

Tariffavtale

for scenografer, kostymedesignere og designere for figurteater

mellom

Teatrenes forhandlingsutvalg (TFU) på vegne av:

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

og

CREO

Innholdsfortegnelse

1.	Tariffavtalens omfang	4
2.	Ansettelse og oppsigelse	4
2.1	Fast ansettelse	4
2.2	Midlertidig ansettelse	4
2.3	Oppsigelse.....	4
2.4	Kontingenttrekk for fast ansatte.....	4
2.5	Tilbud og aksept av avtale.....	4
2.6	Bortfall av oppgave	5
3.	Arbeidstid.....	5
4.	Produksjonsformer	5
4.1	Normalproduksjon	5
4.2	Samarbeidsproduksjon	5
5.	Lønn	6
5.1	Fast ansatte.....	6
5.2	Midlertidig ansatt for enkeltstående produksjon.....	7
5.3	Lønn for midlertidig ansatte der produksjonen er større eller mindre enn normalproduksjon.....	10
5.4	Lønn ved kombinasjonsoppgaver	11
5.5	Lønn for midlertidig ansatte for prøver utover det som er avtalt	11
5.6	Lønn for arbeid som ikke er omfattet av denne tariffavtalen	11
5.7	Lønn for kontroll av Kunstneriske verk	11
5.8	Lønn ved forlenget visnings-/fremføringsrett.....	11
5.9	Utbetaling av lønn	12
6.	Ansiennitetsberegning	12
7.	Overnatting og merutgifter til kost	12
8.	Opphavsrett	13
8.1	Innledning	13
8.2	Arbeidsgivers rettigheter	13
8.2.1	Generelt	13
8.2.2	Visnings-/fremføringsrett	13
8.2.3	Forlenget visnings-/fremføringsrett	13
8.2.4	Bruksrett til grunnlagsmateriale	13
8.2.5	Rett til å gjøre opptak.....	13
8.2.6	Digital visnings-/fremføringsrett	13
8.2.7	Markedsføringsrett	14
8.2.8	Salg til tredjeparter som er omfattet av denne avtalen	14
8.2.9	Gjenbruksrett	14
8.3	Arbeidstakers rettigheter	14
8.3.1	Rettigheter i forbindelse med kontroll av Kunstneriske verk	14
9.	Samarbeid og ansvarsfordeling	14
9.1	Prøver.....	14
9.2	Informasjon og arbeidsmateriale	15
9.3	Bemanning i god tid	15
9.4	Produksjonsplan.....	15
9.5	Fullmakter	15

10.	Sosiale bestemmelser	15
10.1	Ferie	15
10.2	Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon	15
	10.2.1 Lønn under sykdom.....	15
	10.2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon	15
	10.2.3 Fradrag for trygd	16
10.3	Permisjoner	16
	10.3.1 Velferdspermisjoner.....	16
	10.3.2 Permisjoner for å avlegge eksamen.....	16
10.4	Repetisjonsøvelse	16
10.5	Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	16
	10.5.1 Generelt	16
	10.5.2 Erstatningens størrelse	16
	10.5.2.1 Heltidsansatte:	16
	10.5.2.2 Deltidsansatte	17
	10.5.3 Begunstigelse.....	17
	10.5.3.2 Samboer.....	17
	10.5.4 Begravelsesbidrag	17
	10.5.5 Forsikringsplikt.....	17
	10.5.6 Utbetaling	17
10.6	Erstatning ved yrkesskade/sykdom	17
	10.6.1 Yrkesskade.....	17
	10.6.2 Skade på reise.....	18
	10.6.3 Hvem omfattes.....	18
	10.6.4 Tap i framtidig erverv.....	18
	10.6.5 Menerstatning	18
	10.6.6 Død	18
	10.6.7 Samordning av punkt 10.5 og punkt 10.6	18
	10.6.8 Samordning med lov om yrkesskadeforsikring	18
	10.6.9 Forsikringsplikt.....	18
	10.6.10 Dekning av utgifter	18
	10.6.11 Meldeplikt	18
10.7	Pensjon	18
11	Forhandlinger om rettstvister	19
12	Tariffavtalens varighet	19

1. Tariffavtalens omfang

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

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

Tariffavtalen får ikke anvendelse på scenografer, kostymedesignere og designere for figurteater som er engasjert som oppdragstakere i eller utenfor næring eller lignende tilknytninger som ikke er et arbeidsforhold.

