

## **NTO – Norske Dansekunstnere, gjeldende fra 1.4.2010**

### **Kapitel 1 FELLESBESTEMMELSER**

#### **§1 Bestemmelsenes omfang**

##### 1.1. Hovedregel

Overenskomsten gjelder for Agder Teater, Beavvvas Sami Teahter, Black Box Teater, Den Nationale Scene, Det Norske Teatret, Haugesund Teater, Hedmark Teater, Hordaland Teater, Hålogaland Teater, Nationaltheatret, Nordland Teater, Oslo Nye Teater, Riksteatret, Rogaland Teater, Sogn og Fjordane Teater, Teater Ibsen, Teatret Vårt og Trøndelag Teater.

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 leilighetsvis tilsatte.

#### **§2 TILSETTING**

##### 2.1 Skriftlighetskrav

Tilsetting skal skje skriftlig.

##### 2.2 Kvalifikasjoner

Ved tilsetting og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (teoretisk og praktisk utdanning samt skikkethet 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.

##### 2.3 Utlysing

Ledige stillinger skal også utlyses internt.

##### 2.4 Instruks

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

##### 2.5 Uttalerett

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

##### 2.6 Deltid og arbeidsavtaler for et bestemt tidsrom

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

## §3 OPPSIGELSE

### 3.1 Skriftlighetskrav

Oppsigelse skal skje skriftlig.

### 3.2 Oppsigelsesfrister

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

For øvrig kommer de særlige oppsigelses-fristene i arbeidsmiljølovens ([AML\) § 15-3, 2\) – 10](#)) til anvendelse.

### 3.3 Innskrenkning/rasjonalisering

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

### 3.4 Omplussing

Ved omplussing/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 lønnsstrinnsplussing som en personlig ord-ning.

### 3.5 Annet

Det vises for øvrig til [arbeidsmiljølovens kap.15 og 17](#).

## §4 ARBEIDSTID

### 4.1 Definisjoner

#### Arbeidstid

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

#### Tjenestetid

Med tjenestetid menes den del av arbeids-tiden 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 arbeids-tid 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 fram-møter 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.

### 4.2 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 arbeids-tid skal ikke overstige 8 timer pr. dag.

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

For administrativt personale er arbeidstiden 37,5 time pr. uke inkl. 20 min. spisepause pr. dag.

#### 4.3 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. Det kan avtales gjennomsnittsberegning av arbeidstiden ved den enkelte virksomhet (jfr. [AML § 10-5](#)).

#### 4.4 Arbeidstidsordninger

##### 4.4.1 Skiftordninger

For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under [AML § 10-4, pkt 5 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. Tilsatte kan i perioder fravike skiftplanen etter lokal avtale. Varsel om slike endringer skal gis minst 1 uke i forveien.

For øvrig vises det til § 4.4.3 om varsel og varighet av endring av arbeidstidsordninger.

##### 4.4.2 Andre arbeidstidsordninger

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

##### 4.4.3 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.

##### 4.4.4 Fleksibel arbeidstid

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

##### 4.4.5 Forskjøvet arbeidstid

Når partene i avtaleperioden lokalt er eni-ge om å forskyve arbeidstiden innenfor den gjeldende arbeidstidsordning (jfr. § 4.4.3) 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.

#### 4.5 Fritid/Ukefridag

Arbeidstaker skal en gang ukentlig ha en sammenhengende fritid (ukefridag) på minst 36 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.

#### 4.6 Fridager/Helligdager

##### 4.6.1

Langfredag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, julaften og 1. juledag kan ikke avregnes som fridag i henhold til arbeidsplan.

#### 4.6.2

Må det arbeides på fridager som ikke kompenseres på annen måte, betales det et tillegg til ordinær lønn på 100 %. Denne bestemmelse betyr at arbeidstakere som pålegges arbeid på en fridag, lønnes med timelønn tillagt 100 %.

#### 4.7 Arbeid med forestilling

Personale som er beskjeftiget med forestillingen, kan ikke overføres til annet arbeid i den tid forestillingen pågår.

**§5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID – NB:** Gjaldt til 31.12.06 og er opphevet fra 1.1.07 (erstattet av ny § 5.9 i særbestemmelsene)

### **§ 6 OVERTID - MERARBEID - FORSKJØVET ARBEIDSTID**

#### 6.1 Generelt

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig og holdes innenfor de grenser som er satt i arbeidsmiljølovens [§ 10-6](#).

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).

For overtidarbeid skal overtid regnes i hele timer i henhold til § 5.7.

#### 6.2 Definisjoner

Som overtidarbeid regnes alt pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling (jfr. § 4.2).

Med timelønn forstås i denne paragraf årslønn dividert med 1850.

