

Tariffavtale

mellom

Teatrenes forhandlingsutvalg (TFU) på vegne av:

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

og

Norske Dansekunstnere (heretter NoDa)

-  = Generelt
-  = For dansekompanier
-  = Spesielt for teaterproduksjoner/musikaler i rødt

KKd
AM

FELLESBESTEMMELSER:

1 Tariffavtalens omfang

Tariffavtalen gjelder for koreografer, som er fast eller midlertidig ansatt ved Beivváš Sámi Našunálateáhter, Brageteatret, Carte Blanche, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Haugesund Teater, Det Vestnorske Teateret, Hålogaland Teater, Kilden Teater og Konserthus, Nationaltheatret, Nordland Teater, Turnéteatret i Trøndelag, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Teater Vestland, Teater Ibsen, Teater Innlandet, Teatret Vårt og Trøndelag Teater.

For Beivváš Sámi Našunálateáhter så omfatter avtalen også fremføringer i de samiske områdene utenfor Norge.

Tariffavtalen gjelder både for fast ansatte og for koreografer som er ansatt for en enkelt oppsetning.

Tariffavtalen gjelder ikke for ansatte i ledende stillinger eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgivers representant i forhandlinger.

Tariffavtalen kan utfylles - men ikke fravikes til de ansattes ugunst - gjennom særavtaler mellom de enkelte teatre og NoDa.

2 Ansettelse og oppsigelse

2.1 Fast ansettelse

Ved faste ansettelser skal det benyttes ansettelsesavtale med vilkår som er i tråd med tariffavtalen. Teatret og arbeidstaker kan avtale særlige vilkår som beskriver arten og omfanget av arbeidsoppgaver som den ansatte skal ivareta, men som faller utenfor tariffavtalen. Slike oppgaver kan variere fra teater til teater.

2.2 Kontingenttrekk for fast ansatte

For organiserte fast ansatte arbeidstakere skal arbeidsgiver sørge for trekk av fagforeningskontingent.

2.3 Midlertidig ansettelse

Partene er enige om at arbeidstakerne som omfattes av denne tariffavtalen kan ansettes midlertidig for å utføre kunstnerisk arbeid, per tidspunkt arbeidsmiljøloven § 14-9 (4). Midlertidig ansettelse kan også avtales når vilkårene i arbeidsmiljøloven er oppfylt, per tidspunkt arbeidsmiljøloven § 14-9 (2).

2.4 Fast ansatte

Fast ansatte som omfattes av denne tariffavtalen skal lønnes etter årslønn som kommer frem i tabellen under.

KKQ
Am

TABELL LØNN FAST ANSATTE VED DANSEKOMPANIER

Ansiennitet	Årslønn	Månedslønn
0	507 507	42 292
2	522 969	43 581
4	536 406	44 700
6	548 103	45 675
8	562 488	46 874
10	578 139	48 178
12	602 954	50 246
14	651 334	54 278

2.5 Ansiennitetsberegning

I et fast ansettelsesforhold regnes ansiennitet fortløpende etter år. For midlertidig ansatte måles ansiennitet etter tidligere erfaring hvor 100 minutter koreografi gir to års ansiennitet. I denne sammenhengen regnes en musikal som 50 minutters koreografi. For mindre produksjoner skal ansiennitetsberegningen foretas forholdsmessig.

Treårig relevant utdanning på høyskolenivå (bachelorgrad) gir to års ansiennitet, femårig relevant utdanning på høyskolenivå (mastergrad) gir fire års ansiennitet og en Ph.d. innenfor relevant kunstnerisk utviklingsarbeid gir seks års ansiennitet.

2.6 Lønn for annen kombinasjonsoppgave

Dersom det er avtalt at den ansatte skal utføre arbeid som ikke omfattes av denne tariffavtale skal lønn for det øvrige arbeidet avlønnes med 50 % av gjeldende tariffavtale for det aktuelle fagområdet.

Dersom ingen slik annen tariffavtale får anvendelse avtales lønn mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Den samlede avlønning skal stå i forhold til den ansattes totale arbeidsbelastning og eventuelt tilpasses forholdsmessig.

2.7 Utbetaling av lønn

For fast ansatte utbetales lønn månedlig.