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

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

2. Ansettelse og oppsigelse

2.1 Fast ansettelse

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

2.2 Midlertidig ansettelse

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

2.3 Oppsigelse

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

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

2.4 Kontingenttrekk for fast ansatte

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

2.5 Tilbud og aksept av avtale

En avtale er kommet i stand når arbeidsgiver og arbeidstaker binder seg til et fremtidig forpliktende arbeidsforhold. Det er viktig at arbeidsgiver skiller tydelig mellom sondering og konkrete

arbeidstilbud. Et konkret muntlig tilbud skal skriftliggjøres innen to uker og skal inneholde tentativ produksjonsperiode og beskrivelse av oppgavens omfang. Dette danner grunnlaget for arbeidsgivers utfyllende arbeidsavtale som ikke skal foreligge senere enn én uke etter rammemøtet.

2.6 Bortfall av oppgave

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

3. Arbeidstid

Scenografer, kostymedesignere og designere for figurteater er særlig uavhengige stillinger. Ansatte i disse stillingene omfattes ikke av arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid og skal yte det arbeid som er nødvendig for å fylle stillingen, likevel slik at arbeidsmiljøloven § 10-2 første, andre og fjerde ledd gjelder.

4. Produksjonsformer

4.1 Normalproduksjon

Flere elementer i tariffavtalen er basert på konseptet normalproduksjon.

Scenografer og kostymedesignere

Hvorvidt en oppsetning er en normalproduksjon for scenografer og kostymedesignere avgjøres etter en helhetsvurdering av produksjonens kompleksitet som f.eks :

- forestillingens lengde
- antall medvirkende og roller
- antall kunstneriske disipliner og størrelsen på det kunstneriske teamet
- tilstedeværelse
- prosess, arbeidsmetode og ressurstilgang
- prøvetidens varighet

Scenografer og kostymedesigneres rett og plikt til tilstedeværelse avtales ved kontraktsinngåelse og er inntil 30 dager for en normalproduksjon. Ved kombinasjonsoppgave (normalproduksjon) scenografi og kostymedesign gjelder en tilstedeværelse på inntil 39 dager. Ved oppgaver hvor lønnen er avkortet skal tilstedeværelsen reduseres tilsvarende. I særlige tilfeller kan det avtales en utvidet tilstedeværelse.

Det vises for øvrig til pkt. 5.3 Lønn for midlertidig ansatte der produksjonen er større eller mindre enn normalproduksjon.

4.2 Samarbeidsproduksjon

Ved samarbeid mellom to eller flere teatre som omfattes av denne tariffavtalen kan prøveperioden tilpasses prosjektets behov, både i preproduksjon og i tilstedeværelse på teatret/teatrene.

Rammebetingelser og ansvarsfordeling mellom partene i samarbeidsproduksjonen som berører arbeidstakers arbeids- og ansvarsområde, skal konkretiseres i arbeidsavtalen.

Ved samarbeid med en partner som ikke er omfattet av denne avtalen gjelder tilsvarende, slik at prøveperioden for arbeidstaker som er ansatt ved et teater omfattet av avtalen kan tilpasses prosjektets behov, både i preproduksjon og i tilstedeværelse på teatret.

5. Lønn

5.1 Fast ansatte

Fast ansatte som omfattes av denne tariffavtalen skal lønnes etter årslønn som fremgår under.

Scenografer:

Ansiennitet	01.01.2025
0	545 352
2	551 270
4	557 826
6	564 378
8	578 398
10	592 236
12	621 186
14	646 766
16	688 501

Kostymedesignere:

Ansiennitet	01.01.2025
--------------------	-------------------

0	540 467
2	546 396
4	552 325
6	558 891
8	565 458
10	579 505
12	608 874
14	630 675
16	675 821

5.2 Midlertidig ansatt for enkeltstående produksjon

Lønn for midlertidig ansatte er basert på konseptet normalproduksjon, jf. punkt 4.1.