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

#### 6.3 Arbeid av arbeidstakere med særlig selvstendige stillinger

Arbeidstakere som har arbeid av ledende art, eller som har en særlig selvstendig 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 overtidkompensasjon, kan etter avtale tilstås en fast godtgjøring etter B-regulativet.

#### 6.4 Alminnelig overtidsgodtgjørelse

##### 6.4.1 Dagregnskap

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

##### 6.4.2 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 %.

#### 6.5 Prosenttillegg for arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid

##### 6.5.1 100 %

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

#### 6.5.2. 100 %

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

#### 6.6 Prosenttillegg for arbeidstakere med skiftarbeid

##### 6.6.1 100 %

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

##### 6.6.2 100 %

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

#### 6.7 Prosenttillegg for arbeidstakere med delt dagsverk

For overtidsarbeid i forbindelse med delt dagsverk utbetales et prosenttillegg til-svarende de regler som gjelder for arbeids-takere med dagarbeid/kveldsarbeid, når ordinær ar-beidstid er oppfylt.

#### 6.8 Tilkalling

##### 6.8.1

Overtidsarbeid som etter tilkalling ikke finner sted umiddelbart etter eller før den ordinære arbeidstid, godtgjøres som om ar-beidet varte i minst 3 timer. Hvis arbeidet avbrytes, betales ikke ekstra for nytt overtidsarbeid dersom dette påbegynnes innenfor de beregnede 3 timer. For øvrig reg-nes påbegynt halvtime som halv time.

##### 6.8.2

De som til bestemt tid møter opp etter til-kalling, men må gå igjen fordi deres assis-tanse 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.

#### 6.10 Dekning av utgifter

##### 6.10.1

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.

##### 6.10.2

Arbeidstakere som arbeider 11 timer eller mer, og som ikke gis 3 timers pause, utbe-tales kostpenger med kr 100,- eller arbeidsgiver bekoster varm middag.

##### 6.10.3

Arbeidstakere med dagarbeid/kveldsarbeid har dersom overtid på minst 2 timer varsles samme dag, rett til kostpenger med kr 100,- dersom de ikke gis anledning til å spise hjemme, el-ler de ikke får mat i virksomhetens kantine. Jfr. arbeidsmiljøloven.

### **§7 FERIE**

#### 7.1 Generelt

Ferie gis i samsvar med [ferielovens](#) bestem-melser, og bestemmelsene om avtalefestet ferie i overenskomstens del A. I tillegg gjelder følgende:

#### 7.2 Hovedferie

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

#### 7.3 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.

#### 7.4 Utbetaling av feriepenger

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

#### 7.5 Sykdom ved ferieavvikling

Arbeidstakere som godtgjør ved legeattest at vedkommende under ferie har vært arbeidsufør i minst 5 virkedager, får tilsvarende ferie erstattet.

### **§8 LØNN M.V. UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP OG PERMISJONER**

I tillegg til folketrygdloven med forskrifter, gjelder følgende:

#### 8.1 Generelt

##### 8.1.1 Utbetaling av lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon

Virksomheten utbetaler lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon til arbeidstakere i fast, forpliktende arbeidsforhold hele den tid arbeidstakeren har rett til slik lønn etter folketrygdloven. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller virksomheten.

Retten til lønn etter denne paragraf opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist.

For arbeidstakere som er tilsatt i tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsettingsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

##### 8.1.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter § 8.1.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor sykelønn eller fødsels-/ adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan virksomheten kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at sykelønn og fødsels-/adopsjonspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

#### 8.2 Sykdom

##### 8.2.1 Retten til sykelønn

Arbeidstakere som omfattes av § 1 i fellesbestemmelsene har rett til syke-lønn i henhold til § 8.2.2 fra første sykedag dersom vedkommende har tiltrådt stil-lingen.

##### 8.2.2 Omfang/Sykelønnens størrelse

Den tilsatte mottar full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan, fra første dag under sykefraværet, så lenge arbeidsgiver har rett til refusjon fra folketrygden.

#### 8.3 Meldinger/kontroll

##### 8.3.1 Egenmelding

Sykdomsforfall skal meldes snarest mulig til arbeidsgiver med opplysninger om fra-værets sannsynlige varighet. Sykdom inntil 3 kalenderdager bekreftes snarest med skriftlig egenmelding. Sykdom utover 3 dager legitimeres med sykemelding fra lege.

##### 8.3.2 Sykepengeattest

Ved fravær utover arbeidsgiverperioden (14 kalenderdager regnet f.o.m. første sykefraværsdag) skal arbeidstaker sørge for at virksomheten får sykepengeattest. Retten til lønn faller bort etter 14. kalenderdag, dersom sykepengeattest ikke blir innlevert.

### 8.3.3 Friskmelding

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

### 8.3.4 Kontroll

Virksomheten har rett til å gjennomføre den kontrollordning som anses nødvendig for å få kontroll med sykefravær. Før slik kontrollordning iverksettes, forutsettes ordningen drøftet med de tillitsvalgte.

