innen 14dager etter at krav er framsatt må utsettelse avtales mellom partene.

#### Virkningstidspunkt

Tidspunkt for iverksettelse av forhandlingsresultat fastsettes under forhandlingene.

#### 1.4.3 Tvist

Oppstår det tvist kan hver av de parter som har ført forhandlingene bringe saken inn for et sentralt ankeutvalg. Utvalget skal bestå av 3 medlemmer sammensatt slik: 1 representant for vedkommende arbeidstakerorganisasjon, 1 representant for arbeidsgiver og en nøytral leder. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmeklingsmannen.

Dersom det er gitt fullmakt tilligger ankeadgangen den organisasjon som har gitt fullmakt.

Arbeidsgiver skal varsle de øvrige parter straks resultatet av en eventuell anketvist foreligger.

#### 1.4.4 Sentrale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomsten inngås sentrale særavtaler.

## KAPITTEL 2: LOKALE FORHANDLINGSBESTEMMELSER

### 2.1 Forhandlingssted

Forhandlingene skal gjennomføres på den enkelte virksomhet. Dersom virksomheter har samme hovedarbeidsgiver - kan HSH i samråd med de berørte arbeidstakerorganisasjoner avgjøre at hovedarbeidsgiver skal føre forhandlingene for disse virksomheter.

### 2.2. Parter

Forhandlingene i virksomheten skal gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonenes tillitsvalgte i virksomheten. Dersom en organisasjon ikke har tillitsvalgte i virksomheten kan lønnskrav fra medlemmet i organisasjonen etter fullmakt ivaretas av tillitsvalgte fra andre organisasjoner.

De sentrale parter tilrår at de arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet samme hovedorganisasjon opptrer som en part.

### 2.3 Protokoll

Fra forhandlingsmøtene føres protokoll. I denne tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, og sluttresultat av forhandlingene. Dersom en av partene krever det, kan også de dokumenter som ble fremlagt tas med. Skal det gis svar på framsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom ikke partene blir enige, skal partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen.

Partene kan kreve inntatt protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de selv har tatt. Protokollen underskrives av partenes forhandlingsledere og hver av partene får sitt eksemplar.

### 2.4 Tvist

Dersom partene ikke blir enige under forhandlingene i virksomheten kan hver av partene bringe saken inn for en sentral ankenemnd - jf. 1.4.2.5.

Men likevel slik at dersom det ikke oppnås enighet om produktivitetsavtale, kan saken bare løses ved voldgift dersom partene er enige om dette.

### 2.5 Lokale lønnsforhandlinger

#### 2.5.1 Lokal lønnspolitikk

Lønnsystemet forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Virksomhetene bør med utgangspunkt i sine oppgaver, personalsituasjon og budsjett utarbeide en personalpolitikk der lønnspolitikken går inn som en innarbeidet del.

De sentrale avtaleparter tilrår at partene lokalt søker å komme frem til en felles plattform om hvordan lønnsystemet skal brukes - og hvilke lønsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

De sentrale parter tilrår at partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå - og forhandlingene skal ta sikte på å fjerne disse.

Før de årlige forhandlinger - se 2.5.2 - starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Hensikten med møtet er å legge det praktiske grunnlag for gjennomføringen av forhandlingene og å søke en felles plattform for hvordan de økonomiske midler ved oppgjøret skal brukes.

Arbeidsgiver på den enkelte virksomhet bør så tidlig som mulig ha gjennomført det avtalefestede møte for å avtale/drøfte

- forhandlingsgrunnlaget og forhandlingspottens størrelse
- praktisk gjennomføring av årets lokale forhandlinger
- rekrutteringstiltak
- vansker med å beholde arbeidstakere
- kompetansegivende etter- og videreutdanning
- likestilling og likelønn
- lønnsmessige skjevheter
- tiltak for særskilte arbeidstakergrupper
- andre forhold ved virksomheten som en av partene mener bør legges til grunn ved fordeling av «potten»

### 2.5.2 årlige forhandlinger

Det skal føres lokale forhandlinger i virksomhetene dersom en av de nedenfor nevnte betingelser er oppfylt:

- a) det sentralt er avsatt midler fra den økonomiske rammen til lokale forhandlinger
- b) arbeidsgiversiden skyter inn midler/inntekter fra virksomheten
- c) lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere viser overskudd

Forhandlingene føres en gang i kalenderåret og med virkning fra avtalt dato. Forhandlingene skal som hovedregel være avsluttet innen kalenderårets utgang.