For midlertidig ansatte utbetales lønn på arbeidsgivers etterfølgende ordinære lønnsutbetalingsdag slik:

1/3 av lønn betales ved inngåelse av arbeidsavtale, likevel tidligst åtte uker før prøvestart, 1/3 av lønn betales ved prøvetidens begynnelse og 1/3 ved avtalt prøveavslutning, selv om arbeidsgiver utsetter premieren.

K.K.C.
A.M.

Ved enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan det avtales månedlige utbetalinger.

2.8 Oppsigelse

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være minst 3 måneder.

Midlertidige arbeidsavtaler opphører ved det avtalte tidsrommets utløp. I avtaleperioden gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 1 måned.

2.9 Tilbud og aksept av avtale

En avtale er kommet i stand når arbeidsgiver og arbeidstaker binder seg til et fremtidig forpliktende arbeidsforhold. Det er viktig at arbeidsgiver skiller tydelig mellom sondering og konkrete arbeidstilbud. Tilbud om arbeidsavtale skal gjøres skriftlig så fort som mulig etter at tilbudet er fremmet muntlig. På samme måte forplikter arbeidstaker å gi skriftlig tilbakemelding på tilbudet så fort som mulig etter at tilbudet er mottatt.

2.10 Bortfall av oppgaver

Skulle oppgaver bortfalle uten at det skyldes den ansatte, etter at avtalen om oppgave er skriftlig bekreftet, har den ansatte krav på avtalt lønn.

3 Samarbeid og ansvarsfordeling

3.1 Prøver

Arbeidsgiver skal sørge for at prøver kan foregå på et nærmere avtalt antall prøvedager der hvor forestillingen skal ha premiere. Dette gjelder bare i begrenset omfang for forestillinger som er innstudert for turné. Det forutsettes at alle nødvendige elementer i scenografien er montert på plass der hvor forestillingen skal ha premiere.

3.2 Informasjon og arbeidsmateriale

Arbeidsgiver skal sørge for at den ansatte får tilstrekkelig informasjon og arbeidsmateriale tidligst mulig og senest på det tidspunkt før prøvestart som avtales for hver produksjon. Relevant informasjon og arbeidsmateriale kan være manuskript i norsk språkdrakt (der det er relevant), noter, innspilt musikk, produksjonsbegrensninger, endringer i produksjonsplaner og andre relevante opplysninger. Arbeidstaker plikter å tilegne seg informasjonen og innrette sitt kunstneriske arbeid innenfor rammene gitt av teatret.

3.3 Bemanning i god tid

Arbeidsgiver skal sørge for at produksjonen er bemannet og rollebesatt i god tid før prøvestart og i dialog med den ansatte, slik at den ansatte har anledning til å gjøre sitt forberedende arbeid på en forsvarlig måte, og at prøver (også ved gjenopptakelser og overtakelser etc.) kan gjennomføres i samsvar med god skikk og innenfor avtalte tidsrammer.

K.Kd
M

3.4 Produksjonsplan

Arbeidsgiver er ansvarlig for å utarbeide produksjonsplan i dialog med den ansatte. Arbeidsgiver skal drøfte eventuelle endringer i produksjonsplanen med arbeidstaker.

3.5 Fullmakter

Arbeidstaker kan ikke forplikte teateret økonomisk uten teatrets godkjenning.

4 Reiser, overnatting og merutgifter til kost

Ved innkvartering på hotell dekkes utgifter til kost i tråd med statens reiseregulativ, trekkfrie satser, per dag, per 2024 for reiser med overnatting på hotell 658,-

Ved innkvartering med kokemulighet, dekkes sannsynliggjorte utgifter til kost på inntil kr 98,- per dag.

Dersom virksomheten ikke sørger for overnatting, dekkes dokumenterte merutgifter til husleie med inntil kr 11 486,- per måned.

Arbeidsgiver avtaler reiser med arbeidstaker. Arbeidsgiver betaler avtalte reiser og reiser skal fortrinnsvis bestilles av arbeidsgiver.

5 Lønn ved dansekompanier

5.1 Fast ansatte

Fast ansatte som omfattes av denne tariffavtalen skal lønnes etter årslønn som kommer frem i tabell under pkt. 2.4.

5.2 Lønn for midlertidig ansatt for enkeltstående produksjon i et dansekompani

Det betales engangsbeløp for koreografiske verk etter satsene i tabellen under.

