

OVERENSKOMST DEL B

Mellom

Stiftelsen Music Norway

og

Musikernes fellesorganisasjon

om

lønns- og arbeidsvilkår

for perioden 1. april 2018 - 31. mars 2020

INNHALDSFORTEGNELSE

KAPITTEL 1: Hovedavtalen

§ 1 Tillitsvalgte og verneombud	side 3
Valg av tillitsvalgte	side 3
Valg av verneombud	side 3
§ 2 Arbeidstakerrepresentant i Music Norways styre	side 3

KAPITTEL 2: Overenskomst

§ 1 Overenskomstens omfang	side 4
§ 2 Ansettelsesvilkår, oppsigelse, bistillinger	side 4
§ 3 Arbeidstid, fleksitid, avspasering, spisepauser	side 4 og 5
§ 4 Tjenestereise og arbeidstid på reise	side 5 og 6
§ 5 Definisjoner	side 6
Overtid, merarbeid, fleksitid, overtidsbetaling	side 6
Overtid tilknyttet tjenestereise	side 6
§ 6 Ferie	side 7
Feriefastsetting	side 7
Sykdom under ferie	side 7
Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, omsorg for barn og under lovbestemte permisjoner	side 7
Generelt, utbetaling av lønn, fradrag for trygd	side 7
Sykdom, lønn under sykdom, friskmelding, kontroll	side 7 og 8
Fødsel og adopsjon	side 8
§ 7 Lønn under militærtjeneste eller siviltjeneste	side 8
§ 8 Velferdspermisjoner	side 8
Dødsfall og begravelser	side 8
Tilvenning av barn i barnehage, SFO og grunnskole	side 8
§ 9 Pensjon og forsikringer	side 9
Bedriftsintern pensjonsalder	side 9
Personal- og ulykkesforsikring	side 9
Pensjonsforsikring, Avtalefestet pensjon (AFP)	side 9
Gruppeliv	side 9
§ 10 Lønn	side 9 og 10
Lønn, utbetaling av lønn, lønnplassering, forhandling	side 9 og 10
§ 11 Varsling	side 10

Kapittel 1 Hovedavtalen

I tillegg til Hovedavtalen mellom LO og Arbeidsgiverforeningen Spekter gjelder følgende bestemmelser:

§ 1 Tillitsvalgte og verneombud

1.1 Valg av tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal velges blant MFOs medlemmer i virksomheten, med erfaring og innsikt i Music Norways arbeidsforhold, og som fortrinnsvis har vært fast ansatt i Music Norway i minst to år. Stemmeberettiget er alle fast ansatte som er organisert i MFO. Funksjonstiden er for 2 år av gangen, men det er ingen restriksjoner om forlengelse. I tillegg velges en varatillitsvalgt.

1.2 Valg av verneombud

Valg av verneombud foregår etter samme retningslinjer som for valg av tillitsvalgte, med unntak av kravet om organisasjonstilhørighet. Stemmeberettiget er alle ansatte, herunder andre som har sitt daglige virke i Music Norway. Unntatt er Music Norways øverste daglige leder. Funksjonstid er 2 år.

§ 2 Arbeidstakerrepresentant i Music Norways styre

Representant valgt av og blant de ansatte har rett til styreplass i Music Norways styre.

Ansattevalgt styrerepresentant har stemmerett og det skal velges en personlig vara.

Kapittel 2 Overenskomst

§ 1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder for alle ansatte som er fast eller midlertidig ansatt i Stiftelsen Music Norway. For Music Norways administrerende direktør og for ansatte med hovedarbeidssted i utlandet gjelder særskilte arbeidstidsbestemmelser, regulert i den enkeltes arbeidskontrakt.

§ 2 Ansettelsesvilkår

2.1 Oppsigelsesfrister

Den alminnelige, gjensidige oppsigelsesfristen er 3 måneder, regnet fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

2.2 Bistillinger, annet erverv og/eller verv.

Ansatte i hel stilling må ikke uten skriftlig tillatelse fra arbeidsgiver inneha bistillinger, bierverv, styreverv eller andre lønnede oppdrag som kan være til ulempe for deres ordinære arbeid.

§ 3 Arbeidstid

3.1 Alminnelig arbeidstid

Den alminnelige arbeidstiden ved Music Norway er 7,5 timer per dag og 37,5 timer pr uke. Se pkt 3.1.1 for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og fleksitid.

Arbeidstiden skal som hovedregel fordeles med kjernetid i tidsrommet mandag - fredag kl. 09.00 - 15.00.

Kjernetiden er det tidsrom alle skal være på arbeid.