Lønnsatser ved midlertidig ansettelse for enkeltstående produksjoner for den enkelte stillingsgruppe¹:

Årslønn etter pkt. 5.1 dividert med normalproduksjon for den enkelte kategori + 11,5 %.

Antall normalproduksjoner (nye produksjoner) pr. år:

Scenografi: 4

Kostymer: 4

Scenografer:

¹ Lønnsatsene for arbeidstakere som er ansatt midlertidig for en enkeltstående produksjon tar utgangspunkt i årslønn for fast ansatte, samtidig som det legges til grunn at gjennomsnittlig antall nye normalproduksjoner per år er 4 for scenografer og 4 for kostymedesignere.

ANSIENNITET	Lønn enkeltstående produksjon 01.01.2025	Dagsats 01.01.2025
0	152 017	4 168
2	153 666	4 213
4	155 494	4 262
6	157 320	4 313
8	161 229	4 404
10	165 086	4 511
12	173 156	4 734
14	180 286	4 922
16	191 920	5 249

Kostymedesignere:

ANSIENNITET	Lønn enkeltstående produksjon 01.01.2025	Dagslønn 01.01.2025
0	150 655	4 155
2	152 308	4 201
4	153 961	4 248

6	155 791	4 298
8	157 621	4 364
10	161 537	4 471
12	169 724	4 696
14	175 801	4 871
16	188 385	5 210

Kombinasjon scenograf kostymedesigner:

ANSIENNITET	Lønn enkeltstående produksjon 2025	Dagslønn 2025
0	265 008	4 168
2	267 897	4 213
4	270 965	4 262
6	274 164	4 313
8	279 445	4 404
10	286 239	4 511
12	300 448	4 734

14	312 137	4 922
16	333 209	5 249

Figurer/figurdesign:

For design av hånddukker, marotter, stangdukker, marionetter og sammenlignbare dukker betales 1/3 av lønn for kostymedesignere, + 10 % av denne andelen per figur. Det gir:

ANSIENNIET	Lønn per figur 2025
0	50 218 kr +10 % x ant
2	50 769 kr +10 % x ant
4	51 320kr +10 % x ant
6	52 930 kr +10 % x ant
8	52 540 kr +10 % x ant
10	53 846 kr +10 % x ant
12	56 575 kr +10 % x ant
14	58 600 kr +10 % x ant
16	62 795 kr +10 % x ant

Figurdesigners rett og plikt til tilstedeværelse avtales ved kontraktinngåelse og er inntil 3 dager per figur. Tilstedeværelse ut over dette lønnes tilsvarende dagsats for kostymedesignere.

Design av solo-, varietédukker og spesialkonstruerte dukker og figurer som ikke er del av figurteaterforestilling lønnes etter særskilt avtale.

Dersom samme person engasjeres til både design og utførelse/tilvirking, avtales lønnen særskilt i det enkelte tilfelle.

Assistenter:

Assistenter for scenografer /kostymedesignere/designere for figurteater avlønnes ifølge avtale som inngås i hvert enkelt tilfelle.

5.3 Lønn for midlertidig ansatte der produksjonen er større eller mindre enn normalproduksjon

Ved særlig enkle produksjoner eller produksjoner som er klart mindre enn normalproduksjon, kan lønn avkortes forholdsmessig, likevel aldri til mindre enn 1/3-del av lønn etter punkt 5.2.

Ved særlig komplekse produksjoner eller produksjoner som er klart større enn normalproduksjon kan det avtales høyere lønn enn lønn etter punkt 5.2.

Produksjonens omfang i forhold til en normalproduksjon, lønnsfastsettelse, tidsfrister, prøver og prøveforestillinger skal fremgå av avtale om midlertidig ansettelse og fastsettes av arbeidsgiver i samarbeid med den ansatte.

5.4 Lønn ved kombinasjonsoppgaver

Dersom den midlertidig ansatte er virksom innenfor flere kunstneriske fagområder enn det vedkommende har hovedansvaret for på en og samme produksjon, og som omfattes av denne tariffavtalen, skal lønnen avtales særskilt i det enkelte tilfellet.

