

Teateroverenskomsten



**Spekter og Norsk Skuespillerforbund
Spekter og Norske Dansekunstnere**

2020–2022

TEATEROVERENSKOMST FOR NORSK SKUESPILLERFORBUND OG FOR NORSKE DANSEKUNSTNERE

■ = Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund

■ = Særbestemmelser Norske Dansekunstnere

| | |
|---|----|
| OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT | 8 |
| I Overenskomstens omfang | 8 |
| II Gjennomføring av de lokale forhandlingene | 8 |
| 1. Generelt | 8 |
| 2. De lokale forhandlingene | 8 |
| 3. Andre forhold | 9 |
| III Lønns- og arbeidsvilkår | 9 |
| 1. Lærlingelønn | 9 |
| 2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v | 10 |
| 3. Gruppelivsforsikring | 10 |
| 4. Prøvetid og oppsigelse | 10 |
| IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (uavhengig av innholdet i virksomhetenes b-deler) | 11 |
| 1. Avtalefestet pensjon (AFP) | 11 |
| 2. Avtalefestet ferie | 11 |
| 3. Fjernarbeid/hjemmekontor | 12 |
| 4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m. | 12 |
| 4.1 Innleie av arbeidstakere | 12 |
| 4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter | 12 |
| 4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter) | 13 |
| 4.2 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger | 14 |
| 4.3 Personvern og taushetsplikt | 14 |
| 4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge | 14 |
| 4.5 Bruk av vikarer | 14 |
| 4.6 Andre forhold | 14 |
| 4.7 Ansatte i vikarbyråer | 14 |
| 5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning | 15 |
| 5.1 Kompetanseoverføring | 15 |
| 5.3 Etter – og videreutdanning | 16 |
| 5.4 Realkompetanse | 16 |
| 6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov | 16 |
| 6.1 Likestilling mellom kjønnene | 16 |
| Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene | 16 |

| | | |
|--|---|----|
| 6.2 | Seniorpolitikk..... | 17 |
| 7. | Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår | 17 |
| 8. | Overenskomstenes ikrafttreden og varighet | 18 |
| OVERENSKOMSTENS DEL B | | 19 |
| 1 | Omfang | 19 |
| 2 | Ansettelse og oppsigelse | 19 |
| 2.1 | Ansettelse | 19 |
| 2.1.1 | Skriftlighetskrav..... | 19 |
| 2.1.2 | Kvalifikasjoner | 19 |
| 2.1.3 | Utlysing..... | 19 |
| 2.1.4 | Stillingsbeskrivelse..... | 19 |
| 2.1.5 | Uttalerett..... | 19 |
| 2.1.6 | Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom..... | 20 |
| 2.1.7 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Arbeidets omfang..... | 20 |
| 2.1.7 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Arbeidets omfang | 20 |
| 2.1.7.1 | Danseren plikter å motta, innstudere og etter beste evne utføre de roller som teatret bestemmer..... | 20 |
| 2.1.7.2 | Opptak og fremføring av forestilling eller deler av denne gjennom tv, film, eller annen form for produksjon eller distribusjon, kan bare skje med de enkelte danseres samtykke..... | 21 |
| 2.1.8 | Tilsetting/prøvedans..... | 21 |
| 2.2 | Oppsigelse | 22 |
| 2.2.1 | Skriftlighetskrav..... | 22 |
| 2.2.2 | Oppsigelsesfrister | 22 |
| 2.2.3 | Innskrenkning/rasjonalisering | 22 |
| 2.2.4 | Omplassering..... | 22 |
| 3 | Arbeidstid | 22 |
| 3.1 | Arbeidstid | 22 |
| 3.1.1 | Definisjoner | 22 |
| 3.1.2 | Ordinær arbeidstid | 23 |
| 3.1.3 | Daglig arbeidstid..... | 23 |
| 3.1.4 | Arbeidstidsordninger..... | 23 |
| 3.1.5 | Gjennomsnittsberegning..... | 24 |
| 3.1.6 | Ukentlig arbeidsfri mv | 24 |
| 3.2 | Særbestemmelser om prøver..... | 25 |
| Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund | | 25 |
| 3.2.1 | Prøvetid | 25 |
| 3.2.2 | | 25 |
| 3.2.3 | | 25 |

| | | |
|-------|--|----|
| 3.2.4 | Varslingsfrister | 25 |
| | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere | 26 |
| 3.2.1 | Prøvetid | 26 |
| 3.2.2 | | 26 |
| 3.2.3 | | 27 |
| 3.2.4 | Varslingsfrister | 27 |
| 3.2.5 | | 27 |
| 3.3 | Godtgjøring for særskilt arbeidstid | 27 |
| 3.4 | Særbestemmelser Norsk skuespillerforbund om godtgjøring - vederlag | 27 |
| 3.4.1 | | 27 |
| 3.4.2 | Arbeidstidsberegning | 27 |
| 3.4.3 | Dobbeltforestilling | 28 |
| 3.4.4 | | 28 |
| 3.4.5 | | 28 |
| 3.4.6 | | 28 |
| 3.4.7 | | 29 |
| 3.4.8 | | 29 |
| 3.4.9 | Flere daglige oppmøter til ulike oppsetninger: | 29 |
| 3.4 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere om godtgjøring - vederlag | 29 |
| | Fri med lønn se 4.1.6.3 | 29 |
| 3.4.1 | 29 | |
| 3.4.2 | Arbeidstidsberegning | 29 |
| 3.4.3 | Dobbeltforestilling | 29 |
| 3.4.4 | | 30 |
| 3.4.5 | | 30 |
| 3.4.6 | | 31 |
| 3.4.7 | | 31 |
| 3.4.8 | | 31 |
| 3.4.9 | Flere daglige oppmøter til ulike oppsetninger | 31 |
| 3.5 | Overtid - merarbeid | 31 |
| 3.5.1 | Generelt | 31 |
| 3.5.2 | Definisjoner | 31 |
| 3.5.3 | Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger | 32 |
| 3.5.4 | Alminnelig overtidsgodtgjørelse | 32 |
| 3.5.5 | Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid | 32 |
| 3.5.6 | Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid | 32 |
| 3.5.7 | Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk | 32 |
| 3.5.8 | Tilkalling | 33 |

| | | |
|--------|---|----|
| 3.5.9 | Refusjon av utlegg | 33 |
| 3.5.10 | Kostpenger | 33 |
| 4 | Sosiale bestemmelser | 33 |
| 4.1 | Ferie..... | 33 |
| 4.1.1 | Generelt..... | 33 |
| 4.1.2 | Hovedferie | 33 |
| 4.1.3 | Ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år..... | 33 |
| 4.1.4 | Utbetaling av feriepenger..... | 33 |
| 4.1.5 | Sykdom ved ferieavvikling..... | 34 |
| 4.1.6 | Særbestemmelser Skuespillerforbund: | 34 |
| 4.1.6 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere | 34 |
| 4.2 | Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon..... | 34 |
| 4.2.1 | Sykdom | 35 |
| 4.2.2 | Svangerskap, fødsel og adopsjon | 35 |
| 4.2.3 | Fradrag for trygd..... | 35 |
| 4.3 | Velferdspermisjoner | 35 |
| 4.3.1 | Velferdspermisjoner | 36 |
| 4.3.2 | Andre permisjoner..... | 36 |
| 4.3.3 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund | 37 |
| 4.3.3 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere | 37 |
| 4.4 | Lønn under militærtjeneste..... | 38 |
| 4.4.1 | Krav til tjenestetid | 38 |
| 4.4.2 | Lønn | 39 |
| 4.4.3 | Ferieopptjening | 39 |
| 4.5 | Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer | 39 |
| 4.5.1 | Generelt..... | 39 |
| 4.5.2 | Erstatningens størrelse..... | 39 |
| 4.5.3 | Begunstigelse..... | 40 |
| 4.5.4 | Begravelsesbidrag..... | 40 |
| 4.5.5 | Forsikringsplikt | 40 |
| 4.5.6 | Utbetaling..... | 40 |
| 4.5.7 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund..... | 40 |
| 4.5.7 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere | 40 |
| 4.6 | Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom | 40 |
| 4.6.1 | Yrkesskade | 40 |
| 4.6.2 | Skade på reise..... | 40 |
| 4.6.3 | Hvem omfattes | 41 |
| 4.6.4 | Tap i framtidig erverv | 41 |