K.Kd
Am

TABELL LØNN FOR ENKELTSTÅENDE PRODUKSJON VED DANSEKOMPANIER

Ansiennitet	Minuttsats koreografi	Innstudering Månedssats
0	2 835	42 292
2	2 922	43 581
4	2 997	44 700
6	3 062	45 675
8	3 142	46 874
10	3 230	48 178
12	3 369	50 246
14	3 639	54 278

Når en koreograf skal ansettes for enkeltstående produksjon, beregnes ansiennitet etter kriteriene i pkt. 2.5. Basert på ansiennitetsinnplassering beregnes lønn etter antall minutter bestilt koreografi ganget med minuttsats koreografi i tillegg til månedslønn for innstuderingsperioden.

5.3. Innstuderingshonorar

Innstudering av koreografiske verk avlønnes med månedslønn jf. 5.2 over.

K.K.O.
Am

5.4. Lønn for prøver for avtalte repriser og gjenopptakelser

Prøver ved avtalte repriser og gjenopptakelser betales med 1/48 av avtalefestede normalhonorar jf. tabell pkt. 7.2 for første prøvedag. Påfølgende prøvedager betales med 1/96 av høyeste avtalefestede normalhonorar, se dagsatsene i tabellen under. Merk at det betales dobbel sats for første prøvedag i forhold til de etterfølgende.

Ansiennitet	Dagsats første prøvedag for repriser og gjenopptak.	Dagsats fra andre prøvedag og videre for repriser og gjenopptak
0	4 716	2 358
2	4 859	2 430
4	4 984	2 492
6	5 093	2 547
8	5 226	2 613
10	5 372	2 686
12	5 602	2 801
14	6 052	3 026

5.5. Lønn til ansatt danser som ansettes som koreograf i en produksjon hvor danseren også medvirker som danser.

Ved kombinasjonsoppgave koreografi og dans avtales avlønning i det enkelte tilfelle.

Lønn for andre kombinasjonsoppgaver er regulert i pkt. 2.6.

6 Opphavsrett

6.1. Innledning

Dette punktet regulerer arbeidsgivers rettigheter til koreografiske verk for dansekompanier som skapes av arbeidstaker i tilknytning til ansettelsesforholdet. Ansatte som omfattes av denne tariffavtale har de rettigheter til sitt verk som følger av åndsverksloven.

6.2. Generelt

I kraft av ansettelsesforholdet og denne tariffavtale, mot slik betaling av royalty som følger av avtalen, erverver arbeidsgiver de rettigheter til koreografiske verk for dansekompanier som følger av punkt 6.2.1, 6.3 og 6.5

K.K.Ø
ADH

6.2.1. Visningsrett/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å vise koreografisk verk for allmennheten som inkluderer turné og gjestespill i Norge og utlandet i 4 år.

6.2.2. Prøveforestillinger

Prøveforestillinger er å anse som prøver, og det skal ikke betales royalty med mindre teatret tar entréavgift.

6.2.3. Flere koreografiske verk

Dersom flere koreografiske verk oppføres under én og samme forestilling godskrives den enkelte koreograf en forholdsmessig del av forestillingens royalty.

6.3. Fornyelse av visningsrett/fremføringsrett

Dersom arbeidsgiver ønsker å benytte verket utover den avtalte perioden for overdragelsen av visningsretten/fremføringsretten, skal koreograf utbetales et nytt honorar for oppføringsretten tilsvarende 25 % av lønn etter pkt. 5.2 per år som visningsretten/fremføringsretten forlenges.

6.4. Rett til å gjøre opptak

Arbeidsgiver har rett til å gjøre lyd- og videoopptak av koreografiske verk til intern bruk og til bruk for digital visnings-/fremføringsrett etter punkt 6.5.

Ved opptak til intern bruk, har arbeidstaker rett til en kopi til privat bruk.

6.5. Digital visnings- og fremføringsrett

Partene kan avtale at arbeidsgiver skal ha rett til å tilgjengeliggjøre for allmennheten Kunstneriske verk i digitalt format ved direkte strømming eller individuell avspilling av lyd- og videoopptak på arbeidsgivers egen plattform og tredjeparters plattformer (med unntak for allmennkringkastere). Ved slik tilgjengeliggjøring skal verkets kunstneriske egenart og kvaliteter ivaretas. Vederlag for slik tilgjengeliggjøring avtales i hvert enkelt tilfelle.