Endringer etter de sentrale justeringsforhandlinger per 1. juli 2008 i staten innarbeides der dette er aktuelt.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådd etter foreldrepermisjon uten lønn, jfr. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. § 16, skal vurderes lønnsmessig.

Etter at de lokale forhandlingene er gjennomført, skal det avholdes et evalueringsmøte hvor partene utveksler erfaringer fra årets forhandlinger.

### 2.5.3 Særlig grunnlag

Partene kan lokalt føre forhandlinger dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

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, eller til arbeidstaker som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige 2.5.2-forhandlingene.

Det kan på det enkelte forhandlingssted avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger per år. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

#### 2.5.4 Virkemidler

Med hjemmel i pkt. 2.5.2, 2.5.3 og 2.5.4 kan følgende virkemidler brukes:

- a) Arbeidstakere i stilling plassert i lønnsramme, kan få endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer.
- b) Arbeidstakere i stilling med lønsspenn, kan få endret plassering innenfor stillingskodens lønsspenn.
- c) Stillinger kan omgjøres til annen stillingskode.
- d) Avtale minstelønn for arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l.
- e) Opprette og endre særavtaler
- f) Tilstå tilleggsansiennitet
- g) Tilstå fast eller tidsavgrenset tillegg etter B-tabellen
- h) Tilstå fast eller tidsavgrenset kronetillegg
- i) Virkemidlene i bokstav a)-h) kan også nyttes for grupper av arbeidstakere

Under forhandlinger på pkt. 2.5.3 Særlige grunnlag, kan særavtaler om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. e), bare opprettes og endres dersom partene er enige om dette.

#### 2.5.5 Lokale særavtaler

Det kan innenfor rammen av denne overenskomsten inngås lokale særavtaler.

## KAPITTEL 3: TILSETTING I LEDIG STILLING M.V.

Før utlysning av ledig stilling (om stillingen ikke utlyses - før aktuell kandidat kontaktes) skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst (tilbudt) med. De tillitsvalgte kan innen tre dager kreve å få drøfte lønsplasseringen. Ved lønsplassering skal det tas hensyn til likelønn.

Arbeidsgiver kan inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurder arbeidstakerens lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer.

## KAPITTEL 4: FELLESBESTEMMELSER - LØNNSSYSTEM

### 4.1 Definisjoner

1. Lønn omfatter stillingens lønn etter hovedlønnstabellens og tilleggslønnstabellens satser dersom ikke annet er avtalt. Deltids tilsattes lønn utregnes i forhold til vedkommendes deltidsprosent.

2. Månedslønn er årslønn etter nr. 1 dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 30.

Med timelønn i §§ 7B, 7C og 12 forstås årslønn dividert med 1850 hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time, beregnes ut fra årslønnen og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.

3. Lønnsbegrep i forbindelse med § 10.1 er: Det utbetales full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan/tjenesteplan.

4. Overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 50 %. Forhøyet overtidsgodtgjørelse er timelønn tillagt 100 %. Overtidstillegg er 50 % av timelønnen. Forhøyet overtidstillegg er 100 % av timelønnen.

5. Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opprykksregler.

6. Tjenesteansiennitet er:

- tjenestetid som opparbeides i stilling(er)
- eventuell tidligere annen tjeneste som godskrives etter reglene i § 4
- permisjoner etter § 56, jf. § 3 nr. 3.
- tilleggsansiennitet som gis etter reglene i nr. 7.

7. Tilleggsansiennitet er:

- ansiennitet som arbeidstakeren kan gis ved tilsetting ut over det vedkommende etter gjeldende godskrivingsregel har krav på
- bedret ansiennitet som arbeidstakeren gis ved lokale forhandlinger.

8. Virksomhet er det enkelte arbeidsgivermedlem som er tariffbundet på dette området.

#### **4.2 Innplassering på lønnsplan**

1. Ved tiltredelse foretas innplassering på lønnsplanen for vedkommende yrkesgruppe.
2. Opprykk skjer etter de regler som er fastsatt for den enkelte lønnsplan.
3. Stillingskode, stillingsbetegnelse, og lønnsramme/lønsspenn skal benyttes.
4. Ved avansement innen samme virksomhet fra direkte plassert stilling til stilling med minst samme toplønn på grunnstigen, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

#### **4.3 Tjenesteansiennitet ved tilsetting og opprykk**

1. Ved tiltredelse fastsettes arbeidstakerens tjenesteansiennitet, og regnes tidligst fra fylte 18 år. Utgangspunktet for beregningen av tjenesteansiennitet er den 1. i den måned vedkommende tiltrer.
2. Dersom ikke annet er bestemt, beholdes tjenesteansiennitet ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet. Dette gjelder også ved overgang fra deltidstilling til heltidstilling i det statlige tariffområdet.
3. Tilleggsansiennitet kan gis som beskrevet i § 4.1 nr 7. Tilleggsansiennitet faller bort ved overgang til annen stilling.