Ved kombinasjonsoppgave scenografi og kostymedesign skal den ansatte normalt lønnes etter tabell under punkt 5.2 for dette arbeidet. Dersom spesielle forhold skulle tilsi at man bør fravike dette, står partene fritt til å avtale en høyere eller lavere proSENTSATS av normalavlønningen.

5.5 Lønn for midlertidig ansatte for prøver utover det som er avtalt

Dersom teatret må fravike de avtalte tidsrammer for produksjonen, skal den ansatte medvirke til at forestillingen kan være premiereklar når teatret ønsker det så langt det er mulig.

For prøver og prøveforestillinger og/eller arbeid ut over det som er avtalt, f.eks. i forbindelse med gjenopptakelse, rolleovertakelse, flytting av forestilling fra et spillelokale til et annet eller såkalte «force majeure»-prøver, betales dagsats etter punkt 5.2 per påbegynt dag, såfremt det ved lønnsfastsettelsen ikke er tatt hensyn til dette.

For produksjoner der det i avsluttende prøveløp besluttes å utsette premieren innenfor en treukersperiode, betales 75 % av dagsats etter punkt 5.2 per prøvedag fram til premieren.

Produksjonsarbeid ut over det som er avtalt må vurderes særskilt i det konkrete tilfellet.

5.6 Lønn for arbeid som ikke er omfattet av denne tariffavtalen

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

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

5.7 Lønn for kontroll av Kunstneriske verk

Lønn for kontroll av Kunstneriske verk betales med avtalt dagsats etter tabell under pkt. 5.2 per påbegynt dag, se for øvrig pkt. 8.3.1.

5.8 Lønn ved forlenget visnings-/fremføringsrett

Fast ansatte mottar sin ordinære lønn for arbeid ved forlenget visnings-/fremføringsrett.

For arbeidstakere som er midlertidig ansatt, betales 25 % av avtalt lønn etter pkt. 5.2² per år utover opprinnelig avtalt visnings- og framføringsperiode ref. pkt. 8.2.3 og 8.2.4. Avtalte prøver i forbindelse med forlengelse av visningsretten betales med gjeldende dagsats etter pkt. 5.2 per påbegynte dag.

5.9 Utbetaling av lønn

For fast ansatte utbetales lønn månedlig.

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

For scenografer, kostymedesignere og designere for figurteater betales 1/3 av lønn ved inngåelse av arbeidsavtale, 1/3 av lønn betales ved ferdig innlevert arbeid slik dette er avtalt i arbeidsavtalen og 1/3 ved avtalt prøveavslutning, selv om arbeidsgiver utsetter premieren.

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

Dagsatser i henhold til pkt. 5.5 og 5.7 betales fortløpende gjennom månedlige utbetalinger.

6. Ansiennitetsberegning

For ansatte som hovedsakelig har livnært seg som scenograf, kostymedesigner eller designer for figurteater beregnes ansiennitet etter følgende retningslinjer:

Det gis to års ansiennitet per femte normalproduksjon. For mindre produksjoner skal ansiennitetsberegningen foretas forholdsmessig ut fra 1/2 eller 1/3 normalproduksjon.

Fra fast ansettelse beregnes ansiennitet fortløpende etter år med relevant kunstnerisk arbeid innenfor scenekunstheltet. Statens arbeidsstipend for kunstnere innenfor den ansattes fagfelt gir ansiennitet tilsvarende 50 % stilling per stipend-år.

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

7. Overnatting og merutgifter til kost

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

For reiser med overnatting på hotell dekkes sannsynliggjorte utgifter til kost på inntil kr 500 per dag.

For reiser med overnatting med kokemuligheter dekkes sannsynliggjorte utgifter til kost på inntil kr 250 per dag.

² Med avtalt lønn etter pkt. 5.2, menes den til enhver tid gjeldende lønssats.

8. Opphavsrett

8.1 Innledning

Dette punkt 8 regulerer arbeidsgivers rettigheter til åndsverk og andre kunstneriske frembringelser som skapes av arbeidstaker i tilknytning til ansettelsesforholdet, så som, men ikke begrenset til, fysiske eller digitale scenebilder og scenografi, kostymer, figurer, bearbeidelse av dramatekst, iscenesettelse av dramatekst og/eller forestilling, grafiske effekter og video/film, digitale effekter o.l. (heretter hver seg og samlet kalt Kunstneriske verk) samt arbeidstakers særlige rettigheter i den forbindelse. Ansatte som omfattes av denne tariffavtalen har de rettigheter til sitt verk som følger av åndsverkloven.