## 8.4 Refusjon/erstatning

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

## 8.5 Svangerskap

### 8.5.1 Opptjening/permisjonslengde

Arbeidstaker som har vært i inntektsgivende arbeid i 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, har rett til lønn under permisjon ved svangerskap og fødsel, jfr. folketrygdlovens kapittel 14:

Lønn for 42 uker. (80 % lønn 52 uker.)

Lønn (fødselspenger) beregnes på samme måte som sykelønnen for hele permisjonstiden (jfr. § 8.2.2). Inntil 12 uker av permisjonen med lønn kan tas i tiden før nedkomst.

[Folketrygdlovens § 14-7](#) (forlenget fødselspengeperiode) får anvendelse ved flerbarnsfødsler.

### 8.5.2 Rett til svangerskapspermisjon

Dersom moren har vært i virksomhetens tjeneste i et sammenhengende tidsrom av 9 måneder, har hun rett til svangerskapspermisjon med lønn selv om hun ikke har omsorg for barnet. (Jfr. lønn i § 8.5.1.)

### 8.5.3 Varsel

Gravid arbeidstaker skal i god tid varsle om når hun ønsker å avvikle svangerskapspermisjonen. Jfr. [arbeidsmiljølovens § 12-7](#).

### 8.5.4 Arbeid under svangerskap

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan ledelsen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1 1/2 måned av permisjonen skal tas før nedkomstdatoen. Arbeidstakerens ønske skal tillegges avgjørende vekt.

Gravid arbeidstaker som etter lov eller forskrift må slutte i arbeidet pga. risiko-fylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og fram til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

### 8.5.5 Sykdom under svangerskap

Hvis det oppstår sykdom under svangerskap, får arbeidstakeren lønn under sykdom etter § 8.2 inntil nedkomsten, såfremt sykdommen legitimeres ved legeattest.

### 8.5.6 Ny permisjon

Arbeidstaker som har hatt svangerskapspermisjon med lønn, må ha gjeninnttrådt i stillingen i minst en måned for å få lønn under ny svangerskapspermisjon.

### 8.5.7 Amming

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

### 8.5.8 Omsorgspermisjon for faren

I forbindelse med fødsel har faren rett til 2 ukers omsorgspermisjon med lønn, dersom han bor sammen med moren og nytter tida til omsorg for familie og hjem, jfr. [arbeidsmiljølovens § 12-3, pkt 1.](#)

#### 8.5.9 Farens rett til permisjon med lønn

Dersom moren gjeninntreer i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker

(jfr. § 8.5.1), har faren, når han fyl-ler vilkårene i § 8.5.1 om tjenestetid, rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden, på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens §§ 14-9 og 14.10. Farens rett etter dette punkt er ikke av-hengig av at moren er arbeidstaker ved virksomheten.

### 8.6 Adopsjon

#### 8.6.1 Adopsjon av barn under 15 år

Ved adopsjon av barn under 15 år gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående, sammenhengende tjeneste rett til permisjon med lønn for samme tidsrom som arbeidstakeren får omsorgspenger etter folketrygdlovens § 14-14. Lønn beregnes som i § 8.2.2.

#### 8.6.2 Flere barn

Folketrygdlovens bestemmelser om forlenget omsorgsperiode får anvendelse, jfr. [folketrygdlovens § 14-16.](#)

### 8.7 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri for nødvendig til-syn med barnet når det er sykt, jfr. regle-ne i [arbeidsmiljølovens § 12-9.](#) Lønn utbetales av virksomheten etter reglene om egen sykdom, jfr. § 8.2 og folke-trygdlovens kap. 9. Aldersgrensen på 12 år gjelder dog ikke ved sykdom hos funksjonshemmede barn. Sykdommen må legitimeres med legeattest ved fravær utover 3 dager.

Retten til fri når den som har det daglige tilsynet med barnet er syk, reguleres av [arbeidsmiljøloven § 12-9.](#) Slik permisjon tilstås uten lønn, se dog § 8.8.

### 8.8 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, f.eks. husmorvikar, ikke kan skaffes, og at arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om kortere permisjoner for at den tilsatte skal få ordnet seg på annen måte.
- ved barnepassers sykdom.
- 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.
- 1 dag 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 blodgivning.
- 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.

## 8.9 Andre permisjoner

### 8.9.1 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.

### 8.9.2 Studiepermisjon/stipendieordninger

Permisjon med lønn i samband med yrkesrelevante studieformål kan gis til arbeidstakere som har vært tilsatt 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 grunn-utdanning.

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. Viser for øvrig til særavtaler for ballett-dansere og sangsolister ved Den Norske Opera.

### 8.9.3 Annen jobb/skolegang

Etter 2 års sammenhengende tilsetting 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.

