

Veiledning for ansettelse av dirigent

Standardavtale for ansettelse av dirigent i kor som er medlem av Norges Korforbund

Det er mange ulike ordninger med hensyn til ansettelse og avlønning av dirigenter for norske kor. Denne standardavtalen er utarbeidet av Norges Korforbund og Musikernes fellesorganisasjon (MFO) for å hjelpe både korene og dirigentene med å komme fram til ryddige avtaleforhold. Standardavtalen er beregnet til bruk i de tilfellene dirigenten ansettes av koret i et arbeidsforhold. For inngåelse av kontrakt med dirigenter i selvstendig næring viser vi til særskilt standardkontrakt for slike avtaleforhold.

Standardkontrakten for ansettelse av kordirigenter er tuftet på tariffavtalen for musikk- og kulturskoleansatte (se hovedtariffavtalen for kommunene) og består av følgende deler:

- * **Forslag til arbeidsavtale for dirigent i kor**
- * **Forslag til arbeidsbeskrivelse for dirigent i kor**
- * **Skjema for beregning av stillingsandel for dirigent**
- * **Veiledning for ansettelse av dirigent**

Hjelp og veiledning til utfylling og/eller forhandling i forbindelse med ansettelse av dirigent kan fås ved henvendelse til Norges Korforbund og MFO.

Dirigenter som er ansatt i kommunale stillinger, følger kommunalt avtaleverk.

Denne standardkontrakten gjelder for ansettelse av dirigenter i kor. I det følgende benevnes denne gruppen stort sett bare som dirigent(en) som en fellesbetegnelse.

Når koret er arbeidsgiver, må koret tegne yrkesskadeforsikring. Norges Korforbund tilbyr gunstig forsikring til sine medlemmer. Se også "Oppskrift for betaling av arbeidsgiveravgift og skatt" i Korhåndboka.

Hvis dirigenten er selvstendig næringsdrivende, skal det benyttes særskilt kontraktsformular for slike avtaleforhold.

Oslo _____

Norges Korforbund

Musikernes fellesorganisasjon

Arbeidsavtalen er hovedgrunnlaget for ansettelsen av dirigent i koret. Den regulerer de viktigste, rettslige forholdene i den avtalen som er inngått, og må forstås som et tillegg til de lover og forskrifter som ellers regulerer forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i Norge. Arbeidsbeskrivelsen og skjema for beregning av stillingsstørrelse er vedlegg til selve arbeidsavtalen.

1. Ansettelse og oppsigelse

- 1.1 Her fastsettes tidspunktet for ansettelsen og dermed også tidspunktet som det skal beregnes lønn fra. Arbeidsmiljøloven (aml) §§ 15-6 og 15-3 sjuende ledd gir særskilte regler for oppsigelse i prøvetid. Disse reglene gjelder bare når prøvetiden er skriftlig avtalt slik det framgår av ansettelsesavtalen. Prøvetiden kan ikke være lenger enn 6 måneder (aml § 15-6 tredje ledd). Den gjensidige oppsigelsesfristen innenfor prøvetiden er 14 dager (aml § 15-3 sjuende ledd).

Det er viktig å være klar over at arbeidsmiljøloven setter strenge grenser for bruk av midlertidige ansettelser (aml § 14-9). Det er normalt ikke adgang til å ansette dirigenten for en bestemt tid, f. eks. 1 år om gangen. Arbeidsavtalen er derfor slik utformet at arbeidstiden kan endres etter avtale mellom partene (se pkt. 3). Det er også tatt inn en særskilt oppsigelsesbestemmelse (se pkt. 1.4).

- 1.2 Etter utløpet av prøvetiden er den gjensidige oppsigelsestiden 3 måneder som fastsatt i arbeidsavtalen. Fristen regnes fra den dagen oppsigelsen er levert og kommet respektive dirigent eller korets styre i hende. Dersom dirigenten har vært sammenhengende ansatt i 10 år eller mer og har fylt 50 år, gjelder lengre frister for oppsigelse fra korets side (se nærmere om dette i aml § 15-3 tredje ledd).
- 1.3 Etter arbeidsmiljølovens bestemmelser skal en oppsigelse alltid være skriftlig (aml § 15-4). Oppsigelse fra korets side skal inneholde opplysninger om dirigentens rettigheter, slik det går fram av § 15-4 annet ledd. Dirigenten kan kreve å få en skriftlig begrunnelse for oppsigelsen.
- 1.4 Dirigenten kan ikke sies opp uten at det er *saklige* grunner for det (aml § 15-7). Hva som er saklige grunner må vurderes nærmere i hvert enkelt tilfelle. Ansettelsesavtalen slår fast at "tvingende *faglig* behov for skifte av dirigent" kan være saklig grunn, i tillegg til de forhold som ellers i arbeidslivet er anerkjent som saklige grunner for oppsigelse.

2. Arbeidstid

- 2.1 Arbeidsoppgavene for en dirigent omfatter også ulike former for forarbeid og forberedelser. Selv om dette arbeidet ikke er direkte "synlig" må det selvsagt betales lønn for det. Arbeidstiden må derfor beregnes slik at det blir tid også til disse oppgavene.