| | | |
|--------|---|----|
| 4.6.5 | Menerstatning | 41 |
| 4.6.6 | Død | 41 |
| 4.6.7 | Samordning av § 4.5 og § 4.6 | 41 |
| 4.6.8 | Samordning med lov om yrkesskedeforsikring | 41 |
| 4.6.9 | Forsikringsplikt | 41 |
| 4.6.10 | Dekning av utgifter | 41 |
| 4.6.11 | Utbetaling | 41 |
| 4.7 | Pensjon | 41 |
| 4.8 | Bedriftshelsetjeneste | 43 |
| 5 | Reise og turné | 43 |
| 5.1 | Tjenestereise | 43 |
| 5.2 | Turnébestemmelser | 43 |
| 5.2.1 | Generelle bestemmelser | 43 |
| 5.2.2 | Definisjoner | 44 |
| 5.2.3 | Gjennomføring av turné | 45 |
| 5.2.4 | Arbeidstid/reisetid..... | 45 |
| 5.2.5 | Godtgjøringer | 47 |
| 5.2.6 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Turne- og tjenestereiser – statens reiseregulativ | 48 |
| 5.2.6 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Turne- og tjenestereiser – statens reiseregulativ | 48 |
| 6 | Lønn | 48 |
| 6.1 | Generelt..... | 48 |
| 6.1.1 | Lønningsdag..... | 48 |
| 6.1.2 | Lønn før ferie | 48 |
| 6.1.3 | Forskudd..... | 48 |
| 6.1.4 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Kontingenttrekk..... | 48 |
| 6.1.4 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Kontingenttrekk | 49 |
| 6.2 | Særbestemmelser lønnsregulativ..... | 49 |
| 6.2.1 | Lønnsregulativ Norsk Skuespillerforbund:..... | 49 |
| 6.2.1 | Lønnsregulativ Norske Dansekunstnere | 51 |
| 6.3 | Lønnsansiennitet | 54 |
| 6.3.1 | Generelt..... | 54 |
| 6.3.2 | Opprykksdato | 54 |
| 6.3.3 | Permisjon som medregnes i lønnsansienniteten | 54 |
| 6.3.4 | Overgang fra annen stilling ved virksomheten..... | 55 |
| 6.3.5 | Deltidsstillinger | 55 |
| 6.3.6 | Sesongarbeider..... | 55 |

| | | |
|-------|--|----|
| 6.4 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Lønnsansiennitet | 55 |
| 6.4 | Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Lønnsansiennitet | 55 |
| 6.5 | Stedfortredertjeneste / konstituering..... | 55 |
| 6.5.1 | Plikt..... | 55 |
| 6.5.2 | Stedfortredertjeneste på samme nivå | 55 |
| 6.5.3 | Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling..... | 55 |
| 6.5.4 | Konstituering i lederstillinger | 56 |
| 6.6 | Forhandlingsbestemmelsene | 56 |
| 6.6.1 | Justerings- og normeringsforhandlinger | 56 |
| 6.6.2 | Lokale forhandlinger..... | 56 |
| 6.6.3 | Særskilte forhandlinger | 56 |
| 6.6.4 | Saksbehandling..... | 57 |
| 7 | Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Elever, Auditions og | 57 |
| | understudy | 57 |
| 7.1 | Elever/Hospitant | 57 |
| 7.2 | Auditions | 57 |
| 7.3 | Understudy..... | 57 |

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG LO STAT 2020 - 2022

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Det samme gjelder partene der det forhandles om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av unntaksregelen i hovedavtalens § 4 annet og tredje ledd (A2 i område 10). Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

1. Generelt

Under forutsetning av at forbund/forening tilsluttet LO Stat tilfredsstiller vilkårene i hovedavtalens § 5, vil det kunne føres forhandlinger om opprettelse/revisjon av overenskomstens del B.

For forhandlingene i område 10 helseforetak vises til "Avtale om forhandlingssystem i overenskomstområde helseforetak", datert 14. desember 2017.

2. De lokale forhandlingene

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 aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal, før forhandlingene starter, ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til fagarbeidere og langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen. Med lavlønnte menes de som tjener 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn eller lavere.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

De sentrale parter konstaterer at spørsmål knyttet til tjenestepensjon kan bli forhandlingstema i B-dels- forhandlingene.

Dersom de lokale parter ikke blir enige i disse spørsmålene, vil dette bli behandlet i de avsluttende sentrale forhandlingene i henhold til Spekters forhandlingsmodell.

3. Andre forhold

En del av Spekters medlemsvirksomheter har offentlig tjenestepensjonsordning med tilknyttet AFP- ordning. Partene legger til grunn at de endringer som eventuelt blir gjort i disse ordningene, vil få virkning for de virksomhetene som når endringen vedtas, har slik ordning.

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekterområdet for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

1. Lærlingelønn

Følgende bestemmelser skal være sikret i overenskomstene:

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapingstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalaen er:

| | | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|-----------|
| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. halvår |
| skole | | | | 30 | 40 | 50 | 80 % |

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapingstid i.h.t. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-5 i samsvar med virksomhetens behov, får rettigheter i h.h.t. hovedavtalen § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i virksomhetene anbefales det at de lokale parter drøfter tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes som øvrige ufaglærte i bedriften.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den videregående opplæring § 3-4. Partene anmoder bedriftene om å inngå slik frivillig avtale mellom lærebedrift og lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av

nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises for øvrig til opplæringslova.

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

a) Lønn ved sykdom mv.

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapsenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad: Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketrygdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

b) Lønn ved omsorgspermisjon

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

c) Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

d) Lønn ved 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.

e) Velferdspermisjoner

Praktisering av velferdspermisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

3. Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring. Vilkårene skal være kjente og tilgjengelige for arbeidstakerne.

4. Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

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

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP) og Sliterordningen i Spekter.

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekterområdet gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Sliterordningen i Spekter, som ble avtalt i hovedoppgjøret 2018, videreføres.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. 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 en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jfr. ferielovens § 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 tilsvarende periode.

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 to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

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 feriepengene.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Fjernarbeid/hjemmekontor

Fjernarbeid/hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig. Partene forutsetter at forsikringsordninger rundt fjernarbeid/hjemmekontor avklares.

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad: Med "sosial dumping" er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

4.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

4.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

4.1.3.1

Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

4.1.3.2

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

4.1.3.3

Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 4.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

4.1.3.4

Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med LO som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 4.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgtsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 4.1.3.2, 4.1.3.3 og 4.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

4.2 Utsetting av arbeid og entrepriselignende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, benytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

4.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsi at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

4.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

4.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

4.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratrukket etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opphør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

5. Fagopplæring og etter- og videreutdanning

5.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

5.2 Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen bør utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetenes behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetenes behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.

5.3 Etter – og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene bør i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6. Likestilling, mangfold-og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 1. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillings- og diskrimineringsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskomisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskomisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan

fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Som ledd i drøftelser om virksomhetens ordinære drift, jf. HA § 30, skal partene i virksomheten drøfte tiltak for å sikre at arbeidsplassen er godt tilrettelagt for begge kjønn. Videre skal virksomheten i rekrutteringsarbeidet ha fokus på kjønnsbalansen i arbeidstakergruppene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

6.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

7. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og LO Stat om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt IV 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan LO Stat innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

LO Stats vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy-buss gjøres den reguleringsbestemmelse gjeldende som fremgår av resultatet fra de forhandlinger som er ført iht. protokoll datert 3. februar 2020.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

OVERENSKOMSTENS DEL B

1 Omfang

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

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

Merknad:

Carte Blanche omfattes av teateroverenskomsten med NoDa, i den utstrekning det ikke er avtalt egne lokale bestemmelser i særavtale mellom Carte Blanche og NoDa. De lokale parter Carte Blanche og NoDa kan ved inngåelse av særavtale fravike teateroverenskomstens bestemmelser.

2 Ansettelse og oppsigelse

2.1 Ansettelse

2.1.1 Skriftlighetskrav

Ansettelse skal skje skriftlig.

2.1.2 Kvalifikasjoner

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

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert. Ved rekruttering til lederstillinger skal det, når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

2.1.3 Utlysing

Ledige stillinger skal utlyses internt.

2.1.4 Stillingsbeskrivelse

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

2.1.5 Uttalerett

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

2.1.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

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

2.1.7 Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Arbeidets omfang

2.1.7.1 Skuespilleren plikter å motta, innstudere og etter beste evne utføre de skuespilleroppgaver som teatret bestemmer.

Skuespillerens arbeidsoppgaver skal fremgå av tilsettingskontrakten.

Skuespilleren kan benyttes som statist/korist så lenge dette kommer i tillegg til en på forhånd klart definert rolle, og så lenge dette ikke er til hinder for en forsvarlig utføring av rollen. Skuespilleren kan ikke pålegges å utelukkende medvirke som statist/korist.

Dersom skuespilleren utelukkende skal medvirke som statist eller korist, skal det i hvert enkelt tilfelle inngås lokal avtale mellom partene.

Medvirkning i oppsetning hvor forestillingen ikke baseres på et manuskript, men blir til f.eks. som resultat av et gruppearbeid, skal være frivillig fra skuespillerens side.

Teatret kan ikke kreve at skuespilleren skal utføre roller som medfører nakenscener.

Den enkelte skuespiller kan ikke pålegges å prøve på forskjellige stykker samme dag.

Ved fastsetting av godtgjøring nyttes B-regulativet.