## **§9 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE/SIVILTJENESTE**

### 9.1 Krav til tjenestetid

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgå-ende sammenhengende tjeneste ved virksomhetene som omfattes av overenskomsten, utbetales lønn i samsvar med § 9.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i Sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.

### 9.2 Lønn

Arbeidstaker uten forsørgelsebyrde 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.

### 9.3 Ferieopptjening

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 9.1 og 9.2 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten av tiden innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og

eventuelt ferielønnstillegg for denne tid. Trekk etter § 9.2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 9.1 og 9.2 gjelder ferielovens § 10, nr. 5.

## **§10 YTELSER ETTER DØDSFALL/GRUPPELIVSFORSIKRINGER**

### 10.1 Generelt

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

### 10.2 Erstatningens størrelse

#### 10.2.1 Heltidstilsatte

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.

#### 10.2.2 Deltidstilsatte

For deltidstilsatte utbetales et beløp som fastsettes forholdsmessig etter stillings-brøken, dog slik at minste utbetaling er 2 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Slik av-korting foretas ikke når arbeidstiden i inntil 1 år reduseres i medhold av [arbeidsmiljølovens § 10-2, pkt 4.](#)

### 10.3 Begunstigelse

#### 10.3.1 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.

#### 10.3.2 Samboer

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

### 10.4 Begravelsesbidrag

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

### 10.5 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne gruppelevsfor-sikring til dekning av ovennevnte ytelser. Før virksomheten velger forsikrings-selskap skal valg av selskap drøftes med de tillitsvalgte.

## 10.6 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde dødsfall til forsikringsselskapet.

## **§11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM**

### 11.1 Yrkesskade

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av Rikstrygdeverket som yrkesskade) som følge av arbeid i virksomheten, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketryg-dens grunnbeløp på oppgjørstidspunktet.

### 11.2 Skade på reise

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

### 11.3 Hvem omfattes

Alle arbeidstakere tilsatt i virksomheten omfattes av ordningen.

Arbeidstakere som har vært tilsatt i virksomheten dekkes også forutsatt at ska-den ble konstatert etter 1.5.86.

### 11.4 Tap i framtidig erverv

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

### 11.5 Menerstatning

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

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

### 11.6 Død

Når yrkesskade/yrkessykdom medfører død, utbetales et beløp på 15 G til de etterlatte som definert i § 10.3.

### 11.7 Samordning av § 10 og § 11

Den samlede erstatning til de etterlatte etter § 10 og § 11 kan ikke overstige 18 G.

### 11.8 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 § 11, pkt. 11.1 - 11.7, enn etter lov om yrkesskadeforsikring, utbetales differansen i tillegg til erstatning etter lov om yrkesskadeforsikring.

### 11.9 Forsikringsplikt

Virksomheten plikter å tegne forsikring som dekker ovennevnte ytelser, jfr. for øvrig § 10.

### 11.10 Dekning av utgifter

Under sykdomsfravær som følge av ulykkes-tilfelle i tjenesten, får den skadede i tillegg til lønn etter § 8.2, dekket alle utgifter til lege, medisin og forbindings-saker, og fysikalsk behandling i forbindel-se med skaden.

### 11.11 Utbetaling

Virksomheten plikter umiddelbart å melde skadetilfellet til forsikringsselskapet.

## **§12 LØNNSANSIENNITET**

### 12.1 Generelt

#### 12.1.1 Tilsetting

Ved tilsetting 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.

#### 12.1.2 Nedre aldersgrense

Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år.

#### 12.1.3 Læretid

Læretid avsluttet etter 1.5.1992 godskrives i lønnsansienniteten.

### 12.2 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.

### 12.3 Permisjon som medregnes i tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønnsansienniteten:

- 1. Permisjon med hel eller delvis lønn.
- 2. Permisjon ved oppdrag i tjenstemanns-organisasjon og offentlige verv.
- 3. Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, politi-tjeneste 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 ned-komst og adopsjon medregnes med inntil 12 måneder i lønnsansienniteten.

### 12.4 Overgang fra annen stilling ved virksomheten

Ved overgang fra annen stilling beholder arbeidstakeren sin lønnsansiennitet.

### 12.6 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.

### 12.7 Sesongarbeider

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

## **§13 STEDFORTREDERTJENESTE/KONSTITUERING**

### 13.1 Plikt

Enhver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

### 13.2 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.

### 13.3 Stedfortredertjeneste i høyere lønnet stilling

13.3.1 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.

13.3.2 Ved beordring til høyere lønnet stilling, men hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjøring.

### 13.4 Konstituering i lederstillinger

13.4.1 Ved konstituering (midlertidig tilsetning) i høyere lønnet stilling, utbetales fra første tjenestedag slik lønn som vedkommen-de ville fått ved opprykk til stillingen.

13.4.2 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.