Den digitale visnings-/fremføringsretten gjelder i fire år fra avholdt premieredato. Ved forlenget visnings-/fremføringsrett etter punkt 6.3, forlenges den digitale visnings-/fremføringsretten tilsvarende.

6.6. Markedsføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å markedsføre koreografiske verk, også digitalt. I forbindelse med markedsføringen kan arbeidsgiver bruke fotografier samt lyd- og videoklipp fra eller av koreografiske verk og annet markedsføringsmateriale.

Ved markedsføring skal arbeidstaker krediteres i samsvar med god skikk, jf. åndsverksloven § 5 første ledd.

Særskilt for teaterproduksjoner/musikaler

7. Lønn for teaterproduksjoner/musikaler

7.1. Fast ansatte koreografer ved teatrene

Fast ansatte som omfattes av denne tariffavtale skal lønnes etter årslønn som fremgår i pkt. 2.4. For en fast ansatt koreograf vil antall normalproduksjoner være 2,5 pr. år.

7.2. Lønn for midlertidig ansatt koreograf ved teatrene

Koreografer ansatt for enkeltstående produksjoner ved teatrene lønnes etter normalsatser utregnet på følgende måte; årslønn etter tabell 2.4 dividert med 2,5 + 11,5%. Se tabell under.

TABELL LØNN NORMALPRODUKSJONER MUSIKALER OG PRODUKSJONER MED GJENNOMGÅENDE KOREOGRAFI VED TEATRENE

Ansiennitet	Lønn for normalproduksjon
0	226 348
2	233 244
4	239 237
6	244 454
8	250 870
10	257 850
12	268 917
14	290 495

7.3. Normalproduksjon. Mindre oppgaver. Større oppgaver

Honorarfastsettelsen baserer seg på en prøvetid for en normalproduksjon på inntil 48 dager innenfor 9 uker.

Teatrene omfattet av denne tariffavtalen har ulike rammebetingelser. Tilgjengeligheten for de utøvende kunstneren vil variere etter driftsmodell ved det aktuelle teatret og påvirke hvor mange prøvedager som er nødvendig for å ferdigstille Kunstneriske verk.

Ved mindre og enklere oppsetninger og oppsetninger med kortere prøvetid, kan ovenstående honorarsatser avkortes forholdsmessig. Dog aldri til mindre enn 1/3 av normalhonoraret.

K.K. Q
APL

Ved inngåelse av kontrakter som gjelder særlig vanskelige oppgaver eller oppgaver som er klart større enn normalt, er partene ikke bundet av satsene ovenfor.

Dersom den tilsatte er virksom innenfor flere fagområder på én og samme produksjon, henvises det til bestemmelsen i pkt. 2.5. Dersom den ansatte må utføre arbeid vedkommende normalt ikke kan tillegges, skal godtgjørelse for dette avtales særskilt i hvert enkelt tilfelle.

7.4. Engangshonorar for koreografi i produksjoner som ikke er helaftens koreografiske verk.

Honorar for koreografi i produksjoner som ikke er helaftens koreografiske verk med inntil 15 kontraktsfestede prøvedager, betales kr 6 052 per prøvedag (1/48 av høyeste normalhonorar etter tabell pkt. 7.1 pr. dag).

7.5. Gjenopptakelse og prøver utover det som er fastlagt i kontrakten

Prøver og prøveforestillinger utover det som er fastlagt i kontrakten skal betales med 1/48 av det avtalefestede normalhonorar pr. påbegynt dag, såfremt det ikke ved honorarets fastsettelse er tatt hensyn til den forlengede prøvetid se tabell under. Det samme gjelder prøver og produksjonsarbeid i forbindelse med gjenopptakelse, rolleovertakelse, flytting av forestillingen fra et spillelokale til et annet eller "force majeure"-prøver, såfremt det ved honorarfastsettelsen ikke er tatt hensyn til dette. Slik ekstragodtgjørelse betales dog ikke når prøvetiden må forlenges på grunn av forhold som skyldes den ansatte.

Prøver som nevnt ovenfor som holdes mellom kl. 19.00 og 22.00 i tillegg til ordinære formiddagsprøver, skal betales med kr 2 000 pr. påbegynt time.