8.2 Arbeidsgivers rettigheter

8.2.1 Generelt

I kraft av ansettelsesforholdet og denne tariffavtalen erverver arbeidsgiver de rettigheter til Kunstneriske verk som følger av punkt 8.2.3-8.2.10.

8.2.2 Visnings-/fremføringsrett

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

Turné omfatter også turné i Riksteatrets regi av andre teatres oppsetninger.

8.2.3 Forlengt visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å forlenge visnings-/fremføringsretten med ett år av gangen mot et tillegg, se pkt. 5.8.

8.2.4 Bruksrett til grunnlagsmateriale

Innenfor avtalt visnings-/fremføringsperiode har arbeidsgiver bruksrett til grunnlagsmaterialet for Kunstneriske verk i produksjonen slik den fremstår på premieren. Grunnlagsmaterialet må ikke lånes ut til tredjepart eller benyttes om igjen uten opphavers samtykke.

Dersom grunnlagsmaterialet ikke hentes innen tre måneder etter avtalt fremføringsperiode, bortfaller teatrets plikt til oppbevaring.

8.2.5 Rett til å gjøre opptak

Arbeidsgiver har rett til å gjøre lyd- og videoopptak av Kunstneriske verk til intern bruk og til bruk for digital visnings-/fremføringsrett etter punkt 8.2.7.

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

8.2.6 Digital visnings-/fremføringsrett

Arbeidsgiver har rett til å tilgjengeliggjøre for allmennheten Kunstneriske verk i digitalt format ved direkte strømming eller individuell avspilling av lyd- og videoopptak på arbeidsgivers egen plattform og tredjeparters plattformer (med unntak for allmenningkastere), med mindre arbeidstaker har tungtveiende kunstneriske grunner for å motsette seg slik tilgjengeliggjøring. Vederlag avtales i hvert enkelt tilfelle.

Den digitale visnings-/fremføringsretten gjelder i to år fra avholdt premieredato. Ved forlenget visnings-/fremføringsrett etter punkt 8.2.4, forlenges den digitale visnings-/fremføringsretten tilsvarende.

8.2.7 Markedsføringsrett

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

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

8.2.8 Salg til tredjeparter som er omfattet av denne avtalen

Arbeidsgiver har rett til å selge enkeltelementer som f.eks. scenografiske elementer, rekvisitter, kostymer, parykker, videoer og figurer til tredjeparter for gjenbruk.

Ved salg av enkeltelementer som fremstår som signaturverk, eller som på andre måter fremstår som spesielt gjenkjennelige fra det Kunstneriske verk hvor de først figurerte, må samtykke fra opphaver hentes inn. Rettigheter og vederlag til Kunstneriske verk avtales direkte mellom arbeidstaker og tredjeparter.

Salg av hele det kunstneriske verket kan gjøres med samtykke fra opphaver. Rettigheter og vederlag skal avtales direkte mellom arbeidstaker og tredjepart. Vederlag for 2 års visnings- og fremføringsrett skal normalt utgjøre 50 % av avtalt lønn.

8.2.9 Gjenbruksrett

Arbeidsgiver har rett til gjenbruk av enkeltelementer til annen utnyttelse enn opprinnelig avtalt. Gjenbruksretten omfatter ikke elementer som kan kategoriseres som signaturverk eller som på andre måter fremstår som spesielt gjenkjennelige fra det Kunstneriske verk hvor de først figurerte. Ved gjenbruk av enkeltelementer som fremstår som signaturverk, må samtykke fra opphaver hentes inn. Vederlag avtales i hvert enkelt tilfelle.

8.3 Arbeidstakers rettigheter

8.3.1 Rettigheter i forbindelse med kontroll av Kunstneriske verk

Scenografer, kostymedesignere og designere for figurteater, har rett til å kontrollere Kunstneriske verk ved gjenoppsetning av forestillingen og scenebytte. Med scenebytte regnes ikke bytte av scenerom i forbindelse med turné.