2.1.7.2 Opptak og fremføring av forestilling eller deler av denne gjennom fjernsyn, film, videogram eller annen form for produksjon eller distribusjon, kan bare skje med den enkelte skuespillers samtykke.

Denne bestemmelsen gjelder dog ikke for fremføring av deler av forestillingen i fjernsyn når fremføringen må ses som et ledd i dekningen av nyhetsstoff.

Regler for medvirkning i PR- og markedsføringstiltak avtales lokalt.

Dersom en av partene krever det skal sentrale organisasjoner konsulteres.

Forøvrig plikter skuespilleren i sin engasjementstid og innenfor den regulære arbeidstid å medvirke ved lyd- og billedopptak av teatrets forestillinger til arkivering (dokumentasjon). Opptaksforhold, anvendelse av opptakene m.v. skal reguleres nærmere i egen avtale mellom Spekter og Norsk Skuespillerforbund.

2.1.7 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Arbeidets omfang

2.1.7.1 Danseren plikter å motta, innstudere og etter beste evne utføre de roller som teatret bestemmer.

Danseren kan benyttes som statist/korist så lenge dette kommer i tillegg til en på forhånd klart definert rolle, og så lenge dette ikke er til hinder for en forsvarlig utføring av rollen. Danseren kan ikke pålegges å utelukkende medvirke som statist/korist.

Dersom danseren utelukkende skal medvirke som statist eller korist, skal det i hvert enkelt tilfelle inngås lokal avtale mellom partene.

Teatret kan ikke kreve at danseren skal utføre roller som medfører nakenscener.

2.1.7.2 Opptak og fremføring av forestilling eller deler av denne gjennom tv, film, eller annen form for produksjon eller distribusjon, kan bare skje med de enkelte danseres samtykke.

Denne bestemmelsen gjelder dog ikke for fremføring av deler av forestillingen i fjernsyn når fremføringen må ses som et ledd i dekningen av nyhetsstoff.

Opptak for PR/markedsføring skal reguleres nærmere i egen avtale mellom Spekter og Norske Dansekunstnere.

Forøvrig plikter danseren i sin engasjementstid og innenfor den regulære arbeidstid å medvirke ved lyd- og billedopptak av teatrets forestillinger til arkivering (dokumentasjon). Opptaksforhold, anvendelse av opptakene m.v. skal reguleres nærmere i egen avtale mellom Spekter og Norske Dansekunstnere.

2.1.8 Tilsetting/prøvedans

Partene er enige i at prøvedans avholdes når 3 eller flere dansere tilsettes, og alltid ved fast tilsetting.

Partene forutsetter at koreograf eller den han/hun måtte bemyndige er til stede under prøvedansen.

Institusjonen gir Norske Dansekunstnere skriftlig beskjed senest 1 måned før prøvedans skal avholdes med angivelse av oppgavens art.

Institusjonen forplikter seg til å påse at kun de som er direkte involvert i prøvedansen er til stede under prøven.

Ved video-opptak av prøvedans må dette bekjentgjøres og grunngis overfor deltakerne. Opptaket må kun brukes i forbindelse med tilsettingen, og slettes etter bruk.

Arbeidsgiver bør normalt innen 2 uker etter prøvedans gi den arbeidssøkende beskjed om eventuelt engasjement.

2.2 Oppsigelse

2.2.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

2.2.2 Oppsigelsesfrister

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

Særbestemmelser Norsk skuespillerforbund:

Fast tilsatt personale

Partene har gjensidig rett til å si opp arbeidsforholdet skriftlig senest 31. januar til fratreden ved spilleårets (sesongens) utløp 31. juli.

2.2.3 Innskrenkning/rasjonalisering

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

2.2.4 Omplussing

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

3 Arbeidstid

3.1 Arbeidstid

3.1.1 Definisjoner

Arbeidstid:

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

Tjenestetid:

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

Dagarbeid/Kveldsarbeid:

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

Skiftarbeid:

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

Delt dagsverk:

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

Fleksibel arbeidstid:

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

Forskjøvet arbeidstid:

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

3.1.2 Ordinær arbeidstid

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

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

3.1.3 Daglig arbeidstid

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

3.1.3.1 Særbestemmelser Norsk skuespillerforbund:

Den alminnelige arbeidstid legges mellom kl. 10.00 og 23.00 (på turné kl.24.00).

Tjenestetid pr. dag kan fordeles på flere frammøter. (Delt dagsverk)

Avbrytes arbeidet i mindre enn 2 sammenhengende timer, blir avbrytelsen å regne som løpende arbeidstid. (Sammenhengende arbeidstid)

3.1.3.1 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere:

Den alminnelige arbeidstid legges mellom kl. 10.00 og 23.00 (på turné kl. 24.00)

Tjenestetid pr. dag kan fordeles på flere frammøter. (Delt dagsverk)

Avbrytes arbeidet i mindre enn 2 sammenhengende timer, blir avbrytelsen å regne som løpende arbeidstid. (Sammenhengende arbeidstid)

3.1.4 Arbeidstidsordninger

3.1.4.1 Skift- og sammenlignbare turnusordninger

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

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

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

3.1.4.2 Andre arbeidstidsordninger

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

3.1.4.3 Endring av arbeidstidsordninger

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

3.1.4.4 Fleksibel arbeidstid

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

3.1.4.5 Forskjøvet arbeidstid

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

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

3.1.5 Gjennomsnittsberegning

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

3.1.6 Ukentlig arbeidsfri mv

Arbeidstaker skal en gang i uken ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 35 timer, og slik at det alltid inngår et helt kalenderdøgn. Denne fritid skal fortrinnsvis gis på søndag. I tillegg til ukefridag skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridag skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen, og minst slik at arbeidstaker skal ha 2 sammenhengende fridager i løpet av 21 dager.

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

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

Særbestemmelse Norsk Skuespillerforbund:

3.1.6.1 Varsling av arbeid på kalenderdag søndag

Ved forestilling på søndag skal dette arbeidet og alternativ ukefridag varsles med minimum 10 uker, med mindre partene har inngått lokal avtale om annet.

For turnéer gjelder turnébestemmelsene, jf § 5.2.

Merknad:

Teatre som per 1.4.2018 har søndagsforestillinger som en del av sitt ordinære program og som praktiserer en kortere varslings tid enn 10 uker, skal som minimum ha en varslings tid på 8 uker

3.2 Særbestemmelser om prøver

Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund:

3.2.1 Prøvetid

3.2.1.1 Ordinær prøvetid legges mellom kl. 10.00 og 16.00.

For dager med ett frammøte er den ordinære prøvetiden 5 timer for den enkelte skuespiller. Ved spesielt store og kompliserte oppsetninger, eller når andre forhold nødvendiggjør en utvidelse av prøvetiden, skal den enkelte skuespiller kunne prøve i seks timer på dager med ett frammøte. Det er forutsetningen at teatrets vedkommende og skuespillernes tillitsvalgte skal vise ubetinget gjensidig lojalitet og saklighet ved drøftelsen og vurderingen av behovet for utvidelse av den ordinære prøvetiden.

For skuespiller som har forestilling eller kveldsprøve samme dag skal ordinær prøvetid være kl 11.00 - 15.00.

3.2.1.2 Det skal kunne holdes 7 prøver á 6 timer (langprøver) i løpet av en produksjons slutfase, også på dager med delt dagsverk. Slike prøver varsles minimum én uke i forveien.

3.2.1.3 Kveldsprøver skal avvikles mellom kl. 19.00 og 22.00. Antallet kveldsprøver begrenses til 20 pr. spilleår for den enkelte skuespiller, med mindre annet avtales lokalt.

3.2.1.4 Pauser

Prøver som varer i minst fire timer skal inkludere en pause på 20 minutter.

3.2.2 På dager med generalprøve eller première skal ikke en skuespiller som er med i forestillingen medvirke i annen forestilling. På slike dager skal skuespilleren ikke kunne innkalles til prøve på annen forestilling. Ordinær prøve på den forestilling som senere på dagen skal ha generalprøve eller première skal derimot kunne holdes dersom det er behov for det. Skuespilleren har krav på prøvrefri dagen etter première.

3.2.3 Det skal gis 4 prøvrefrie lørdager i løpet av en normalproduksjon. Prøver på lørdager skal ikke vare lenger enn fire timer og legges mellom kl. 10.00 og kl. 15.00.

3.2.4 Varslingsfrister

Senest en uke før leseprøve skal det foreligge en produksjonsplan som angir rammene for den daglige prøvetid; dag-, lørdags- og langprøver, prøvrefrie

lørdager og solgte/lukkede forestillinger fram til premieren. Kveldsprøver skal varsles 14 dager i forveien, jf aml. § 10-3

Tjenesteplanen for kommende kalenderuke gjøres kjent senest fredag uken før kl. 17. Jfr. aml § 10-3 og § 3.1.4.1.

Endringer i oppsatt tjenesteplan skal kun skje unntaksvis.