Arbeidsgiver kan likevel innføre vaktordninger for å sikre at nødvendige funksjoner er betjent.

Spisepause er ikke inkludert i arbeidstiden.

3.1.1 Nærmere om fleksibel arbeidstid, gjennomsnittsberegning og tidsoverføring og avspasering av plustimer m.v.

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.

Kjernetiden er fra kl. 09.00 til kl. 15.00. Ytre arbeidstid er fra kl. 07.00 til kl. 09.00, og fra kl. 15.00 til kl. 20.00 på hverdager. På lørdager er ytre arbeidstid fra kl. 09.00 til kl. 18.00.

Dersom en arbeidstaker ønsker å arbeide utenfor ytre arbeidstid må dette avklares med nærmeste leder.

Det er ikke anledning til å opparbeide plustid utenom ytre arbeidstid. Det kan i perioden heller ikke arbeides mer enn 12,5 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av syv dager innenfor fleksitidsordningen, jf § 10.5 (2) i AML.

Avvikling av avspaseringstid/plusstimer i avregningsperioden skal godkjennes av nærmeste overordnede på forhånd i hvert enkelt tilfelle. I rimelig tid før avregningsperiodens utløp, skal leder og arbeidstaker planlegge hvorledes opparbeidede plusstimer, som ikke kan overføres, skal kunne avspaseres før avregningsperiodens utløp.

Avregningsperioden følger kalenderåret

Dersom en ansatt ønsker å avspasere både hele og halve dager, kan det avspaseres plusstimer tilsvarende i alt 24 hele dager pr kalenderår.

Det kan tillates overført inntil 45 plusstimer eller 10 minustimer til neste avregningsperiode. Tid utover 10 minustimer medfører trekk i lønn. Plusstimer utover 45 blir strøket uten kompensasjon.

Plusstimer og minustimer skal avvikles i oppsigelsestiden. Det utbetales ikke kompensasjon for plusstimer som ikke avvikles i oppsigelsestiden, med mindre arbeidsgiver er skyld i at plusstid ikke kan avvikles i løpet av oppsigelsestiden. Eventuelle minustimer ved utløpet av oppsigelsestiden trekkes i lønn. Deltidsansatte kan ta ut antall avspaseringsdager forholdsmessig etter avtalt stillingsprosent.

3.2 Spesielle arbeidstidsbestemmelser

- a) Julaften og nyttårsaften er fridager.
- b) I tidsrommet mellom julaften og nyttårsaften, og i tidsrommet mellom palmesøndag og skjærtorsdag har de ansatte fri. To av fridagene avregnes som feriedager.
- c) Fast ansatte med arbeidsadresse utenfor Norge kan etter skriftlig avtale følge vertslandets offentlige og regulerte fridager og helligdager. Det gis i disse tilfellene unntak fra trekk i feriedager jfr pkt 3.2 (b). Norske helligdager regnes da som ordinære arbeidsdager. Det gis ikke tilgang til å velge begge løsninger.

Pålagt arbeid på dagene og tidsrommene nevnt under a) og b) og c), på søn- og helgedager eller på påskeaften lønnes med timelønn tillagt 100%. Det kan i det enkelte tilfelle avtales at slikt arbeid kompenseres med fritid. Fritiden skal i så fall tilsvare to ganger den faktiske arbeidstiden. Dersom arbeidet medfører overtid skal det lønnes etter bestemmelsene for overtid.

3.3 Spisepauser

Spisepausen er på 30 minutter og er ikke inkludert i arbeidstiden.

§ 4 Tjenestereiser og arbeidstid på reise

- a) Reisetid er den tiden som går med til reisen mellom arbeidssted/bosted og forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tiden som går med til reiser mellom forretningsstedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid.
- b) Reisetid innenfor og utenfor den alminnelige arbeidstiden regnes fullt ut som arbeidstid.

- c) Reisetid mellom kl. 22.00-06.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren nytter soveplass.
 - d) Reisetid skal så langt det er mulig legges innenfor alminnelig arbeidstid
- 4.1** Ansatte i Music Norway reiser på regning og arbeidsgiver dekker kostnadene iht. innlevert faktura, eller etter refusjon. Kostnadsnivå avtales med leder.

§ 5 Definisjoner

5.1.1 Overtid

Med overtid menes alt pålagt arbeid ut over rammene for gjennomsnittlig beregning av arbeidstiden i hel stilling, jfr arbeidsmiljøloven § 10-5 (2).

5.1.2 Merarbeid

For arbeidstaker som har redusert arbeidstid eller som er deltidsansatt, regnes arbeid som går ut over den avtalte arbeidstiden, men ikke ut over rammene for alminnelig arbeidstid i hel stilling, som merarbeid.