K.K.Ø
AM

TABELL DAGSATS PRØVER UTOVER DET SOM ER FASTSATT I KONTRAKTEN

Ansiennitet	Dagsats prøver som ikke er fastsatt i kontrakten.
0	4 716
2	4 859
4	4 984
6	5 093
8	5 226
10	5 372
12	5 602
14	6 052

7.6. Lønn for kombinasjonsoppgaver

Dersom den ansatte er virksom som danser på samme produksjon som vedkommende er koreograf, skal den ansatte for dansearbeidet normalt lønnes med 50 % av det som er normalavlønning på dette fagområdet.

Dersom spesielle forhold skulle tilsi at man bør fravike dette, står partene fritt til å avtale en høyre prosentsats av normallønnen.

8. Arbeidstid

Arbeidstid for prøvene legges i tråd med overenskomster for de utøvende kunstnerne i produksjonen. Lønn inkluderer forberedelser og kunstnerisk forarbeid. I tillegg forventes det at koreografen har møter med det øvrige kunstneriske teamet og utfører arbeid i direkte forkant og etterkant av prøver innenfor rimelige grenser som sikrer at hensynet til arbeidstakers HMS blir ivaretatt.

9. Kontroll av verk

Koreograf har rett til å kontrollere Kunstneriske verk ved gjenoppsetting av forestillingen og scenebytte med mindre forestillingen er produsert for turné.

Kontroll utover dette avtales etter behov, for eksempel dersom forestillingen settes opp på nytt etter ett år. Lønn for kontroll av Kunstneriske verk utbetales etter punkt 7.5.

UKD
APK

10. Opphavsrett

10.1. Innledning

Dette punktet regulerer arbeidsgivers rettigheter til åndsverk og andre kunstneriske verk og frembringelser så som koreografiske verk.

10.2. Arbeidsgivers rettigheter

10.2.1. Generelt

I kraft av ansettelsesforholdet og denne tariffavtale erverver arbeidsgiver de rettigheter til Kunstneriske verk som følger av punkt 10.2.2 og 10.2.3

10.2.2. Visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å vise og fremføre Kunstneriske verk for allmennheten, som inkluderer turné og gjestespill i inn- og utland. Visnings-/fremføringsretten gjelder i to år fra avholdt premieredato.

Turné omfatter også turné i Riksteatret og regionens turnerende teaters regi, av andre teatres oppsetninger.

10.2.3. Forlenget visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å forlenge visnings-/fremføringsretten med ett år av gangen mot et tillegg på 25 % av avtalt lønn for oppdraget.

10.2.4. Rett til å gjøre opptak

Arbeidsgiver har rett til å gjøre lyd- og videoopptak av Kunstneriske verk til intern bruk og til bruk for digital visnings-/fremføringsrett etter punkt 10.2.5.

Ved opptak til intern bruk, har arbeidstakeren rett til en kopi til privat bruk.

10.2.5. Digital visnings-/fremføringsrett

Partene kan avtale at arbeidsgiver skal ha rett til å tilgjengeliggjøre for allmennheten Kunstneriske verk i digitalt format ved direkte strømming eller individuell avspilling av lyd- og videoopptak på arbeidsgivers egen plattform og tredjeparters plattformer (med unntak for allmennkringkastere). Ved slik tilgjengeliggjøring skal verkets kunstneriske egenart og kvaliteter ivaretas. Vederlag for slik tilgjengeliggjøring avtales i hvert enkelt tilfelle.

Den digitale visnings-/fremføringsretten gjelder i to år fra avholdt premieredato. Ved forlenget visnings-/fremføringsrett etter punkt 10.2.3, forlenges den digitale visnings-/fremføringsretten tilsvarende.

10.2.6. Markedsføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å markedsføre Kunstneriske verk, også digitalt. I forbindelse med markedsføringen kan arbeidsgiver bruke fotografier samt lyd- og videoklipp fra eller av Kunstneriske verk og annet markedsføringsmateriale.

Ved markedsføring skal arbeidstaker krediteres i samsvar med god skikk, jf. åndsverksloven § 5 første ledd.

