

Overenskomst, del B

mellom

Operaen i Kristiansund

og

LO Gruppen

§ 1 Omfang

Overenskomsten gjelder for medlemmer i LO Gruppen; (Fagforbundet og Musikernes fellesorganisasjon), som er fast eller midlertidig tilsatt i OiK i Kristiansund. Overenskomsten gjelder ikke for virksomhetens øverste ledelse som består av operasjef, markeds og produksjonssjef, musikkoordinator og økonomileder.

§ 2 Oppsigelsesfrister

Som hovedregel gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på 3 måneder regnet fra oppsigelsestidspunktet. I prøvetiden er det 1 måneds gjensidig oppsigelse. For øvrig kommer de særlige oppsigelsesfristene i arbeidsmiljølovens § 15-3 til anvendelse.

§ 3 Omplussing

Ved omplussing eller overgang til lavere lønnet stilling pga. sykdom, skade, rasjonalisering eller andre grunner som ikke skyldes arbeidstakerens forhold, skal arbeidstakeren beholde sin tidligere lønn som en personlig ordning.

For musikere med mer enn 50 % utøvende stilling i orkester gjelder i tillegg følgende: Når praktiske eller kunstneriske hensyn tilsier det, kan ledelsen i samråd med et sakkyndig utvalg av musikere flytte en musiker til annen plass i orkestret med bibehold av lønn for stillingen. Videre kan en musiker gjennom musikernes tillitsvalgte søke virksomheten om nedrykking til annen plass i orkestret.

§ 4 Sykdom, svangerskap og fødsel

Generelt

OiK utbetaler lønn ved sykdom, fødsel og adopsjon så lenge arbeidstakeren har rett til slik lønn etter folketrygden. Refusjonsbeløpet fra folketrygden for tilsvarende periode tilfaller OiK. 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. Med lønn menes i disse bestemmelsene full ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt tjenesteplan, fra første dag under fraværet, så lenge arbeidsgiver har rett til refusjon fra folketrygden.

I ytelsene 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- eller adopsjonspenger allerede er utbetalt, kan OiK kreve overført en så stor del av trygdeytelsene at sykelønn og fødsels- eller adopsjonspenger for tilsvarende tidsrom dekkes.

TMS

JWK

HLA

Sykdom

Arbeidstaker som har tiltrådt stillingen har rett til sykelønn fra første sykedag. Etter utløpet av arbeidsgiverperioden er retten betinget av refusjon fra folketrygden.

Svangerskap og fødsel

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, jf folketrygdloven kapittel 14:

Arbeidstaker skal i god tid varsle om når permisjonen ønskes avviklet.

Hvis arbeidet pga. svangerskapet ikke kan utføres tilfredsstillende, kan ledelsen drøfte med arbeidstakeren og hennes tillitsvalgte at inntil 1½ 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. risikofyllt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratrekningen og fram til fødselen. Permitteringen skal ikke berøre de uker kvinnen har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

Arbeidstaker som har hatt svangerskapspermisjon med lønn, må ha gjeninntått i stillingen i minst en måned for å få lønn under ny svangerskapspermisjon under forutsetning av at folketrygden gir rett på permisjon med lønn

Amming

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

Den daglige ammetiden kan ikke slås sammen eller tas ut med mer enn 2 timer om gangen.

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, jf arbeidsmiljøloven § 12-3.

Farens rett til permisjon med lønn

Dersom moren gjeninntreier i arbeidet før hun har oppebåret lønn i det rettmessige antall uker, har faren, når han fyller vilkårene om tjenestetid, rett til permisjon med lønn for den resterende del av perioden, på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdloven §§ 14-9 og 14-10.

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 folketrygdloven § 14-14.

Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til fri med lønn for nødvendig tilsyn med barnet når det er sykt, jf arbeidsmiljøloven § 12-9. Aldersgrensen på 12 år gjelder 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.

§ 5 Militærtjeneste og siviltjeneste

Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste ved OiK som omfattes av overenskomsten utbetales full lønn i forbindelse med repetisjonsøvelser i militæret og sivilforsvaret. 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 bo-tillegg 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.

Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstaker var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter foregående ledd.

§ 6 Permisjon

Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret. Velferdspermisjoner kan i særskilte tilfeller gis for pass av barn under turneer hvor ansvaret ikke kan overtas av den andre av foreldrene.

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.

Studiepermisjon

Det gis 3 års utdanningspermisjon uten lønn for arbeidstakere som har vært tilsatt i OiK sammenhengende i 2 år, jf. aml § 12-11.

Ved permisjon med lønn i samband med yrkesrelevante studieformål, videreutdanning som er relevant for stillingen eller annen relevant studievirksomhet, kan OiK innvilge arbeidstakere lønn for hele eller deler av permisjonstiden.