Kontroller utover dette avtales etter behov, for eksempel dersom forestillingen settes opp på nytt etter ett år. Lønn for kontroll av Kunstneriske verk utbetales etter punkt 5.7.

9. Samarbeid og ansvarsfordeling

9.1 Prøver

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

9.2 Informasjon og arbeidsmateriale

Arbeidsgiver skal sørge for at den ansatte får tilstrekkelig informasjon og arbeidsmateriale tidligst mulig og senest på det tidspunkt før prøvestart som avtales for hver produksjon. Relevant informasjon og arbeidsmateriale kan være manuskript i norsk språkdrakt (der det er relevant), noter, innspilt musikk, tekniske tegninger, eventuelle 3D-modeller hvis tilgjengelig, produksjonsbegrensninger, endringer i produksjonsplaner og andre relevante opplysninger. Arbeidstaker plikter å tilegne seg informasjonen og innrette sitt kunstneriske arbeid innenfor rammene gitt av teatret.

9.3 Bemanning i god tid

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

9.4 Produksjonsplan

Arbeidsgiver er ansvarlig for å utarbeide produksjonsplan i dialog med den ansatte.

Arbeidsgiver skal drøfte eventuelle endringer i produksjonsplanen med arbeidstaker.

9.5 Fullmakter

Arbeidstaker kan ikke forplikte teateret økonomisk uten teatrets godkjenning.

10. Sosiale bestemmelser

10.1 Ferie

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

Feriepenger utbetales den ansatte etter til enhver gjeldende lovbestemmelser.

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

10.2 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

10.2.1 Lønn under sykdom

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

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

10.2.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

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

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

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

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

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

10.3 Permisjoner

10.3.1 Velferdspermisjoner

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

10.3.2 Permisjoner for å avlegge eksamen

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

10.4 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.

10.5 Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer

10.5.1 Generelt

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

10.5.2 Erstatningens størrelse

10.5.2.1 Heltidsansatte:

Under 50 år: 10.0 G

" 51 " 9.5 G

" 52 " 9.0 G

" 53 " 8.5 G

" 54 " 8.0 G

" 55 " 7.5 G

" 56 " 7.0 G

"	57 "	6.5 G
"	58 "	6.0 G
"	59 "	5.5.G
Over	59 "	5.0.G

G = grunnbeløpet i Folketrygden

10.5.2.2 Deltidsansatte

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

10.5.3 Begunstigelse

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.

10.5.3.2 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 kunne inngås.

10.5.4 Begravelsesbidrag

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

10.5.5 Forsikringsplikt

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

10.5.6 Utbetaling

Virksomheten plikter å utbetale ovennevnte ytelser uoppfordret.

10.6 Erstatning ved yrkesskade/sykdom

10.6.1 Yrkesskade

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

10.6.2 Skade på reise

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

10.6.3 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 1.5.86.

10.6.4 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.

10.6.5 Menerstatning

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

15 - 30% medisinsk invaliditet	1 G
30 - 70% medisinsk invaliditet	2 G
over 70% medisinsk invaliditet	3 G

10.6.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i punkt 10.5.3.

10.6.7 Samordning av punkt 10.5 og punkt 10.6

Den samlede erstatning til de etterlatte etter punkt 10.5 og punkt 10.6 kan ikke overstige 18 G.

10.6.8 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 tilfelle der den skadelidte eller etterlatte vil oppnå høyere samlet erstatning etter pkt. 10.6, pkt. 10.6.1-10.6.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

10.6.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jf. for øvrig pkt. 10.5.

10.6.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkestilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter punkt 10.2.1, dekket alle utgifter til lege, medisin, og fysikalsk behandling i forbindelse med skaden.

10.6.11 Meldeplikt

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

10.7 Pensjon

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

11 Forhandlinger om rettstvister

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

12 Tariffavtalens varighet

Tariffavtalen trer i kraft 1. januar 2025 og gjelder til 31. desember 2026 og videre ett år av gangen hvis den ikke blir sagt opp av en av partene med minst tre måneders skriftlig varsel.

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