V.KØ
Am

11 Sosiale bestemmelser

11.1. Ferie

Teatrene har forskuttert den femte ferieuken, jf. ferielovens § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Feriepenger utbetales den ansatte etter de til enhver tid gjeldende lovbestemmelser.

Ferie og fridager legges til samme dager og tidsrom som for det øvrige kunstneriske personalet, med mindre annet er avtalt i god tid på forhånd.

11.2. Fri med lønn for fast ansatte koreografer

Det gis to uker ekstra fri med lønn som kompensasjon for hjemmearbeid og ubekvem arbeidstid, i tillegg til ferielovens bestemmelser.

11.3. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

11.3.1. Lønn under sykdom

Arbeidstaker har rett til lønn under sykdom fra første dag dersom vedkommende har tiltrådt stillingen og arbeidstakeren har rett til sykepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven.

Lønn under sykdom omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

11.3.2. Svangerskap, fødsel og adopsjon

Svangerskapsenger og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven.

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

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

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

11.3.3. 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 hvor lønn

V.K.D
AMK

allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

11.4. Permisjoner

11.4.1. Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn.

11.4.2. Permisjoner for å avlegge eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen, som er relevant for teatret, gis fri med lønn eksamensdagen samt 2 lesedager før hver eksamensdag.

11.5. Repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

11.6. Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

11.6.1. Generelt

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

11.6.2. Erstatningens størrelse

K.K.Q
AK

11.6.2.1 Heltidsansatte:

Under 50 år:	10.0 G
" 51 "	9.5 G
" 52 "	9.0 G
" 53 "	8.5 G
" 54 "	8.0 G
" 55 "	7.5 G
" 56 "	7.0 G
" 57 "	6.5 G
" 58 "	6.0 G
" 59 "	5.5 G
Over 59 "	5.0 G

G = grunnbeløpet i Folketrygden

11.6.2.2 Deltidsansatte

For deltidsansatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillingsbrøken - dog slik at minste utbetaling er 2 G, og 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 arbeidsmiljølovens § 10-2 (4).

11.6.3. Begunstigelse**Rekkefølge**

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

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

11.6.4. Begravelsesbidrag

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

K.K.d

AM

11.6.5. Forsikringsplikt

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

11.6.6. Utbetaling

Virksomheten plikter å utbetale ovennevnte ytelser uoppfordret.

11.7. Erstatning ved yrkesskade/sykdom

11.7.1. Yrkesskade

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

11.7.2. Skade på reise

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

11.7.3. Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen.

11.7.4. 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.

11.7.5. Menerstatning

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

15 - 30% medisinsk invaliditet: 1G

30 - 70% medisinsk invaliditet: 2G

over 70% medisinsk invaliditet: 3G

11.7.6. Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i punkt 11.6.3.

11.7.7. Samordning av punkt 11.6 og punkt 11.7

Den samlede erstatning til de etterlatte etter punkt 11.6 og punkt 11.7 kan ikke overstige 18 G.

11.7.8. 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.

Am
K.K.Q

I de tilfelle der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter pkt. 11.3, pkt. 11.3.1-11.7.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

11.7.9. Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jf. for øvrig pkt. 11.6.

11.7.10. Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter punkt 11.3.1, dekket alle utgifter til lege, medisin, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

11.7.11. Meldeplikt

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

11.8 Pensjon

Arbeidstakeren kommer inn under den til enhver tid gjeldende tjenstepensjonsordning hos arbeidsgiver, samt eventuelle tilleggspensjonsordninger (herunder tidligpensjonsordninger) i den grad dette gis som generelle tilbud til alle ansatte i virksomheten.

12 Forhandlinger om rettstvister

Tvist om forståelse av tariffavtalen eller om krav som bygger på denne skal søkes løst i forhandlinger mellom partene som har inngått avtalen. Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll.

13 Tariffavtalens varighet

Tariffavtalen trer i kraft 1.1.2024 og gjelder til 1.1.2026 og videre ett år av gangen hvis den ikke blir sagt opp av en av partene med minst tre måneders skriftlig varsel.

Lønnen reguleres én gang i året, 1. januar, med ramme fra foregående år. Dersom det i foregående år var mellomoppgjør, skal lønnen reguleres automatisk med frontfagsrammen. Dersom det i foregående år var hovedoppgjør, skal lønnen reguleres med avtalt ramme i hovedoppgjøret.

AM
K.K.