Arbeidstakere som er tildelt stipend fra Fond for utøvende kunstnere eller Statens kunstnerstipend har rett til permisjon med hel eller delvis lønn for bruk av stipendet.

§ 7 Forsikrings- og pensjonsordninger

OiK har følgende pensjons- og forsikringsordninger:

- Pensjonsforsikring
- Gruppelivsforsikring
- Yrkesskadeforsikring

Pensjon *(nytt punkt inntatt ifbm. lønnsforhandlingene 2016)*

Partene er enige om at det er nødvendig å etablere en ny tjenstepensjonsordning som alternativ for dagens pensjonssystem.

Partene legger til grunn at det foregår prosesser innenfor trepartssamarbeidet som indikerer at fremtidens pensjonssystem ikke kommer til å utvikles innenfor rammene i dagens pensjonslovgivning. Disse prosessene omfatter også evaluering av privat sektors AFP-løsning i 2017. Det utredningsarbeidet som det ble tatt initiativ til gjennom frontfagsmeklingen, vil foregå innenfor rammen av trepartssamarbeidet. Dette utredningsarbeidet kan lede opp til en lovendringsprosess for å sikre nødvendige endringer i dagens lovgivning. Partene legger til grunn at konklusjonen på dette arbeidet vil omfatte alle virksomheter som ikke blir omfattet av ny offentlig tjenstepensjon.

Med virkning fra 1. juli 2016 etableres en midlertidig pensjonsordning som er basert på Lov om innskuddspensjon.

TMS

JWK

Heia

Iverksetting av pensjonsordningen per 1. juli 2016, er betinget av at utmelding fra gjeldende pensjonsleverandører er mulig fra dette tidspunkt. Dersom utmelding per 1. juli 2016 ikke er mulig, innmeldes virksomheten fra det tidspunkt innmelding er mulig.

De ansatte har rett til å flytte med seg kapitalen ved bytte av arbeidsgiver innenfor den midlertidige ordningen. Denne skal etableres så nær opp til bestemmelsene om felles pensjonsordning for konsernforetak som mulig, og kan etableres i et innkjøpsfellesskap.

Begge parter vil arbeide for at den pensjonsformuen som bygges opp i den midlertidige pensjonsordningen kan overføres til en ny varig ordning senere, uten utstedelse av pensjonskapitalbevis.

Så snart det foreligger en avklaring om et fremtidig lov- og regelverk eller senest innen 31.12.2017, skal partene starte arbeidet med etableringen av én varig pensjonsordning for område 1.

Forhandlinger om varig pensjonsordning gjennomføres i hovedoppgjøret 2018.

Det er en målsetting at den varige pensjonsordningen skal etableres med kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsytelser.

Den midlertidige ordningen utformes som følger:

Medlemskap

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

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

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

Pensjonsinnskudd

Innskuddspensjonsordningen opprettes med følgende satser:

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

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

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

Risikodekninger

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

Det skal utbetales pensjon til gjenlevende ektefelle/samboer ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 9 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt livsvarig. Det skal utbetales pensjon til gjenlevende barn ved den ansattes død. Pensjonen utgjør 15 % av den ansattes pensjonsgrunnlag. Pensjonen blir utbetalt til barnet fyller 21 år.

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

THS

Jør K

Stor

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

Innskuddsfritak ved uførhet

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

Kompensasjoner ved overgang til ny midlertidig pensjonsordning

Det vil bli etablert en kompensasjonsordning ved overgang til ny pensjonsordning som følger: Kompensasjonsordningen gjelder for medarbeidere som har fylt 37 år pr. 1. juli 2016.

Det gjøres individuelle beregninger for hver enkelt ansatt. Beregningene utføres av en felles nøytral rådgiver.

Ansatte som etter den individuelle beregningen kommer beregningsmessig dårligere ut hva gjelder alderspensjon grunnet overgang til innskuddspensjonsordningen, vil få full økonomisk kompensasjon.

Det foretas en kompensasjonsberegning og kompensasjonen utbetales så lenge denne pensjonsordningen består.