5.1.3 Overtid og fleksitid

Timer som er opparbeidet etter reglene om fleksibel arbeidstid er ikke overtid. Overtidsarbeid skal holdes adskilt fra plusstimer i fleksitidsregnskapet.

5.2 Overtidsbetaling

- a) Overtidsarbeid lønnes med timelønn tillagt 50% (overtidstillegg). Tillegget økes til 100% for overtidarbeid mellom kl. 20.00 og 06.00 og for overtidarbeid på lørdager, søn- og helgedager, onsdag før skjærtorsdag, pinse-, påske-, jul- og nyttårsaften, samt 1. og 17. mai.
- b) Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i det enkelte tilfelle kan opparbeidet overtid avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfeller krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelsen (overtidstillegget).
- c) Arbeidstakeren kan selv velge om overtidstimer som etter avtale med arbeidsgiver kan avspaseres time for time, i stedet skal overføres til fleksitidsregnskapet ved avregningsperiodens slutt for å unngå at minustimene blir trukket i lønn. I slike tilfeller skal overtidstillegget utbetales.

5.3 Betaling for merarbeid

Merarbeid lønnes med timelønn.

5.4 Overtid tilknyttet tjenestereise.

Bestemmelsene om overtidarbeid og merarbeid gjelder også tilsvarende på tjenestereise innenlands og utenlands.

§ 6 Ferie

6.1 Feriefastsetting

I tillegg til ferielovens bestemmelser gjelder følgende regler om feriefastsettingen:

- a) Melding om ferie og dens varighet ellers i ferieåret må gis administrasjonen innen 14 dager før feriens begynnelse. Det forutsettes at avdelingene ordner seg slik at ikke alle arbeidstakere tar ferie samtidig.
- b) For å få ønsket ferietid i perioden 1. juni til 30. september må ferieønsker legges fram for administrasjonen innen 1. april. Ferielister skal være ferdig utarbeidet og godkjent av administrasjonen innen 15. april. Skulle det oppstå tvingende grunner som nødvendiggjør endring av de godkjente lister, må det følges samme prosedyre som beskrevet ovenfor.

Se for øvrig overenskomsten del A.

6.2 Sykdom under ferie

Arbeidstaker som har vært helt arbeidsufør i ferien kan kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. For øvrig gjelder bestemmelsene i ferieloven § 9.

Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon, omsorg for barn og under lovbestemte permisjoner

6.3 Generelt

6.3.1 Utbetaling av lønn

Ved lovlig sykefravær og under lovbestemte permisjoner i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon og omsorg for barn betaler arbeidsgiver full lønn i hele den tiden arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven. Se dog pkt. 6.5 om forholdsmessige ytelser.

Arbeidsgiver betaler også full lønn under lovfestet omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel eller adopsjon, jf arbeidsmiljøloven § 12-3, og under lovfestet permisjon for pleie av pårørende i livets slutfase, jf arbeidsmiljøloven § 12-10.

Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller arbeidsgiver. Retten til lønn etter denne paragraf opphører når ansettelsesforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.

6.3.2 Fradrag for trygd

I ytelsene etter pkt. 6.3.1 skal det gjøres fradrag for offentlige trygdeytelser som arbeidstakeren mottar i perioden. Dersom det blir innvilget trygdeytelser for et tidsrom tilbake hvor lønn under sykdom eller fødselspenger allerede er utbetalt, kan arbeidsgiver kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at lønn under sykdom og fødselspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

6.4 Sykdom

6.4.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker plikter å underrette nærmeste overordnede om sykefravær så snart som mulig og senest første fraværskdag innen arbeidstidens slutt. Denne

meldeplikten gjelder selv om det foreligger sykemelding fra lege fra første dag. Retten til sykepenger inntreffer først fra den dag melding blir gitt, med mindre det foreligger særlige grunner til at arbeidstaker ikke har gitt melding til rett tid og det er på det rene at sykdommen har ført med seg arbeidsuførhet fra et tidligere tidspunkt. Retten til lønn under sykdom bortfaller dersom fraværet ikke blir tilfredsstillende dokumentert, jf. folketryktdloven § 8-7.

6.4.2 Friskmelding

Arbeidsgiver kan kreve friskmelding fra lege før arbeidet gjenopptas når sykdommen har vart ut over egenmeldingsperioden.

6.4.3 Kontroll og erstatning

Arbeidsgiver kan gjennomføre nødvendig kontrollordning med sykefraværet. Før kontrollordning iverksettes, skal ordningen drøftes med de tillitsvalgte. Arbeidsgiver har rett til å gjøre sitt tap i form av utbetalt lønn under sykdom gjeldende direkte mot skadevolder eller vedkommendes forsikringsselskap.