## **§14 TJENESTEREISER**

### 14.1 Tjenestereiser

- 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 tilsetningsvilkårene.
- c) For reiser utenfor riket og for reiser av særlig art, kan virksomhetene inngå lokal avtale med de tilsattes organisasjoner om annen godtgjørelse enn bestemt i regulativet og om særlige regler for beregningen.
- d) For tjenestereiser gjelder § 8 i Hovedtariffavtalen i staten, fellesbestemmelsene.

## **§15 TURNEBESTEMMELSER**

Bestemmelsene gjelder ikke Den Norske Opera.

### 15.1 Generelle bestemmelser

I spesielle tilfeller kan andre ordninger fastsettes ved lokale særavtaler. Slike avtaler skal være tidsbegrensede. For leilighetsvis tilsatte teatermusikere gjelder egne bestemmelser (se særbestemmelser).

#### §15.1.1 Statens reiseregulativ

Statens reiseregulativ gjelder for området.

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

#### §15.1.2 Sammenheng med andre paragrafer i avtaleverket

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

- §4 med unntak av §§4.6.1 og 4.7.
- §5 med unntak av §5.8
- §6.10

§8 – 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.

### §15.1.3 Turnéplikt

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

Gravide kvinner fritas for turnéplikt.

### §15.1.4 Turnéfri

En tilsatt 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.

## §15.2 Definisjoner

### §15.2.1 Tidsperiode

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

### §15.2.2 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.

Dag med rigging, prøve og/eller forestilling utenfor teatrets egne lokaler, med fravær fra hjemstedet i mindre enn fire timer i tidsrommet kl.1000-1500 eller kl.1900-2300, regnes normalt ikke som turnédag.

### § 15.2.3 Oppsøkende teater:

Reise og forestilling(er) fra eget teater uten overnatting, som ligger innenfor tidsrommet kl. 8.30 – 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 prøve- og spillefri.

Skuespillere som skal reise og spille mer enn 5 timer på en ukedag, har krav på fri enten formiddag eller kveld den aktuelle dag.

Dersom vilkårene overfor ikke er tilfredsstillt, skal dagen regnes som turnédag.

### §15.2.4 Hjemsted

Som hjemsted defineres teatrets kontoradresse.

## §15.3 Gjennomføring av turné

### §15.3.1 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.

### §15.3.2 Ekstraoppgaver på turné

For tilsatte 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 tilsatte som må ta dette arbeidet godtgjøres med B-regulativets trinn 1 for inn- og/eller utbæring.

Ansvarlig for scene, lys og lyd skal i turnétiden avlønnes i lønnsramme T4.

### §15.3.3 Innkvartering

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

### §15.3.4 Hvilerom

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

### §15.3.5 Prøve på turné

Prøve på dager med både reise og forestilling godtgjøres med B-1 i hvert enkelt tilfelle.

Den tilsatte skal ikke pålegges å prøve på et nytt stykke så lenge han/hun er på turné.

### §15.3.6 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 tilsatte pålegges arbeid i teatrets egne lokaler, dersom andre bestemmelser ikke er til hinder.

## §15.4 Arbeidstid/reisetid

### §15.4.1 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 (kfr § 4.4.1). Dette innebærer at arbeidstiden ikke

- 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.

### §15.4.2 Arbeidsplan

Det skal utarbeides en arbeidsplan som viser den enkelte tilsattes planlagte arbeid og fritid på turnéen, jfr [AML § 10-3](#).

### §15.4.3 Avspaseringsplan

Forut for en turné skal den tilsatte 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).

### §15.4.4 Disponibel arbeidstid

Reise- og arbeidstid legges mellom kl. 0800 og kl. 2400.

Avreise for kunstnerisk personale kan ikke skje før kl. 1000, og ikke før kl. 0800 ved formiddagsforestillinger og ved bruk av offentlige kommunikasjonsmidler. Den totale medgåtte reise- og arbeidstid skal ikke overstige 12 timer pr. dag.

### §15.4.5 Reisetid

Den effektive reisetid på turné skal ikke overstige 4 ½ time 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.

### §15.4.6 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.

### §15.4.7 Pause før forestilling

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

### §15.4.8 Arbeids- og reiseфри periode

Det skal i løpet av et døgn være en sammenhengende arbeids- og reiseфри 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, (kfr [AML § 10-8, pkt 2.](#))

#### §15.4.9 Overtid

Arbeid som går ut over begrensningene i §15.4 er overtid jfr. Fellesbestemmelsene §§6.4 og 6.5. Reisetid inngår med ¼ tid i beregning av overtid. Evt. reisetid mellom kl 2400 og kl. 0800 inngår med full tid.

Prøve som er godtgjort i henhold til § 15.3.4 inngår ikke i beregning av overtid.

#### §15.5 Godtgjøringer

Tilleggene som utbetales etter denne paragraf skal være pensjonsgivende.