Endringer i oppsatt tjenesteplan drøftes med tillitsvalgte eller evt. den varatillitsvalgt som er til stede på arbeidsplassen. Beskjed om endringer må gis i et personlig, individuelt varsel.

Dersom skuespilleren får beskjed om endringer i den daglige tidsramme på et senere tidspunkt enn kl. 16.00 dagen før, vil dette medføre overtidsbetaling for den tiden som strekker seg utover den oppsatte tidsrammen.

Særbestemmelser Norske Dansekunstnere:

3.2.1 Prøvetid

3.2.1.1 Ordinær prøvetid legges mellom kl. 10.00 og 16.00.

For dager med ett frammøte er den ordinære prøvetiden 5 timer for den enkelte danser. Ved spesielt store og kompliserte oppsetninger, eller når andre forhold nødvendiggjør en utvidelse av prøvetiden, skal den enkelte danser kunne prøve i seks timer på dager med ett frammøte. Det er forutsetningen at teatrets vedkommende og danserens tillitsvalgte skal vise ubetinget gjensidig lojalitet og saklighet ved drøftelsen og vurderingen av behovet for utvidelse av den ordinære prøvetiden. For danser som har forestilling eller kveldsprøve samme dag, skal ordinær prøvetid være kl 11.00 - 15.00 dersom det ikke avtales noe annet lokalt.

Det skal legges til rette for oppvarming/uttøyning for dansere ved turné og ved forestillingsavvikling. I den utstrekning det er mulig, vil teatrene sørge for at danserne disponerer lokale for oppvarming før prøve og forestilling. Likeledes vil teatret bestrebe seg på å arrangere daglig klasse for tilsatte dansere.

3.2.1.2 Det skal kunne holdes 7 prøver á 6 timer (langprøver) i løpet av en produksjons slutfase også på dager med delt dagsverk. Slike prøver varsles minimum én uke i forveien.

3.2.1.3 Kveldsprøver skal avvikles mellom kl. 19.00 og 22.00. Antallet kveldsprøver begrenses til 20 pr. spilleår for den enkelte danser, med mindre annet avtales lokalt.

3.2.2 Den enkelte danser kan ikke pålegges å prøve på forskjellige stykker samme dag. På dager med generalprøve eller première skal ikke en danser som er med i forestillingen medvirke i annen forestilling. På slike dager skal danseren ikke kunne innkalles til prøve på annen forestilling. Ordinær prøve på den forestilling som senere på dagen skal ha generalprøve eller première skal derimot kunne holdes dersom det er behov for det. Danseren har krav på prøvefri dagen etter première.

3.2.3 Det skal gis 4 prøvefrie lørdager i løpet av en normalproduksjon. Prøver på lørdager skal ikke vare lenger enn fire timer og legges mellom kl. 10.00 og kl. 15.00.

3.2.4 Varslingsfrister

Senest en uke før prøvene starter skal det foreligge en produksjonsplan som angir rammene for den daglige prøvetid; dag-, lørdags,- og langprøver, prøvefrie lørdager og solgte/lukkede forestillinger fram til premieren. Kveldsprøver skal varsles 14 dager i forveien, jf aml § 10-3.

Tjenesteplanen for kommende kalenderuke gjøres kjent senest fredag uken før kl 17.00. Jfr. aml § 10-3 og § 3.1.4.1.

Endringer i oppsatt tjenesteplan skal kun skje unntaksvis. Det må være inntrådt spesielle omstendigheter som ledelsen ikke visste om da den satte opp tjenesteplanen.

Endringer i oppsatt tjenesteplan drøftes med tillitsvalgte eller evt. den varatillitsvalgt som er til stede på arbeidsplassen. Beskjed om endringer må gis i et personlig, individuelt varsel.

Dersom danseren får beskjed om endringer i den daglige tidsramme på et senere tidspunkt enn kl. 16.00 dagen før, vil dette medføre overtidsbetaling for den tiden som strekker seg utover den oppsatte tidsrammen.

3.2.5 Hjemmearbeid/lesetid kompenseres med fritid og/eller lønn, jf § 4.1.6.3.

3.3 Godtgjøring for særskilt arbeidstid

Gjaldt til 31.12.06 og er opphevet fra 1.1.07, erstattet av særbestemmelsene for NSF § 4.1.6.3 og særbestemmelser Norske Dansekunstnere § 4.1.6.3.

3.4 Særbestemmelser Norsk skuespillerforbund om godtgjøring - vederlag

Fri med lønn se § 4.1.6.3

3.4.1 Ethvert tjenesteframmøte avregnes med minimum 3 timer.

3.4.2 Arbeidstidsberegning

Kveldsforestilling avregnes med minimum 4 timer iberegnet sminking (normalt en halv time før forestillingens begynnelse, dersom tidligere innkalling ikke foreligger) og avsminking (normalt ett kvarter etter forestillingens slutt). Faktisk tid utover 4 timer regnes som arbeidstid og avrundes til nærmeste halve time.

Dagprøver og langprøver avregnes i henhold til ukentlig tjenesteplan. Ved avvik i produksjonsplanen som ikke oppfyller varslingsfristen i § 3.2.4 regnes ordinære prøver med minimum 4 timer. Langprøver avregnes med minimum 6 timer

3.4.3 Dobbeltforestilling

For dobbeltforestilling betales 1 dagsgasje ekstra.

To forestillinger som medregnet pausen mellom forestillingene, og iberegnet sminking og avsminking, ikke varer mer enn tre timer til sammen, regnes som en forestilling.

En forestilling som medregnet pausen, og iberegnet frammøte/sminking og avsminking, varer mer enn 6 timer, regnes som dobbeltforestilling.

Når to forestillinger blir avviklet mellom kl. 10.00 og 16.00 regnes disse ikke som dobbeltforestillinger. I slike tilfeller kan ikke skuespilleren arbeide om kvelden uten etter samtykke.

3.4.4 Er det mindre enn 3 timer mellom to frammøter har vedkommende krav på middagspenger med kr. 130,- eller et varmt måltid bekostet av arbeidsgiver.

3.4.5 Påtar skuespilleren seg å overta en rolle innenfor en frist på 72 timer, har skuespilleren krav på ekstragodtgjørelse etter følgende minimumssatser:

| Sidetall | Godtgjøring |
|----------|-------------|
| 1 – 20 | kr. 5 500,- |
| 20 - | kr. 9 000,- |

Påtar skuespilleren seg en ikke-planlagt overtakelse innenfor en frist på 3 til 14 dager, har skuespilleren krav på ekstragodtgjørelse etter følgende minimumssatser:

| Sidetall | Godtgjøring |
|----------|-------------|
| 1 – 20 | kr. 4 000,- |
| 20 - | kr. 6 000,- |

Med "sidetall" forstås det antall sider der vedkommende rolle medvirker, likegyldig om denne har replikker eller ikke. Det kan treffes lokal avtale om godtgjøring der det er urimelig misforhold mellom rollens sidetall og dens vanskelighetsgrad eller den arbeidsbelastning skuespilleren påføres.

3.4.6 Skuespiller som påtar seg instruktøroppdrag ved eget teater og som derfor oppbeholder normalhonorar i henhold til overenskomsten mellom Norsk Sceneinstruktørforening og Norsk teater- og orkesterforening, utbetales ikke skuespillerhonorar i den tid (minimum 3 måneder beregnet bakover fra den fastlagte premieredato) oppdraget varer. Trekket i skuespillergasjen skal dog begrenses oppad til det halve instruktørhonorar.

Deltar skuespilleren i prøve og/eller forestilling på eget teater i løpet av den tid instruktøregasjementet varer, godtgjøres dette med en dagsgasje.

3.4.7 Ved gjenopptagelse skal teatret sørge for gjennomgangsprøve eller tekstprøve hvis et stykke ikke har vært spilt på 3 uker.

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

3.4.9 Flere daglige oppmøter til ulike oppsetninger:

For arbeidsdager med to oppmøter med mer enn 2 timers opphold, og arbeid med to ulike oppsetninger, utbetales et tillegg på kr 500,- pr dag.

Hvilepauser i henhold til bestemmelsene i aml eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

På dager med flere oppmøter til prøver og/eller forestillinger for samme oppsetning utbetales dette tillegget ikke. Det betales heller ikke tillegg på dager hvor det utbetales dobbeltforestillingshonorar.

3.4 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere om godtgjøring - vederlag Fri med lønn se 4.1.6.3

3.4.1 Ethvert tjenestefremmøte avregnes med minimum 3 timer.

3.4.2 Arbeidstidsberegning

Kveldsforestilling avregnes med minimum 4 timer iberegnet sminking (normalt en halv time før forestillingens begynnelse, dersom tidligere innkalling ikke foreligger) og avsminking (normalt ett kvarter etter forestillingens slutt). Faktisk tid utover 4 timer regnes som arbeidstid og avrundes til nærmeste halve time.