#### **4.4 Godskrivningsregler**

Ved tilsetting etter 1. mai 2008 godskrives tidligere tjeneste i tjenesteansienniteten etter de regler som er fastsatt i paragrafen her.

A. Generelle regler:

1. All militærtjeneste, polititjeneste, sivilforsvarstjeneste og siviltjeneste godskrives fullt ut.
2. Omsorgsarbeid godskrives med inntil 3 år.
3. All yrkespraksis av mer enn 3 måneders sammenhengende varighet godskrives fullt ut.

Tidligere relevant yrkespraksis skal likevel medregnes, når yrkespraksisen er opparbeidet i et yrke hvor kortere arbeidsoppdrag er vanlig.

#### B. Spesielle regler:

Stillingene vil i tillegg til de generelle godskrivingsreglene i pkt. A kunne være omfattet av de spesielle godskrivingsregler nedenfor. Det fremgår av den enkelte lønnsplan hvilke stillinger dette gjelder.

1. Ved tilsetning innplasseres arbeidstaker med høyere akademisk utdanning i ltr. 42 og gis tilsvarende fiktiv tjenesteansiennitet. Den tjenesteansiennitet arbeidstakeren har krav på etter de generelle godskrivingsregler i pkt. A kommer i tillegg. Ved direkte overgang til annen stilling i virksomheten beholdes inntil 6 år av den fiktive tjenesteansienniteten dersom ikke annet blir avtalt.

2. Ved tilsetning godskrives 2 år (ved tilsetning etter 1. januar 2009 godskrives 3 år) av utdanningstiden som bachelor eller tilsvarende i tjenesteansienniteten.

#### C. Særlige regler:

Godskrivingsregler som kun fremgår av den enkelte lønnsplan.

Godskriving av tjenesteansiennitet etter reglene i pkt. A, B og C kan ikke overstige 100 % for samme tidsrom, dersom ikke annet er avtalt.

#### Merknad:

De sentrale parter vil gå gjennom lønnsplanene for å avtale hvilke stillinger som skal omfattes av de spesielle reglene under pkt. B ovenfor, samt hvilke av de særlige godskrivingsregler på de enkelte lønnsplaner det evt. er behov for å opprettholde.

#### **4.5 Permisjoner som ikke avbryter tjenesteansienniteten**

Følgende permisjoner avbryter ikke tjenesteansienniteten:

1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
2. Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og for å utføre offentlig verv.
3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste, og ved arbeid i internasjonale operasjoner, hjelpeorganisasjoner og liknende.
4. Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
5. Permisjon uten lønn for videreutdanning/forskning med inntil 2 år, når dette er relevant for virksomheten. En arbeidstaker som på grunn av omsorgsarbeid har fått sin utdanning forsinket eller utsatt, kan få medregnet ytterligere inntil 1 år.
6. Partene kan bestemme at også annet fravær regnes med i tjenesteansienniteten.

# Avtale om ny AFP-ordning

## I Innledning

I forbindelse med lønnsoppgjøret 1988, ble ordningen med Avtalefestet pensjon (AFP) etablert. Formålet var å gi ansatte i tariffbundne bedrifter muligheten til, etter nærmere regler, å fratruke med førtidspensjon før oppnådd pensjonsalder etter folketrygden.

Stortingets vedtak om ny alderspensjon i folketrygden fra 2010 (utsatt til 2011) forutsatte at øvrige deler av pensjonssystemet ble tilpasset den nye reformen.

På denne bakgrunn ble LO og NHO i tariffoppgjøret i 2008 enige om at daværende AFP-ordning skulle avløses av en ny AFP-ordning tilpasset regelverket i den nye alderspensjonen i folketrygden.