Forutsetninger for kompensasjonsberegningene:

For overgang til innskuddsordningen beregnes en økonomisk kompensasjon basert på følgende forutsetninger:

- Innskuddspensjon 7 % for inntekt mellom 0 og 12 G og 18,1 % mellom 7,1G og 12G.
- Premietariff: K2013. Ved sammenlikning av årlig pensjon tas det utgangspunkt i at innskuddspensjonen skal utbetales like mange år som forventet gjenstående levetid etter tariffen.
- Regulering av folketrygdens grunnbeløp: 2,25 % (NRS pr januar 2016).
- Lønnen som skal legges til grunn for beregningen er fastlønn og pensjonsgivende tillegg på endringstidspunktet.
- Lønnsregulering frem til opptjeningsalder er beregnet med utgangspunkt i en generell lønnsvekst på 2,5 % (NRS pr januar 2016).
- Avkastning på innskuddspensjonen: 3,0 % på obligasjoner og 5,0 % på aksjer og basert på aldersjustert profil.
- Avkastning på kompensasjonsbeløpet samme som på innskuddsordningen
- Kompensasjonsbeløpet inngår i pensjonsgrunnlaget.
- Pensjonskompensasjon utbetales som et løpende tillegg til ordinær lønn og er skattbar som ordinær inntekt.
- Det kompenseres for differansen mellom skatt på inntekt og skatt på pensjon.
- Kompensasjonen blir regulert årlig med samme prosentsats som pensjonsgrunnlaget (lønn) i virksomheten.
- Ansatte som etter 12 måneders sykemelding fortsatt er arbeidsuføre får likevel utbetalt det beregnede kompensasjonsbeløpet frem til friskmelding eller senest ved fylte 67 år. Kompensasjonsbeløpet reguleres med G-regulering fratrukket 0,75 %.
- Kompensasjonen inngår som en del av pensjonsgrunnlaget i innskuddsordningen.
- Kompensasjonen inngår ikke i feriepengegrunnlag.

Ved overgang til varig ordning, skal det forhandles om eventuelle kompensasjonsordninger.

Kompensasjon til arbeidstakere med kort opptjening

THS

JWK

JLa

Arbeidstakere som per 1. juli 2016 har mindre enn tre års opptjening i gammel ordning, og derfor ikke får opptjening i gammel ordning, skal kompenseres for tapt opptjening.

Arbeidstakere over 60 år

Partene er enige om å sikre arbeidstakere over 60 år per 1. juli 2016 et samlet pensjonsnivå tilsvarende offentlig tjenestepensjon, i form av en driftspensjon. Beregningene foretas på faktisk fratredelsestidspunkt, og driftspensjonen utbetales livsvarig.

Det kan ikke gjøres endringer i ovennevnte ordninger uten at partene er enige om det.

§ 8 Ferie

Ferie gis i samsvar med bestemmelser i ferieloven og overenskomstens del A.

Partene er enige om at ekstraferien for ansatte over 60 år 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 likefullt en forutsetning at arbeidstakerens ønsker når det gjelder avviklingen av ekstraferien imøtekommes så langt som mulig.

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

§ 9 Stedfortredertjeneste

En hver arbeidstaker plikter å utføre stedfortredertjeneste.

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

Der hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller er pålagt hele det ansvar som er tillagt stillingen, kan det avtales en passende godtgjøring.

§ 10 Tjenestereiser

Utgifter i forbindelse med pålagte tjenestereiser dekkes i henhold til legitimasjonskrav og satser i Statens reiseregulativ og Statens utenlandsregulativ.

§ 11 Arbeidstidsbestemmelser

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

Med fritid menes den tid arbeidstaker etter lov og avtale ikke står til disposisjon for OiK.

Under Operafestukene kan bestemmelsene i denne paragraf fravikes i særavtale.

Arbeidstid

- Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer pr. uke, jf aml § 10-4 (1).
- For arbeidstakere som har arbeidstidsordninger som kommer inn under AML § 10-4 (5) reguleres arbeidstiden i henhold til nevnte lovbestemmelse og utgjør 35,5 time pr. uke.
- Den ordinære daglige arbeidstid skal normalt ikke overstige 8 timer pr. dag.
- Den daglige arbeidstiden legges mellom kl. 08.00 - 23.00.
- Hvile- og spisepauser avvikles i hht. AML § 10-9.

TMS

SWK

Jda

Arbeidsplaner

Når arbeidet i perioder må utføres til forskjellige tider på døgnet, skal det utarbeides individuelle arbeidsplaner som viser arbeids- og fritid. Arbeidsplanene skal normalt omfatte en arbeidsperiode på 12 eller 8 uker. Arbeidsplaner skal drøftes med tillitsvalgte tidligst mulig, og være ferdig oppsatt senest 2 uker før de iverksettes.

Arbeidsplanene kan endres med kortere frist når uforutsette forhold gjør dette tvingende nødvendig.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

Arbeidstiden for den perioden arbeidsplanen omfatter, kan gjennomsnittsberegnes innenfor de avtalte arbeidstidsrammer og -bestemmelser. Arbeidstiden skal ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av 7 dager. Hvert frammøte skal være minst 4 timer med unntak av oppgaver knyttet til vaktmestertjenester. Ved inntil 3 prosjekter i året er det inngått avtale om gjennomsnittsberegning iht aml § 10-5 (2).