Dagprøver og langprøver avregnes i henhold til ukentlig tjenesteplan. Ved avvik i produksjonsplanen som ikke oppfyller varslingsfristen i § 3.2.4 regnes ordinære prøver med minimum 4 timer. Langprøver avregnes med minimum 6 timer.

3.4.3 Dobbeltforestilling

For dobbeltforestilling betales 1 dagsgasje ekstra. To forestillinger som medregnet pausen mellom forestillingene og iberegnet sminking og avsminking, ikke varer mer enn tre timer, regnes som en forestilling. En forestilling som medregnet pausen, og iberegnet sminking og avsminking varer mer enn 6 timer, regnes som dobbeltforestilling.

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

3.4.4 Er det mindre enn 3 timer mellom to frammøter har vedkommende krav på middagspenger med kr. 130,- eller et varmt måltid bekostet av arbeidsgiver.

3.4.5 Tilleggsoppgaver

3.4.5.1 For dansere som påtar seg oppgave som dansekaptain gjelder følgende:

- Arbeidsoppgavene består i å lære koreografi og plasseringer for dansere og ensembleskuespillere i musikalske nummer, og i spilleperioden gi korreksjoner og holde overtakelsesprøver for disse.
- Dansekaptainen har funksjon som danser i produksjonen.
- Tilbud om oppgave som dansekaptain skal foreligge innen de første 10 dagene av prøveperioden med koreograf.

Danser som fungerer som dansekaptain utbetales et tillegg pr. prøve/forestilling tilsvarende B-regulativets trinn 24 dividert med 26.

3.4.5.2 For dansere som påtar seg ekstraoppgave som understudy, gjelder følgende;

- Understudy-oppgaver skal avtales med den enkelte danser
- Tilbud om understudy-oppgaver må foreligge de første 14. dagene av prøveperioden
- Teatersjef, instruktør, danser og tillitsmann for forestillingen avtaler antallet prøvedager ut fra rollens vanskelighetsgrad.
- Danseren som er understudy til hovedrolle har krav på å få spille 3 forestillinger.
- Understudy til hovedrolle skal ha min. en gjennomgang på avsluttende prøve og/eller før overtagelse med kost/mask/lysdek/orkester.

Danser som har ekstraoppgave som understudy har krav på ekstragodtgjørelse etter følgende minimumssatser;

Hovedrolle: Trinn 8 på B-regulativet pr. mnd. (kr. 4.000,-)
Mindre rolle: Trinn 6 på B-regulativet pr. mnd. (kr. 3.000,-)

3.4.5.3 For dansere som påtar seg oppgave som sving gjelder følgende:

- Sving skal kunne overta flere danseroller på kort varsel.
- En sving kan ansettes som danser i mindre oppgave uten egen rolle.
- Det bør ansettes sving ved større og krevende oppsetninger.
- Tilbud om oppgave som sving må foreligge de første 14 dagene av prøveperioden.
- Antall danseroller svingen skal dekke inn må avtales i hvert enkelt tilfelle.

Påtar danseren seg ekstraoppgaven som sving, har danseren krav på ekstragodtgjørelse etter følgende minimumssats: Trinn 9 på B-regulativet pr mnd (kr 4.500,-).

3.4.5.4 Påtar en danser seg oppgave som innhopper på kort varsel (48 timers eller kortere tids varsel) å overta en dans/rolle hun/han ikke er understudy eller sving for, skal danseren motta en ekstra godtgjøring på minimum kr. 5.500,- (11B). Ved fastsettelsen av ekstragodtgjøringens størrelse, skal det tas hensyn til dansens/rollens vanskelighetsgrad og om overtakelsen betyr en uforholdsmessig stor arbeidsbelastning for danseren. Ved overtagelse har danseren krav på å få spille minst tre forestillinger.

3.4.6 Danser som påtar seg koreografioppdrag ved egen institusjon oppbærer i tillegg til sin danserlønn 50% av gjeldende honorar i henhold til avtalen for koreografer. Deltar danseren i prøve og/eller forestilling på egen institusjon i løpet av den tid koreografiengasjementet varer, avtales en tilleggsgodtgjørelse med bruk av B-regulativet.

3.4.7 Ved gjenopptagelse skal teatret sørge for gjennomgangsprøve hvis et stykke ikke har vært oppført på 3 uker.

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

3.4.9 Flere daglige oppmøter til ulike oppsetninger

For arbeidsdager med to oppmøter med mer enn 2 timers opphold, og arbeid med to ulike oppsetninger, utbetales et tillegg på kr 400,- pr dag.

Hvilepauser i henhold til bestemmelsene i arbeidsmiljøloven eller etter arbeidstakerens ønske, regnes i denne forbindelse ikke som oppdeling av tjenesten.

På dager med flere oppmøter til prøver og/eller forestillinger for samme oppsetning utbetales dette tillegget ikke. Det betales heller ikke tillegg på dager hvor det utbetales dobbeltforestillingshonorar.

3.5 Overtid - merarbeid

3.5.1 Generelt

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i hvert enkelt tilfelle kan pålagt opparbeidet overtid avspaseres time for time med utbetaling av overtidstillegget (differansen mellom timelønn og overtidsgodtgjørelse).

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

3.5.2 Definisjoner

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

Med timelønn forstås i denne paragraf årslønn dividert med 1850.

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

3.5.3 Arbeid av arbeidstakere med særlig uavhengig stillinger

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

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

3.5.4 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

3.5.4.1 Dagregnskap

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

3.5.4.2 Ukeregnskap

Overskridelse av uketimetallet ut over de timer som er kompensert i dagregnskapet lønnes med 50 % overtidstillegg for de første 4 timene. For overtid ut over 4 timer er tillegget 100 %.

3.5.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid

3.5.5.1 100 %

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

3.5.5.2 100 %

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

3.5.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid

3.5.6.1 100 %

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

3.5.6.2 100 %

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

3.5.7 Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk

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

3.5.8 Tilkalling

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

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

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

3.5.9 Refusjon av utlegg

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

3.5.10 Kostpenger

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

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

4 Sosiale bestemmelser

4.1 Ferie

4.1.1 Generelt

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

4.1.2 Hovedferie

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

4.1.3 Ekstra ferieuke for arbeidstakere over 60 år

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

4.1.4 Utbetaling av feriepengene

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

4.1.5 Sykdom ved ferieavvikling

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært helt arbeidsufør, får tilsvarende ferie erstattet dersom kravet og legeerklæring fremsettes uten ugrunnet opphold etter at arbeidet er gjenopptatt, jf. ferieloven § 9 (1). Dersom arbeidstaker før ferie blir helt arbeidsufør kan vedkommende kreve at ferien utsettes til senere i ferieåret. Kravet må dokumenteres med legeerklæring og fremsettes senest siste arbeidsdag vedkommende arbeidstaker skulle hatt før ferien.

4.1.6 Særbestemmelser Skuespillerforbund:

4.1.6.1 Det gis ferie i henhold til ferieloven

4.1.6.2 *Avtalefestet ferie*

Det vises til overenskomsten del A punkt 2.

4.1.6.3 *Fri med lønn*

Skuespillere har krav på 4 uker fri med lønn pr. år, hvorav tre uker er kompensasjon for hjemmearbeid. En uke skal ligge mellom 15/12 og 30/04.

4.1.6.4 *Avvikling*

Normalt tas 6 uker sammenhengende i forbindelse med sommerferien, men det er anledning til å inngå lokal avtale om en annen disponering. Avtale om avvikling av de siste tre uker skal skje med minst en måneds varsel.

4.1.6 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere:

4.1.6.1 Det gis ferie i henhold til ferieloven

4.1.6.2 *Avtalefestet ferie*

Det vises til overenskomsten del A punkt 2.

4.1.6.3 *Fri med lønn*

Dansere har krav på 4 uker fri med lønn pr. år, hvorav tre uker er kompensasjon for hjemmearbeid. En uke skal ligge mellom 15/12 og 30/04.

4.1.6.4 *Avvikling*

Normalt tas 6 uker sammenhengende i forbindelse med sommerferien, men det er anledning til å inngå lokal avtale om en annen disponering. Avtale om avvikling av de siste tre uker skal skje med minst en måneds varsel.

4.2 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

4.2.1 Sykdom

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

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

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

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

4.2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Svangerskapspenger og foreldrepenger ved fødsel og adopsjon omfatter full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt arbeidsplan. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven.⁸ Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at arbeidstakeren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratredelsen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger. Slik utvidet permisjon kommer i tillegg til de uker arbeidstakeren har rett til foreldrepermisjon.

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

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

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

4.2.3 Fradrag for trygd

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten. I den lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for eventuelle ytelser fra folketrygden som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det er innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver for dette tidsrommet kreve overført en så stor del av ytelsene at lønnen dekkes.