6.5 Fødsel og adopsjon

Arbeidstaker som har rett til fødselspenger eller adopsjonspenger betales full eller redusert lønn i forhold til dekningsgraden for stønaden fra folketrygden.

§ 7 Lønn under militærtjeneste eller siviltjeneste

Arbeidstakere som har mer enn seks måneders ansettelse i Music Norway og som beordres til militærtjeneste eller siviltjeneste betales følgende lønn: For samlet førstegangstjeneste halv lønn i tre måneder uten fradrag i den godtgjørelse vedkommende oppebærer av det offentlige.

§ 8 Velferdspermisjoner

Permisjons- og velferdsvilkårene for ansatte i staten gjøres gjeldende med følgende tillegg. Særlige endringer i Staten kan tas opp til forhandling før innføring i Music Norway.

8.1 Dødsfall og begravelser

Ved ektefelle/samboers, barns, foreldres og søskens dødsfall og begravelse har arbeidstakeren rett til 3 dagers permisjon med lønn.

Ved besteforeldres dødsfall og begravelse har arbeidstakeren rett til 1 dag permisjon med lønn.

8.2 Tilvenning av barn i barnehage, SFO og grunnskole

Ved tilvenning av egne barn i barnehage, ved oppstart i SFO og ved skolestart i grunnskolen har arbeidstakeren rett til 1 dag permisjon med lønn.

Ved tilvenning av egne barn i barnehage har arbeidstakeren rett til ytterligere 2 dager permisjon uten lønn.

§ 9 Pensjon og forsikringer

9.1 Bedriftsintern pensjonsalder.

Music Norway har bedriftsintern aldersgrense på 70 år.

9.2 Personal- og ulykkesforsikring.

Music Norway skal til enhver tid ha avtale med et godkjent forsikringsselskap om yrkesskade- og ulykkesforsikring for alle ansatte. Forsikringen gjelder også på reise til og fra arbeid.

Music Norway har kollektiv ulykkesforsikring som gir erstatning ved ulykkesskader som skjer i fritiden.

9.3 Pensjonsforsikring

Music Norway skal til enhver tid ha avtale med en pensjonskasse eller et forsikringsselskap (pensjonsleverandør) om tjenstepensjon for alle ansatte. De ansatte er omfattet av en tjenstepensjonsordning med følgende innhold:

Innskuddspensjon som består av innskudd 5% av lønn mellom 0 og 12G + 3% tilleggssparing av lønn mellom 7,1 og 12G. Det er betalingsfritak ved arbeidsuførhet og hvor innbetalingen reguleres med 3% hvert år.

Det er innskuddsfritak for de ansatte. Unntatt fra dette er ansatte som etter avtale er i lukket YTP ordning.

Inkludert i begge ordninger (ITP og YTP) har Music Norway deknninger i form av uførepensjon og barnepensjon.

9.4 Avtalefestet pensjon (AFP)

Ansatte i Music Norway har avtalefestet pensjon, jf overenskomsten del A.

9.5 Gruppeliv

De ansatte er omfattet av en gruppelivsforsikring tilsvarende 20 G ved død.

§ 10 Lønn

10.1 Utbetaling av lønn

Lønn utbetales én gang pr. måned, senest den 15. i hver måned. Faller 15. på en helligdag eller i helg, f.eks. lørdag eller søndag, utbetales lønn på den forutgående arbeidsdag.

10.2 Lønn

Ansatte i Music Norway lønnes med årslønn. Med månedslønn forstås årslønn dividert med 12. Med timelønn forstås årslønn dividert med 1950.

10.3 Lønsplassering

De enkelte stillingene ved Music Norway lønnes på grunnlag av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kvalifikasjonskrav som er stilt til stillingsinnehaveren.

Ved opprettelse av nye stillinger og ved nyansettelser skal lønnsnivået drøftes med tillitsvalgte før utlysning finner sted.

Senere endringer av stillingens lønsplassering eller stillingsinnehaverens lønn og annet arbeidsvederlag kan kun gjøres etter forhandlinger i forbindelse med revisjon av overenskomsten eller årlige lønnsreguleringer, eller etter forhandlinger på særskilt grunnlag, jf pkt. 0.

10.4 Forhandlinger på særskilt grunnlag

Hver av partene kan kreve forhandlinger om omgjøring av stillinger og endrete lønsplasseringer når

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

§ 11 Varsling

Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varslings. Det samme gjelder varslings til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varslings har skjedd i strid med denne bestemmelsen.