Det kan i forbindelse med oppsetting av arbeidsplaner avtales mellom arbeidsgiver og ansatte at arbeidstid som overstiger gjennomsnittet for arbeidstidsrammene i løpet i av en arbeidsplanperiode overføres til avspasering i en senere periode samme kalenderår, fortrinnsvis i tilknytning til annen ferie og fritid.

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. I tillegg til ukefridag skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.

Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal så vidt mulig ha det følgende søn- og helgedagsdøgnet fri. Det kan avtales arbeidsordninger som gir arbeidstakeren fri gjennomsnittlig hvert annet søn- og helgedagsdøgn, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på søn- og helgedag.

Arbeidstid for musikere

Arbeidstiden for OiKs ansatte musikere organiseres generelt på samme måte som for Kristiansund Kommunale Kulturskoles ansatte, med basis i Hovedtariffavtalen mellom *Musikernes fellesorganisasjon og KS*.

Det skal inngås særavtale om spesielle arbeidstidsordninger for musikere.

§ 12 Lønn

Lønnsregulering

Lokale lønnsforhandlinger i selskapet føres innenfor rammer fastsatt i overenskomstens del A inngått mellom NAVO og LO Stat

Stillingsbeskrivelsene diskuteres med hver enkelt ansatt og deretter med den tillitsvalgte.

Stillingene har følgende direkte lønnplassering:

TMS

JWK

Lda

	Grunn-lønn	Funksjons-tillegg for avdelings-ansvar	Årlig tillegg for kunstnerisk medvirkning	SUM pr. 01.05.06
Leder snekkeravdeling	267	15	12	294
Leder lysavdeling	267	15	12	294
Leder kostymeavdeling	267	15	6	288
Leder rekvisita-/dekor-/maleravdeling	267	15	12	294
Leder transport-/sceneavdeling	267	15	6	288

Arbeidsgiver kan gi individuelle lønnstillegg i perioden mellom lønnsoppgjørene. Fagforeningen skal orienteres om tilleggene i etterhånd.

Månedslønn er årslønn dividert med 12. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr. time er årslønn dividert på 1950.

§ 13 Godtgjøring for arbeid på visse helligdager m.v.

For arbeid på julaften, påskeaften og pinseften etter kl. 15 og langfredag, 1. påskedag, 1. pinsedag, 1. juledag, 1. nyttårsdag betales timelønn tillagt 100 %.

For arbeid på 1. og 17. mai godtgjøres med timelønn tillagt 100 %.

§ 14 Lørdagstillegg, søndagstillegg og kveldstillegg

Ansatte organisert i Fagforbundet gis slike tillegg:

- Ordinært arbeid etter klokka 18⁰⁰ godtgjøres med et tillegg på kr 30,- pr time.
- Ordinært arbeid lørdag og søndag godtgjøres med et tillegg på kr 20,- pr time.

Ovennevnte tillegg gis ikke i kombinasjon med overtidsgodtgjøring.

Ansatte musikere gis tillegg iht. Hovedtariffavtalen mellom Musikernes fellesorganisasjon og KS.

§ 15 Overtid

Overtidsarbeid skal begrenses mest mulig og holdes innenfor de grenser som er satt i aml § 10-6.

Tilleggene betales for hele timer. Tiden for utbetaling av tilleggene legges sammen pr. oppgjørsperiode (30 dager/ 1 måned) og summen avrundes slik at 30 min. eller mer forhøyes til hel time, mens 29 min. eller mindre faller bort.

Som overtidarbeid regnes alt pålagt arbeid utover det antall arbeidstimer/tjenestetimer som er fastsatt for full stilling.

THS

JWC

SLA

Overtidsarbeid lønnes med timelønn tillagt 50%.

Overtidsarbeid som varer ut over 4 timer lønnes med timelønn tillagt 100%.

Følgende dager og tidspunkt skal overtidstillegg utgjøre 100 %:

- For overtidarbeid på lørdager og søndager.
- For overtidarbeid mellom kl. 21.00 og 08.00.
- For overtidarbeid utført på helge- og høytidsdager og påskeaften, samt etter kl. 12.00 på pinse-, jul- og nyttårsaften og onsdag før skjærtorsdag.
- 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.
- Med timelønn forstås i dette kapittel årslønn dividert med 1850.

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).

§ 16 Tilkalling

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

§ 17 Delt dagsverk

Det gis en kompensasjon for delt dagsverk på kr 140,- pr dag.

§ 18 Turné og utlån/utleie

Det gis et tillegg på kr 200,- pr arbeidsdag for arbeidsoppdrag utenom OiK's normale arbeids- og oppføringssteder når disse forutsetter overnatting utenom hjemmet, og har en varighet på mer enn 3 døgn. Andre tjenesteoppdrag dekkes ihht. §10.

2. mai 2010, Kristiansund

TMS

JWK

dda