4.3 Velferdspermisjoner

4.3.1 Velferdspermisjoner

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

Det gis permisjon:

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

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

4.3.2 Andre permisjoner

4.3.2.1 Avleggelse av eksamen

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis det fri med lønn eksamensdagen samt 2 lesedager før hver eksamensdag. Ved avleggelse av hjemmeeksamen over en lengre periode gis det fri med lønn den dagen oppgaven leveres og 2 lesedager før eksamen.

4.3.2.2 *Studiepermisjon/stipendieordninger*

Permisjon med lønn i samband med yrkesrelevante studieformål kan gis til arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten sammenhengende i minst 2 år.

For videreutdanning som er relevant for stillingen, kan virksomheten innvilge arbeidstakere full lønn for permisjonstiden eller deler av denne.

Det gis ikke permisjon med lønn for grunnutdanning.

Studiepermisjon kan, dersom tjenesten tillater det og etter arbeidsgivers vurdering, også innvilges til arbeidstakere med mindre enn 2 års sammenhengende tjeneste i virksomheten.

Det kan gis permisjon med lønn - hel eller delvis - tilknyttet statsstipend, fond for utøvende kunstnere, øvrige kunstnerstipend.

4.3.2.3 *Annen jobb/skolegang*

Etter 2 års sammenhengende ansettelse gis arbeidstakeren, såfremt tjenesten tillater det, ulønnet permisjon i inntil ett år for at vedkommende skal få prøve seg i annen jobb/skolegang eller tilsvarende.

4.3.3 Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund:

4.3.3.1 Etter 5 års sammenhengende tilsettelse ved samme teater kan skuespilleren gis inntil 2 års permisjon uten lønn.

4.3.3.2 Teatret kan gi skuespilleren permisjon for å opptre utenfor teatret. Slik permisjon gis uten lønn hvis fraværet varer mer enn 6 dager. Går det mindre enn 4 døgn mellom hver permisjon regnes permisjonen som ett fravær. Permisjonssøknad og svar på permisjonssøknad skal være skriftlig.

4.3.3.3 Skuespillere som har fått offentlig stipend har rett til permisjon med lønn i minst 1 måned.

4.3.3.4 Ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon får skuespillere på åremålskontrakt forlenget åremålet etter at permisjonen utløper tilsvarende permisjonens lengde. Dette skal avklares før vedkommende går ut i permisjon.

4.3.3 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere:

4.3.3.1 Etter 5 års sammenhengende tilsettelse ved samme teater kan danseren gis inntil 2 års permisjon uten lønn.

4.3.3.2 Teatret kan gi danseren permisjon for å opptre utenfor teatret. Slik permisjon gis uten lønn hvis fraværet varer mer enn 6 dager. Går det mindre enn 4 døgn mellom hver permisjon regnes permisjonen som ett fravær. Permisjonssøknad og svar på permisjonssøknad skal være skriftlig.

4.3.3.3 Dansere som har fått offentlig stipend har rett til permisjon med lønn i minst 1 måned.

4.3.3.4 Ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon får dansere på åremålskontrakt forlenget åremålet tilsvarende permisjonens lengde. Forlengelse av åremålsstillingen må skje rett etter permisjonen. Nøyaktig oppstartstidspunkt skal avklares før vedkommende går ut i permisjon. Avvik kan avtales mellom danser og arbeidsgiver.

4.4 Lønn under militærtjeneste

4.4.1 Krav til tjenestetid

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved virksomhetene som omfattes av overenskomsten, utbetales lønn i samsvar med § 4.4.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret og pliktig polititjeneste.

4.4.2 Lønn

Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales en tredjedel av den sivile lønn under førstegangstjenesten. Ellers utbetales full lønn. Når tjenesten varer mer enn en uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.

For vernepliktig og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.

4.4.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 4.4.1 og 4.4.2 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avviklet under militærtjeneste med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten av tiden innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tid. Trekk etter § 4.4.2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 4.4.1 og 4.4.2 gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

4.5 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

4.5.1 Generelt

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

4.5.2 Erstatningens størrelse

4.5.2.1 Heltidsansatte

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

G = grunnbeløpet i Folketrygden.

4.5.2.2 Deltidsansatte

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

4.5.3 Begunstigelse

4.5.3.1 Rekkefølge

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

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

4.5.3.2 Samboer

Som samboer regnes person som har felles bopel og felles barn med arbeidstakeren, eller som kan dokumentere at samboerforholdet har bestått i de siste 2 år. Dette gjelder ikke dersom det på det tidspunktet forsikringstilfellet inntrådte, forelå forhold som var til hinder for at lovlig ekteskap eller partnerskap etter partnerskapsloven kunne inngås.

4.5.4 Begravelsesbidrag

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

4.5.5 Forsikringsplikt

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

4.5.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringselskapet.

4.5.7 Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund:

For skuespillere skal det også tegnes ulykkesforsikring for fritiden.

4.5.7 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere:

For dansere skal det også tegnes ulykkesforsikring for fritiden.

4.6 Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom

4.6.1 Yrkesskade

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

4.6.2 Skade på reise

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

4.6.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere ansatt i virksomheten omfattes av ordningen.

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

4.6.4 Tap i framtidig erverv

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

4.6.5 Menerstatning

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

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

4.6.6 Død

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

4.6.7 Samordning av § 4.5 og § 4.6

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

4.6.8 Samordning med lov om yrkesskadeforsikring

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

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

4.6.9 Forsikringsplikt

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

4.6.10 Dekning av utgifter

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

4.6.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

4.7 Pensjon

Med virkning fra 1. juli 2016 er ansatte ved teatrene omfattet av en midlertidig pensjonsordning etter Lov om innskuddspensjon.

Ordningen omfatter alle ansatte ved teatrene med følgende unntak:

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

Innskuddspensjonsordningen er utformet som følger:

Medlemskap

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

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

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

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen opprettes med følgende satser:

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

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

Med pensjongivende lønn menes grunnlønn og faste tillegg, jf. Lov om innskuddspensjon § 5-5, 2. ledd bokstav a.

Risikodekninger

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

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

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

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

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

Innskuddsfritak ved uførhet

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

Overgangsordninger

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

Arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om å sikre arbeidstakere over 60 år per 1. juli 2016 et samlet pensjonsnivå tilsvarende offentlig tjenestepensjon, i form av en driftspensjon. Beregningene foretas på faktisk fratredelsestidspunkt, og driftspensjonen utbetales livsvarig. Nærmere vilkår for ordningen er avtalt i protokoll av 23. mai 2016 fra avsluttende sentrale forhandlinger i overenskomstområde 1.

4.8 Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste skal være etablert ved den enkelte virksomhet.

5 Reise og turné

5.1 Tjenestereise

a) Statens reiseregulativ gjelder.

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

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

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

5.2 Turnébestemmelser

5.2.1 Generelle bestemmelser

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

5.2.1.1 Statens reiseregulativ

Statens reiseregulativ gjelder for området.

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

5.2.1.2 *Sammenheng med andre paragrafer i avtaleverket*

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

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

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

5.2.1.3 *Turnéplikt*

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

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

Gravide kvinner fritas for turnéplikt.

5.2.1.4 *Turnéfri*

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

5.2.2 Definisjoner

5.2.2.1 *Tidsperiode*

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

5.2.2.2 *Turnédag*

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

5.2.2.3 *Oppsøkende teater*

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

5.2.2.4 *Hjemsted*

Som hjemsted defineres teatrets kontoradresse.

5.2.3 Gjennomføring av turné

5.2.3.1 Reiserute, transport og bemanning

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

5.2.3.2 Ekstraoppgaver på turné

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

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

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

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

5.2.3.3 Innkvartering

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

5.2.3.4 Hvilerom

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

5.2.3.5 Prøve på turné

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

5.2.3.6 Turnépause

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

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

5.2.4 Arbeidstid/reisetid

5.2.4.1 Gjennomsnittsberegning

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

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

Det arbeides 6 dagers uke.

5.2.4.2 *Arbeidsplan*

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

5.2.4.3 *Avspaseringsplan*

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

5.2.4.4 *Disponibel arbeidstid*

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 08.00 og kl. 24.00.

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

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

5.2.4.5 *Reisetid*

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

5.2.4.6 *Registrering av arbeidstid*

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

5.2.4.7 *Pause før forestilling*

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

5.2.4.8 *Arbeids- og reisefri periode*

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

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

5.2.4.9 *Overtid*

Arbeid som går ut over begrensningene i § 5.2.4 er overtid jfr. §§ 3.5.4 og 3.5.5. Reisetid inngår med ¼ tid i beregning av overtid. Evt. reisetid mellom kl. 24.00 og kl. 08.00 inngår med full tid.

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

5.2.5 Godtgjøringar

Tilleggene som utbetales etter denne paragraf skal være pensjonsgivende.