##### §15.5.1 Plikttillegg:

Tilsatte 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.

##### §15.5.2 Ulempetillegg:

Dette er godtgjørelse for ulempen knyttet til

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

Tilleggene er pr dag:

- dag 1-30 kr. 500
- dag 31-60 kr. 525
- dag 61-90 kr. 550
- dag 91-120 kr. 650
- dag 121- kr. 725

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

Overgangsordning for §§ 15.5.1 og 15.5.2:

Arbeidstaker som er tilsatt før 1.5.2000 beholder minst de godtgjøringer som følger av tidligere tariffbestemmelser for turné så lenge tilsetningsforholdet består.

##### §15.5.3 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.

##### §15.5.4 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.

##### §15.5.5 Utreise og hjemreise

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

##### §15.5.6 Sen ankomst til hjemsted

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

##### §15.5.7 Natt-tillegg

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

Særbestemmelsene vedrørende turné endres i henhold til turnéutvalgets innstilling.

## **§16 BEDRIFTSHELSETJENESTE**

### 16.1 Bedriftshelsetjeneste

Bedriftshelsetjeneste skal være etablert ved den enkelte virksomhet.

## **§17 UTBETALING AV LØNN**

### 17.1 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.

### 17.2 Lønn før ferie

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

### 17.3 Forskudd

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

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

### 17.4 Utbetalingsmåte

Administrasjonen kan bestemme at lønn skal utbetales over sjekkkonto, lønnskonto i bank eller over postgiro. Før avgjørelsen treffes skal saken drøftes med organisasjonene.

## **Kapitel 2 PENSJONSFORHOLD**

### **Tjenestepensjonsordning**

Virksomhetene skal ha tjenestepensjonsordning for sine ansatte. Pensjonsordningen skal som et minimum tilfredsstillende vilkår.

### **Hvem som omfattes.**

Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte med en arbeidstid som tilsvarer minst 14 timer pr. uke. Nærmere regler om medlemskapet for deltidsansatte går fram av vedtektene.

### **Pensjonens størrelse og art**

Pensjonsordningen skal garantere medlemmene en alders- eller uførepensjon på minst 66 % av pensjonsgrunnlaget.

Alderspensjonen til medlemmer mellom 67 og 70 år kan avkortes i samsvar med bestemmelsene i folketrygdloven § 19-6.

Pensjonsordningen skal også gi rett til ektefelle- og barnepensjon.

### **Pensjonsopptjeningen**

Pensjonsopptjeningen skal skje lineært, dvs. at man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem.

Kravet til full opptjening er 30 år. For de som fratrer med oppsatt pensjon kan kravet til full opptjening være maksimalt 40 år.

### **Aldersgrenser**

Fastsettelse av aldersgrenser og regler om rett til å ta ut alderspensjon før nådd aldersgrense skal følge de samme prinsipper som gjelder i Statens Pensjonskasse.

### **Regulering av pensjoner**

Pensjonen skal reguleres i samsvar med reguleringen av folketrygdens grunnbeløp. Det samme gjelder pensjonsgrunnlaget for de som fratrer før de har rett til pensjon.

### **Overføringsavtalen**

Pensjonsrettighetene skal være omfattet av overføringsavtale med Statens Pensjonskasse.

### **Sikring av pensjonene**

Pensjonsrettighetene, herunder lineært beregnede og regulerte oppsatte pensjonsrettigheter, skal til en hver tid være fullt fondsdekket i et forsikringsselskap eller en pensjonskasse.

### **Pensjonsgrunnlaget**

Pensjonsgrunnlaget utgjøres av fast lønn (regulativlønn) og faste lønnstillegg. Andre lønnstillegg inngår i pensjonsgrunnlaget når dette framgår av tariffavtalen.

Det tas ikke hensyn til lønn inklusive tillegg som overstiger 12 G.

### **Pensjonspremien**

Pensjonspremien består av arbeidsgivers andel og arbeidstakers andel. Arbeidstakers andel kan utgjøre opp til 2 % av pensjonsgrunnlaget, og trekkes fra lønnen før utbetaling.

### **Finansieringsprinsipper**

Tjenestepensjonsordningen skal være basert på et finansieringssystem som er kjønnsnøytralt og som ikke virker utstøtende på eldre arbeidstakere.

### **Leverandør av pensjonsforsikringen**

Leverandør for pensjonsforsikringen avgjøres av virksomheten etter at spørsmålet er drøftet med de tillitsvalgte. Ved skifte av leverandør skal drøftingen innledes tidligst mulig og i alle tilfeller før oppsigelse av nåværende leverandør er vedtatt.

Informasjon og drøftinger om tjenestepensjonsordningen og om valg av leverandør skal for øvrig gjennomføres i samsvar med hovedavtalens bestemmelser.