Partene har lagt til grunn Regjeringens standpunkt om at AFP videreføres i form av et nøytralt livsvarig påslag til alderspensjonen i folketrygden. Valgfritt uttakstidspunkt er i utgangspunktet fra 62 år, og de månedlige pensjonsutbetalingene reduseres ved tidlig uttak og øker ved senere uttak. Den nye AFP-ordningen kan kombineres med arbeidsinntekt uten at AFP-pensjonen avkortes. Med en slik utforming vil AFP, sammen med ny alderspensjon i folketrygden, bidra til å nå de sentrale målene for pensjonsreformen.

Staten yter løpende tilskudd knyttet til AFP-ordningen til arbeidstakerne/pensjonistene tilsvarende halvparten av ytelsen fra arbeidsgiverne, eksklusive utgifter til kompensasjonstillegget som finansieres fullt ut av staten.

## II Vedtekter

Denne avtalen regulerer ikke i detalj alle betingelser, rettigheter og plikter knyttet til AFP. Dette fastsettes gjennom ordningens vedtekter, som fastsettes av Styret for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og som godkjennes av Arbeidsdepartementet i medhold av AFP-tilskottsloven av 2010.

Detaljerte regler for både opprinnelig AFP og ny AFP er fastsatt i disse vedtektene. Aktuelle bedrifter må til enhver tid holde seg oppdatert med hensyn på de plikter som påhviler bedriften. Vedtektene inneholder også enkelte særskilte regler som kan medføre at den enkelte arbeidstaker ikke er berettiget til AFP.

De til enhver tid gjeldende vedtekter finnes på [www.nyaafp.no](http://www.nyaafp.no)

## III Opprinnelig AFP-ordning

Opprinnelig AFP ytes til arbeidstakere som har sendt søknad om slik pensjon innen 31. desember 2010 og som oppfyller vilkårene på virkningstidspunkt. Seneste virkningstidspunkt for opprinnelig AFP er 1. desember 2010. Opprinnelig AFP løper frem til og med den måneden pensjonsmottakeren fyller 67 år.

Den som har begynt å ta ut opprinnelig AFP (helt eller delvis), kan ikke senere kreve uttak av ny AFP.

## IV Ny AFP-ordning

Ny AFP ytes til arbeidstakere født i 1944 eller senere og som tilstås AFP med virkningstidspunkt fra og med 1. januar 2011. Ordningen etableres som en felles ordning i privat sektor.

Ny AFP må før fylte 70 år tas ut sammen med alderspensjon fra Folketrygden.

## **V. Vilkår for å få ny AFP (Hovedpunkter, se for øvrig vedtektene)**

For å kunne få ny AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være og de siste tre årene før dette tidspunktet sammenhengende ha vært ansatt og reell arbeidstaker i en virksomhet omfattet av ordningen.

Arbeidstakeren må på uttakstidspunktet dessuten ha en pensjonsgivende inntekt som omregnet til årsinntekt overstiger gjeldende grunnbeløp i folketrygden og ha hatt en inntekt over gjennomsnittlig grunnbeløp i det foregående inntektsåret.

Videre må arbeidstaker født i 1955 eller senere i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år (ansiennitetsperioden) ha vært omfattet av ordningen ved arbeidsforhold i et eller flere foretak som var tilsluttet Fellesordningen på det tidspunkt ansienniteten ble opparbeidet. For arbeidstaker født i 1944 til 1951 er ansiennitetskravet 3 av de siste 5 årene. For arbeidstaker født i årene 1952 til 1954 økes begge tallene med ett år for hvert år de er født etter 1951. Arbeidsforholdet må i ansiennitetsperioden ha vært arbeidstakerens hovedbeskjeftigelse og ha gitt arbeidstakeren en pensjonsgivende inntekt som er høyere enn arbeidstakerens øvrige inntekter.

Se for øvrig vedtektene ([www.nyaafp.no](http://www.nyaafp.no)) vedrørende særskilte bestemmelser om stillingsbrøk, sykdom, permittering, permisjon, arbeidsgivers konkurs, annen inntekt, mottatt annen pensjon i arbeidsforhold, ventelønn, eierandel i foretaket, eierandel i annen virksomhet mv

Arbeidstaker som har lavere pensjonsalder eller aldersgrense enn 62 år kan ikke være omfattet av ordningen.

## **VI. Pensjonsnivået i den nye AFP- ordningen**

AFP beregnes med 0,314 pst. av årlig pensjonsgivende inntekt fram til og med det kalenderår arbeidstakeren fylte 61 år og opp til en øvre grense på 7,1 G.

Pensjonsgivende inntekt fastsettes på samme måte som ved beregningen av inntektspensjon i folketrygdens alderspensjon.