5.2.5.1 Plikttillegg

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

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

5.2.5.2 Ulempetillegg

Dette er godtgjørelse for ulempen knyttet til

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

Tilleggene er pr dag:

- dag 1-30 kr. 600
- dag 31-60 kr. 625
- dag 61-90 kr. 650
- dag 91-120 kr. 750
- dag 121- kr. 825

Overgangsordning for §§ 5.2.5.1 og 5.2.5.2:

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

5.2.5.3 Reise og arbeid mellom kl 24.00 og 08.00

For arbeid mellom kl 24.00 og 08.00 utbetales det i tillegg til ordinær lønn

100 % pr. påbegynt time. Samme sats benyttes for reise såfremt ikke natt-tillegg eller soveplass benyttes.

5.2.5.4 Reise og arbeid på fridag

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

5.2.5.5 Utreise og hjemreise

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

5.2.5.6 Sen ankomst til hjemsted

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

5.2.5.7 Natttillegg

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

5.2.6 Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Turne- og tjenestereiser – statens reiseregulativ

Det vises til §§ 5.1 og 5.2.1.1. Statens reiseregulativ for innenlandsreiser gjelder.

For reiser utenfor riket, kan virksomhetene inngå lokal avtale med de tilsattes organisasjoner om annen godtgjørelse enn bestemt i regulativet og om særlige regler for beregningen.

5.2.6 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Turne- og tjenestereiser – statens reiseregulativ

Det vises til §§ 5.1 og 5.2.1.1. Statens reiseregulativ for innenlandsreiser gjelder.

For reiser utenfor riket, kan virksomhetene inngå lokal avtale med de tilsattes organisasjoner om annen godtgjørelse enn bestemt i regulativet og om særlige regler for beregningen.

6 Lønn

6.1 Generelt

6.1.1 Lønningsdag

Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller offisiell fridag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

6.1.2 Lønn før ferie

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

6.1.3 Forskudd

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

Ved husbygging eller betaling av boliginskudd kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd.

6.1.4 Særbestemmelser Skuespillerforbund: Kontingenttrekk

Med hjemmel i aml §14-15, pkt 2 d), skal teatrene foreta trekk i lønn for skyldig medlemskontingent til Norsk Skuespillerforbund.

6.1.4 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Kontingenttrekk

Med hjemmel i aml, § 14-15, pkt 2 d), skal teatrene foreta trekk i lønn for skyldig medlemskontingent til Norske Dansekunstnere.

6.2 Særbestemmelser lønnsregulativ

6.2.1 Lønnsregulativ Norsk Skuespillerforbund:

Generelt

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

A-Regulativ

| | pr. 1.4.2017 | pr. 1.4.2018 | pr. 1.4.2019 | pr. 1.4.2020 | Pr. 1.4.2021 |
|----|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1 | 365 443 | 379 143 | 392 543 | 396 743 | 408 646 |
| 2 | 369 999 | 383 699 | 397 099 | 401 348 | 413 389 |
| 3 | 374 553 | 388 253 | 401 653 | 405 951 | 418 129 |
| 4 | 379 355 | 393 055 | 406 455 | 410 804 | 423 128 |
| 5 | 384 158 | 397 858 | 411 258 | 415 658 | 428 128 |
| 6 | 389 042 | 402 742 | 416 142 | 420 594 | 433 212 |
| 7 | 393 044 | 406 744 | 420 144 | 424 640 | 437 379 |
| 8 | 397 043 | 410 743 | 424 143 | 428 681 | 441 542 |
| 9 | 401 477 | 415 177 | 428 577 | 433 163 | 446 158 |
| 10 | 405 909 | 419 609 | 433 009 | 437 642 | 450 771 |
| 11 | 410 649 | 424 349 | 437 749 | 442 433 | 455 706 |
| 12 | 413 077 | 426 777 | 440 177 | 444 887 | 458 234 |
| 13 | 417 756 | 431 456 | 444 856 | 449 616 | 463 105 |
| 14 | 422 434 | 436 134 | 449 534 | 454 344 | 467 974 |
| 15 | 427 668 | 441 368 | 454 768 | 459 634 | 473 423 |
| 16 | 432 899 | 446 599 | 459 999 | 464 921 | 478 869 |
| 17 | 437 454 | 451 154 | 464 554 | 469 525 | 483 611 |
| 18 | 442 009 | 455 709 | 469 109 | 474 129 | 488 353 |
| 19 | 447 612 | 461 312 | 474 712 | 479 792 | 494 185 |
| 20 | 453 214 | 466 914 | 480 314 | 485 454 | 500 017 |
| 21 | 459 308 | 473 008 | 486 408 | 491 613 | 506 361 |
| 22 | 465 403 | 479 103 | 492 503 | 497 772 | 512 706 |
| 23 | 471 744 | 485 444 | 498 844 | 504 182 | 519 307 |
| 24 | 478 084 | 491 784 | 505 184 | 510 589 | 525 907 |
| 25 | 484 733 | 498 433 | 511 833 | 517 310 | 532 829 |
| 26 | 491 380 | 505 080 | 518 480 | 524 028 | 539 748 |
| 27 | 501 239 | 514 939 | 528 339 | 533 992 | 550 012 |
| 28 | 508 134 | 521 834 | 535 234 | 540 961 | 557 189 |
| 29 | 515 274 | 528 974 | 542 374 | 548 178 | 564 623 |
| 30 | 522 416 | 536 116 | 549 516 | 555 396 | 572 058 |
| 31 | 529 926 | 543 626 | 557 026 | 562 986 | 579 875 |
| 32 | 537 436 | 551 136 | 564 536 | 570 577 | 587 694 |

| | | | | | |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 33 | 545 253 | 558 953 | 572 353 | 578 477 | 595 832 |
| 34 | 553 072 | 566 772 | 580 172 | 586 380 | 603 971 |
| 35 | 561 198 | 574 898 | 588 298 | 594 592 | 612 430 |

B-REGULATIV

| Ltr | Bruttobeløp |
|-----|-------------|
|-----|-------------|

| | |
|------|--------|
| 1 | 500 |
| 2 | 1 000 |
| 3 | 1 500 |
| 4 | 2 000 |
| 5 | 2 500 |
| 6 | 3 000 |
| 7 | 3 500 |
| 8 | 4 000 |
| 9 | 4 500 |
| 10 | 5 000 |
| 11 | 5 500 |
| 12 | 6 000 |
| 13 | 6 500 |
| 14 | 7 000 |
| 15 | 7 500 |
| 16 | 8 000 |
| 17 | 8 500 |
| 18 | 9 000 |
| 19 | 9 500 |
| 20 | 10 000 |
| 21 | 10 500 |
| 22 | 11 000 |
| 23 | 11 500 |
| 24 | 12 000 |
| 25 | 12 500 |
| | |
| 30 | 15 000 |
| 31 | 15 500 |
| 32 | 16 000 |
| 33 | 16 500 |
| | |

| | |
|------|--------|
| 62 | 31 000 |
| | |
| 75 | 37 500 |
| 76 | 38 000 |
| 77 | 38 500 |
| 78 | 39 000 |
| | |
| 92 | 46 000 |
| | |
| 139 | 69 500 |
| 140 | 70 000 |
| 141 | 70 500 |
| 142 | 71 000 |

LØNNSRAMMER pr 1.4.11

| ANS. | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 15 |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Ltr. S1 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 29 | 30 |
| Stykkontrakt | | | | | | | | | |
| Ltr. S2 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 31 | 32 |
| S3 Ltr 29 | | | | | | | | | |
| S4 Ltr 30 | | | | | | | | | |
| S5 Ltr 32 | | | | | | | | | |
| S6 Ltr 34 | | | | | | | | | |

* Endring etter mellomoppgjøret 2019: Nytt ansiennitetstrinn ved 15 år for S1 og S2 (i grått)

6.2.1 Lønnsregulativ Norske Dansekunstnere

Generelt

Regulativet er et bruttolønnsregulativ.