### **Avtalefestet pensjon**

Virksomheten skal ha etablert avtalefestet pensjon i samsvar med vedtektene for fellesordningen for avtalefestet pensjon (AFP) innen Spekters tariffområde.

## **Kapitel 3 LØNNSREGULATIVET**

### **§1 GENERELT**

Regulativet er et bruttolønnsregulativ. Opprettholdes det pensjonsordninger med fri pensjon eller lavere pensjonstrekk enn 2% og ytelser som tilnærmet svarer til ytelsene etter KLPs normalvedtekter, må det foretas en omregning slik at nettolønnen svarer til regulativets satser fratrukket 2% av pensjonsgrunnlaget.

### **§2A LØNNSREGULATIV GJELDENDE FRA 1.4.2009 (samme i 2010)**

#### **Norske Dansekunstnere, teatrene**

A-reg NoDa	Pr 1.4.08	<b>Pr.1.4.10</b>
1	279 473	<b>289 866</b>
2	283 316	<b>293 824</b>
3	287 159	<b>297 782</b>
4	291 210	<b>301 955</b>
5	295 261	<b>306 127</b>
6	299 382	<b>310 372</b>
7	302 758	<b>313 849</b>
8	306 133	<b>317 325</b>

9	309 873	<b>321 178</b>
10	313 612	<b>325 029</b>
11	317 611	<b>329 148</b>
12	321 610	<b>331 258</b>
13	325 557	<b>335 324</b>
14	329 504	<b>339 389</b>
15	333 919	<b>343 937</b>
16	338 333	<b>348 483</b>
17	342 176	<b>352 441</b>
18	346 019	<b>356 400</b>
19	350 745	<b>361 267</b>
20	355 472	<b>366 136</b>
21	360 613	<b>371 431</b>
22	365 755	<b>376 728</b>
23	371 104	<b>382 237</b>
24	376 453	<b>387 747</b>
25	382 062	<b>393 524</b>
26	387 671	<b>399 301</b>
27	395 988	<b>407 868</b>
28	401 805	<b>413 859</b>
29	407 829	<b>420 064</b>
30	413 854	<b>426 270</b>
31	420 190	<b>432 796</b>
32	426 526	<b>439 322</b>
33	433 121	<b>446 115</b>
34	439 717	<b>452 909</b>
35	446 573	<b>459 970</b>
36	453 428	<b>467 031</b>
37	460 543	<b>474 359</b>
38	467 658	<b>481 688</b>
39	475 293	<b>489 552</b>
40	482 927	<b>497 415</b>
41	490 873	<b>505 599</b>
42	498 819	<b>513 784</b>
43	507 077	<b>522 289</b>
44	515 335	<b>530 795</b>
45	524 008	<b>539 728</b>
46	532 681	<b>548 661</b>

## 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

### §3 LØNNSRAMMER

#### Lønnsramme pr 1.4.10:

<b>ANS.</b>	0	2	4	6	8	10	12	14
ltr. D1	12	13	15	17	19	21	24	29
Stykkontrakt:								
ltr. D2	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>31</b>
D3 ltr 29								
D4 ltr 30								
D5 ltr 32								
D6 ltr 34								

Dansere med 18 års ansiennitet som ansettes på stykkontrakt lønnes i ltr **32**.

### Kapitel 4 FORHANDLINGSBESTEMMELSER

#### §1 JUSTERINGS- OG NORMERINGSFORHANDLINGER

Partene sentralt kan avsette en viss andel av den økonomiske rammen til justerings- og normerings-forhandlinger. Forhandlingene føres innenfor en fastsatt økono-misk ramme, og kan gjelde følgende forhold:

- 1. unormerte stillinger (stillinger hvor lønns plasseringene ikke er sentralt fast-satt) 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.

#### §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 arbeidsopp-gaver har skjedd vesentlige endringer (i rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over len-gre tidsrom) i de forhold som er lagt til grunn ved lønns plasseringen.
- 3. det er gjennomført produktivitets-/effek-tiviseringstiltak som medfører klart mål-bare resultater. Partene avtaler på forhånd hvordan dette skal måles.
- 4. det har skjedd betydelige endringer i en stillings/stillingsgruppes arbeids- og ansvarsområde.

#### §3 SÆRSKILTE FORHANDLINGER

I de tilfeller hvor det er helt spesielle proble-mer 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.

#### **§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.

#### **Kapitel 5 SÆRBESTEMMELSER**

##### **SÆRBESTEMMELSER FOR NORSKE DANSEKUNSTNERE - TEATERAVTALEN**

###### § 1 Bestemmelsenenes omfang

1.1 Som danser i disse særbestemmelsene regnes alle faste og leilighetsvis tilsatte dansere ved teatre tilsluttet NTO.

###### §2 Tilsetting/oppsigelse

Norske Dansekunstnere sender før hver sesong medlemsliste til samtlige teatre tilsluttet Norsk teater- og orkesterforening.