AFP utbetales som et livsvarig påslag til alderspensjonen.

AFP utformes nøytralt slik at det øker ved senere uttak. AFP økes ikke ytterligere ved uttak etter 70 år. Samme levealdersjustering som for alderspensjon fra folketrygden benyttes ved beregning av AFP.

Arbeidsinntekt kan kombineres med AFP og alderspensjon fra folketrygden uten avkorting i noen av ytelsene.

AFP reguleres på samme måte som inntektspensjon i ny alderspensjon i folketrygden både under opptjening og utbetaling.

## **VII. Den nye AFP- ordningen finansieres på følgende måte:**

Kostnadene ved AFP finansieres av foretakene, eller deler av foretakene, som er eller har vært tilsluttet Fellesordningen, samt at staten yter et bidrag knyttet til den enkelte pensjonist.

Staten yter tilskott til AFP. Frem til 31. desember 2010 gjelder reglene i lov 23. desember 1988 nr. 110 og fra 1. januar 2011 reglene i AFP- tilskottsloven.

Kompensasjonstillegg til ny AFP dekkes i sin helhet av staten.

Foretakene betaler premie til Fellesordningen til dekning av den delen av utgiftene som ikke dekkes av statens tilskott. Nærmere bestemmelser om premiebetaling fastsettes i vedtektene for Fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) og i Fellesordningens styrevedtak.

I perioden 2011 til og med 2015 vil det være personer som mottar opprinnelig AFP, og i denne perioden vil foretak som var med i opprinnelig AFP-ordning måtte betale premie til denne, samt egenandel for egne ansatte som har tatt ut opprinnelig AFP. Premie og egenandel fastsettes av Styret for Fellesordningen.

Foretakene skal for ny AFP betale en premie for arbeidstakere og andre som har mottatt lønn og annen godtgjørelse som rapporteres under kode 111-A i Skattedirektoratets kodeoversikt. Premiesatsen fastsettes av styret for Fellesordningen. Premien skal utgjøre en prosentdel av de samlede utbetalinger fra foretaket i henhold til bedriftens innberetning på kode 111-A. Foretaket skal bare betale premie av den del av utbetalingene til den enkelte i foregående inntektsår som ligger mellom 1 og 7,1 ganger gjennomsnittlig grunnbeløp.

Premie betales for til og med det året medlemmet av ordningen fyller 61 år. Premien innbetales kvartalsvis.

## VIII.

Foruten tariffbundne medlemsbedrifter i NHO, skal avtalen også gjøres gjeldende for bedrifter utenfor NHO som har tariffavtale med forbund tilsluttet LO eller YS.

## Sliterordningen

Slitertillegget, som overtar for sluttvederlaget, er organisert som en egen juridisk organisasjon- Sliterordningen.

Slitertillegget gis arbeidstakere som tar ut Privat AFP ved 62, 63 eller 64 år, og som ikke har arbeidsinntekt ved siden av pensjonsutbetalingene. Denne ordningen ble etablert 01.01.2019, og omfatter årskullene fra og med 1957. Informasjon om slitertillegg finner du [her](#).

### Slitertillegg

Slitertillegg er en ekstra ytelse for de som starter uttak av AFP ved 62, 63 eller 64 år, og som ikke har arbeidsinntekt ved siden av.

### Uttakstidspunkt

En arbeidstaker kan tidligst ta ut slitertillegg etter fylte 62 år. Slitertillegg må tas ut før arbeidstakeren fyller 65 år.

## Vilkår

Slitertillegg ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren:

- har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,
- på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i foretak tilsluttet Sliterordningen eller SO Spekter, og
- har hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G (grunnbeløpet i folketrygden)

## Toleransebeløp

Rett til slitertillegg faller bort dersom mottakeren etter første utbetaling av slitertillegg mottar brutto arbeidsinntekt som overstiger kr. 15.000 (toleransebeløp) i løpet av et kalenderår. Med brutto arbeidsinntekt menes lønn og tilsvarende ytelser som omfattes av skatteoppgjørets poster 2.1. Det betyr at også enkelte ytelser fra NAV (bl.a. dagpenger, sykepenger og arbeidsavklaringspenger), vil kunne medføre bortfall av slitertillegg.

Betalingen av slitertillegg opphører måneden etter at toleransebeløpet på kr 15.000 er overskredet. Når retten til slitertillegg har falt bort, kan nytt slitertillegg ikke innvilges.