A-Regulativ

| | pr. 1.4.17 | pr.1.4.2018 | pr.1.4.2019 | pr.1.4.2020 | Pr. 1.4.2021 |
|---|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 1 | 365 800 | 376 041 | 388 074 | 392 227 | 403 601 |
| 2 | 370 360 | 380 729 | 392 913 | 397 117 | 408 633 |
| 3 | 374 919 | 385 415 | 397 748 | 402 004 | 413 662 |
| 4 | 379 725 | 390 356 | 402 848 | 407 158 | 418 966 |
| 5 | 384 533 | 395 298 | 407 948 | 412 313 | 424 270 |

| | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 6 | 389 421 | 400 324 | 413 134 | 417 555 | 429 664 |
| 7 | 393 428 | 404 443 | 417 385 | 421 851 | 434 084 |
| 8 | 397 430 | 408 557 | 421 631 | 426 142 | 438 501 |
| 9 | 401 869 | 413 120 | 426 340 | 430 901 | 443 398 |
| 10 | 406 305 | 417 680 | 431 046 | 435 658 | 448 292 |
| 11 | 411 050 | 422 558 | 436 080 | 440 746 | 453 528 |
| 12 | 413 481 | 425 057 | 438 658 | 443 352 | 456 209 |
| 13 | 418 164 | 429 871 | 443 627 | 448 374 | 461 377 |
| 14 | 422 846 | 434 685 | 448 595 | 453 395 | 466 543 |
| 15 | 428 086 | 440 071 | 454 153 | 459 012 | 472 324 |
| 16 | 433 322 | 445 453 | 459 708 | 464 627 | 478 101 |
| 17 | 437 881 | 450 141 | 464 545 | 469 516 | 483 132 |
| 18 | 442 441 | 454 828 | 469 382 | 474 404 | 488 162 |
| 19 | 448 049 | 460 593 | 475 332 | 480 418 | 494 350 |
| 20 | 453 657 | 466 357 | 481 281 | 486 431 | 500 537 |
| 21 | 459 756 | 472 628 | 487 752 | 492 971 | 507 267 |
| 22 | 465 857 | 478 899 | 494 224 | 499 512 | 513 998 |
| 23 | 472 205 | 485 425 | 500 959 | 506 319 | 521 002 |
| 24 | 478 551 | 491 948 | 507 691 | 513 123 | 528 004 |
| 25 | 485 206 | 498 790 | 514 751 | 520 259 | 535 347 |
| 26 | 491 860 | 505 630 | 521 810 | 527 393 | 542 688 |
| 27 | 501 728 | 515 775 | 532 279 | 537 975 | 553 576 |
| 28 | 508 630 | 522 869 | 539 601 | 545 375 | 561 191 |
| 29 | 515 777 | 530 217 | 547 184 | 553 039 | 569 077 |
| 30 | 522 926 | 537 566 | 554 768 | 560 704 | 576 965 |
| 31 | 530 443 | 545 294 | 562 743 | 568 764 | 585 258 |
| 32 | 537 961 | 553 022 | 570 719 | 576 825 | 593 553 |
| 33 | 545 785 | 561 066 | 579 020 | 585 215 | 602 186 |
| 34 | 553 612 | 569 111 | 587 323 | 593 607 | 610 822 |
| 35 | 561 745 | 577 472 | 595 951 | 602 328 | 619 796 |

B-Regulativ

| | |
|----|-------|
| 1 | 500 |
| 2 | 1 000 |
| 3 | 1 500 |
| 4 | 2 000 |
| 5 | 2 500 |
| 6 | 3 000 |
| 7 | 3 500 |
| 8 | 4 000 |
| 9 | 4 500 |
| 10 | 5 000 |
| 11 | 5 500 |
| 12 | 6 000 |

| | |
|------|--------|
| 13 | 6 500 |
| 14 | 7 000 |
| 15 | 7 500 |
| 16 | 8 000 |
| 17 | 8 500 |
| 18 | 9 000 |
| 19 | 9 500 |
| 20 | 10 000 |
| 21 | 10 500 |
| 22 | 11 000 |
| 23 | 11 500 |
| 24 | 12 000 |
| 25 | 12 500 |
| | |
| 30 | 15 000 |
| 31 | 15 500 |
| 32 | 16 000 |
| 33 | 16 500 |
| | |
| 62 | 31 000 |
| | |
| 75 | 37 500 |
| 76 | 38 000 |
| 77 | 38 500 |
| 78 | 39 000 |
| | |
| 92 | 46 000 |
| | |
| 139 | 69 500 |
| 140 | 70 000 |
| 141 | 70 500 |
| 142 | 71 000 |

Lønnsramme pr 1.4.11:

| ANS. | 0 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | 12 | 14 | 16 |
|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Ltr. D1 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 29 | 30 |
| Stykkontr. | | | | | | | | | |
| Ltr. D2 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 31 | 32 |
| D3 Ltr 29 | | | | | | | | | |
| D4 Ltr 30 | | | | | | | | | |
| D5 Ltr 32 | | | | | | | | | |
| D6 Ltr 34 | | | | | | | | | |

*Endring etter mellomoppgjøret 2019 markert med grått: Nytt ansiennitetstrinn ved 16 år for D1 og D2. Dansere med 18 års ansiennitet som ansettes på stykkkontrakt lønnes i lønnstrinn 34.

6.3 Lønnsansiennitet

6.3.1 Generelt

6.3.1.1 Ansettelse

Ved ansettelse godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste i lønnsansienniteten. Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet og omsorgstjeneste med inntil 6 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn, eller pleie av eldre og syke. Verneplikt godskrives fullt ut.

6.3.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

6.3.1.3 Læretid

Læretid som lærling godskrives i lønnsansienniteten.

6.3.2 Opprykksdato

Ansiennitetsdatoen fastsettes på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Datoen fastsettes til enten 1. januar eller 1. juli, avhengig av hvilken av disse datoer som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdato.

6.3.3 Permisjon som medregnes i lønnsansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

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

6.3.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

6.3.5 Deltidsstillinger

Arbeidstakere i deltidstillinger rykker opp på lønnstrinnskalaen etter vanlige regler.

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

Ved overgang fra deltidstilling til heltidstilling eller omvendt, beholder arbeidstakeren opptjent lønnsansiennitet.

6.3.6 Sesongarbeider

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

6.4 Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Lønnsansiennitet

Relevant praksis skal være ansiennitetsgivende. For frilans skuespillere fastsettes datoen alltid til nærmeste halvår oppover.

6.4 Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: Lønnsansiennitet

Ansiennitet regnes fra fylte 16 år ved profesjonell utøvelse som danser.

- Godkjent 3-årig høyskoleutdannelse i dans gir 2 års ansiennitet.
- For frilans dansere fastsettes datoen alltid til nærmeste halvår oppover.

6.5 Stedfortredertjeneste / konstituering

6.5.1 Plikt

Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: gjelder ikke skuespillere.

Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: gjelder ikke dansere.

6.5.2 Stedfortredertjeneste på samme nivå

Økes den ordinære arbeidsbyrde vesentlig i en lengre periode, kan det, etter drøfting med tillitsvalgte i vedkommende organisasjon, gis en passende godtgjøring.

6.5.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

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

6.5.3.2 **Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund:** gjelder ikke skuespillere.

Særbestemmelser Norske Dansekunstnere: gjelder ikke dansere.

6.5.4 Konstituering i lederstillinger

- 6.5.4.1 Ved konstituering (midlertidig ansettelse) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommende ville fått ved opprykk til stillingen.
- 6.5.4.2 Når det er på det rene at en stilling vil bli stående ledig utover 1 måned pga. sykdom, permisjon e.l., foretas som hovedregel konstituering i stillingen.

6.6 Forhandlingsbestemmelsene

6.6.1 Justerings- og normeringsforhandlinger

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til justerings- og normeringsforhandlinger.

Forhandlingene føres innenfor en fastsatt økonomisk ramme, og kan gjelde følgende forhold:

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

6.6.2 Lokale forhandlinger

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

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

6.6.3 Særskilte forhandlinger

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

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

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

6.6.4 Saksbehandling

Resultatet av forhandlinger etter §§ 1 og 2 og avtaler etter § 3 skal innberettes til partene sentralt.

Forhandlingene med grunnlag i §§ 1, 2 og 3 skal føres etter reglene i tilleggsbestemmelsene til Hovedavtalen § 4.

7 Særbestemmelser Norsk Skuespillerforbund: Elever, Auditions og understudy

7.1 Elever/Hospitant

Det kan taes inn elever ved teatrene. Forutsetningen er at det oppnevnes en elevansvarlig, og at det foreligger et undervisningsopplegg som skal godkjennes av Norsk Skuespillerforbund.

7.2 Auditions

Det kan holdes åpne auditions for spesielle roller. De medlemmer av kunstnerisk råd som selv ikke er aktuelle for audition skal være tilstede som rådgivende organ dersom det er praktisk mulig.

7.3 Understudy

For skuespillere som påtar seg ekstraoppgave som understudy, gjelder følgende:

- Understudy-oppgaver skal avtales med den enkelte skuespiller
- Tilbud om understudy-oppgaver må foreligge de første 14. dagene av prøveperioden
- Teatersjef, instruktør, skuespiller og tillitsmann for forestillingen avtaler antallet prøvedager ut fra rollens vanskelighetsgrad.
- Skuespilleren som er understudy til hovedrolle har krav på å få spille 3 forestillinger.
- Understudy til hovedrolle skal ha min. en gjennomgang på avsluttende prøve og/eller før overtagelse med kost/mask/lysdekk/orkester.

Påtar skuespilleren seg ekstraoppgaven som understudy, har skuespilleren (med virkning fra 1. april 2015) krav på ekstragodtgjørelse etter følgende minimumssatser;

Hovedrolle: Trinn 8 på B-regulativet pr. mnd. (kr. 4.000,-)

Mindre rolle: Trinn 6 på B-regulativet pr. mnd. (kr. 3.000,-)

**Våre medlemmer
driver Norge**