AML § 15-4 legges til grunn med hensyn til oppsigelse.

Partene har gjensidig rett til å si opp arbeidsforholdet skriftlig senest 31. januar til fratreden ved spilleårets (sesongens) utløp 15. august.

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.

###### § 3 Arbeidets omfang

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

Danserens arbeidsoppgaver skal fremgå av tilsetningskontrakten.

Teatret skal søke å unngå bruk av danseren i rent statist- eller koristarbeid. Jfr. AML § 1.2. 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

3.2 Opptak og fremføring av forestilling eller deler av denne gjennom fjernsyn, film, videogram eller annen form for produksjon eller distribusjon, kan bare skje med 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 deknningen av nyhetsstoff.

Opptak for PR/markedsføring skal reguleres nærmere i egen avtale mellom Norsk teater- og orkesterforening 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 Norsk teater- og orkesterforening og Norske Dansekunstnere

#### § 4 Arbeidstid/tjenestetid

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

4.2 Delt dagsverk

Tjenestetid pr. dag kan fordeles på flere frammøter.

4.3 Sammenhengende arbeidstid

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

4.4 Prøvetid

4.4.1 Prøvetiden for en normalproduksjon er 8 uker.

4.4.2 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 11.00 - 15.00.

Det skal legges til rette for oppvarming/uttøying 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.

4.4.3 Det skal kunne holdes **6** 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. Etter lokal avtale kan antallet langprøver utvides til **9**.

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

4.5 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 prøvofri dagen etter première.

**4.6 Det skal gis 4 prøvofrie 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.**

#### Protokolltilførsel:

Partene er enige om at intensjonen bak bestemmelsen skal tolkes slik at det gis muligheter til å gi flere lørdagsfri enn tidligere.

#### 4.7 Varslingsfrister

Senest en uke før **leseprøvene** skal det foreligge en produksjonsplan som angir rammene for den daglige prøvetid; dag-, lørdags- og langprøver, prøvofrie 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 fellesbestemmelsene § 4.4.1.

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.

4.8 Hjemmearbeid/lesetid kompenseres med fritid og/eller lønn.

#### § 5 Godtgjøring/vederlag

5.1 Ethvert tjenestefremmøte avregnes med minimum 3 timer.

#### 5.2 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 pkt. 4.7 regnes ordinære prøver med minimum 4 timer. Langprøver avregnes med minimum 6 timer.

#### 5.3 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.

5.4 Er det mindre enn 3 timer mellom to frammøter har vedkommende krav på middagspenger med kr. 100,- eller et varmt måltid bekostet av arbeidsgiver.

## 5.5 *Tilleggsoppgaver*

5.5.1 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.

Danser som fungerer som dansekaptain utbetales et tillegg pr. prøve/forestilling tilsvarende B-regulativets **trinn 22** dividert med 26.

5.5.2 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 **7** på B-regulativet pr. mnd. (kr. **3.500,-**)  
Mindre rolle:                Trinn **5** på B-regulativet pr. mnd. (kr. **2.500,-**)

5.5.3 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 7 på B-regulativet pr mnd (kr **3500**).

5.5.4 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,- (11 B)**. 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.

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

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

5.8 For **arbeid** på 1. og 17. mai utbetales 100% **overtidstillegg** for medgått tid.

### **§ 5.9.** 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 **210** pr dag.

Hvilepausene 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.

### **§ 5.10 Turne- og tjenestereiser – statens reiseregulativ.**

**Det vises til fellesbestemmelsenes §§ 14.1 og 15.1. Statens reiseregulativ innenlandsreiser gjelder.**

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

### § 6 Permisjoner

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

6.2 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.

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

### **6.4 (i protokoll nevnt som §7.4)**

**Ved permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon får dansere på åremålskontrakt forlenget åremålet tilsvarende permisjonens lengde.**

### § 7 Ferie og fritid

#### 7.1 Ferie

Det gis ferie i henhold til ferieloven

#### 7.2 avtalefestet ferie

Med hensyn til avtalefestet ferie vises det til protokoll fra A-delsforhandlingene av 16. mai 2000 mellom NAVO og NoDa.

#### 7.3 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.

#### 7.4 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.)

### § 8 Gruppelivsforsikringer

For dansere skal det også tegnes ulykkesforsikring for fritiden.

#### § 9 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.

#### § 10 Stedfortredertjeneste

Fellesbestemmelsens §§ 13.1 og 13.3.2 - gjelder ikke dansere

#### § 11 Kontingenttrekk

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

#### **§ 12 ELEVER, AUDITIONS OG UNDERSTUDY – utgår, se 5.5**

### KAPITTEL 6 VARIGHET

#### § 1 Varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. april 2010 til 31. mars 2012.

Hvis overenskomsten til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 -tre- måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1-ett- år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.