3. Stillings størrelse

Å beregne korets behov for instruksjon bør alltid være første skritt i en ansettelse av dirigent, og skjemaet for beregning av stillingsandel bør derfor fylles ut allerede i planleggingsfasen, gjerne før stillingen lyses ut. Ved å fylle ut skjemaet oppnås følgende fordeler:

Stillingsstørrelsen bestemmes av korets behov for instruksjon, ikke av tidligere praksis eller tilfeldige avtaler. Her vil korets ambisjons- og aktivitetsnivå og antall produksjoner spille inn.

Dirigentens arbeidsoppgaver og timeressurser blir synliggjort, slik at både kor og dirigent vet hvor mange timer som er kjøpt både til instruksjon, konserter, seminarer, forberedelse, turer, møter etc. Skjemaet tar utgangspunkt i hovedtariffavtalens arbeidstidsbestemmelser for kulturskolelærere. Ved et eventuelt samarbeid med en kulturskole sikrer dette at koret og kulturskolen forholder seg til de samme prinsippene i forbindelse med stillingsberegning.

3.1. Følgende framgangsmåte anbefales ved utfylling av skjemaet:

Ta utgangspunkt i korets årsplan for neste (skole)år/sesong og fyll ut punkt **A1-A5**.

Vær oppmerksom på følgende to punkter.

- a) *Kun effektiv undervisning/dirigering føres opp (ikke pauser)*
- b) *Alt regnes i klokketimer (Eksempel: 1 time og 15 min = 1,25 t.)*

Summer timene som går til dirigering og instruksjon (A1-A5) i punkt **B**, og overfør tallet til **C**. Maksimal undervisningsbelastning for hel stilling er 740 timer pr. år. Det kan avtales lavere undervisningsramme for særlig krevende undervisningsformer. Ved å dividere tallet fra punkt B med 740 og multiplisere med 100 kommer prosentdel av hel stilling fram.

Vi har nå med utgangspunkt i korets undervisningsbehov fastslått stillingens størrelse.

Det totale timetallet for et årsverk i hel stilling er 1687,5 timer pr. år. Av dette er som nevnt 740 timer effektiv undervisning. Det resterende timetallet fordeles på egenutvikling, forberedelse, møter, pauser, planarbeid osv. Vi beregner derfor nå stillingens totale årstimeverk ved å multiplisere prosentsetsen fra **C** med 1687,5 og dividere med 100.

Vi har nå synliggjort det totale årstimeverket og fordeler disse timene på **E1-E3** i henhold til avtalen. På denne måten har både koret og dirigenten oversikt over hva som inngår i stillingen også ut over dirigering og instruksjon.

De disponible timene på **E2** fordeler dirigent og kor i fellesskap på punkt **F**.

I spesielle tilfeller, f. eks. i en sesong hvor dirigenten skal arrangere mye musikk i forbindelse med et stort prosjekt, kan et visst antall timer føres opp i punkt **G**. Dette omregnes så til prosent (%) av hel stilling, og legges til prosentsetsen på **C**, slik at den endelige stillingsstørrelsen fremkommer i **H**. Det henvises også til Norsk Komponistforenings satser for originalkomposisjoner (<http://www.komponist.no/arkiv/Bestillingssatser2005.pdf>) og NOPAs satser for arrangering (<http://www.nopa.no/>).

Både koret og dirigenten vet nå hvor stor stilling som er avtalt, og hva stillingen inneholder. Koret kan følgelig sette krav til at dirigenten oppfyller sine forpliktelser også i forbindelse med forarbeid og møter. Dirigenten kan på sin side kontrollere at pålagte arbeidsoppgaver er i tråd med avtalen.

Skjemaet skal underskrives av både koret og dirigenten.

4. Fastsetting av lønn og ansiennitet

- 4.1 Fastsetting av dirigentens lønn foretas på samme måte som for musikk- og kulturskolelærere, ut fra minimumssatser i den kommunale hovedtariffavtalen. Dirigenter som ellers er ansatt i kulturskole, skoleverk eller høgscole eller som arbeider som yrkesmusikere, bør beholde den lønnen de allerede har i denne stillingen.

Dersom dirigenten mangler formell høyere utdanning, kan koret foreta en vurdering av dirigentens faktiske kompetanse. Det skal ved en slik vurdering tas hensyn til annen dokumentert utdanning/kurs/kompetanse som er relevant for stillingen. I tillegg skal det tas hensyn til den samlede erfaring dirigenten har med arbeid i kor, og hvilke resultater som er oppnådd.

Dersom det oppstår tvil om kompetanse og lønnsfastsetting kan det innhentes råd fra Norges Korforbund og/eller den ansattes organisasjon. Minstelønnsatser per 1.5.2006 i den kommunale hovedtariffavtalen er gjengitt nedenfor. I den innlagte lønnsatsen er det lagt inn lønnskompensasjon for den 5. ferieuken. Det kan i hvert enkelt tilfelle avtales høyere lønn enn de gjengitte minstesatsene.

Følgende minstelønn, samt lønn for unge arbeidstakere(under 18 år), anbefales lagt til grunn (årslønn i 100% stilling):

Lektor m/tilleggsutdanning

Krav om min 6 års universitets / høgscoleutdanning samt 1 års ytterligere spesialutdanning

Antall år ansiennitet	0	4	8	10	16
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	375 800	384 400	401 200	417 500	474 000
Minstelønn pr. år fra 1.5.2009	395 000	402 100	417 000	434 700	492 200

Lektor

Krav om min 6 års universitets / høgscoleutdanning

Antall år ansiennitet	0	4	8	10	16
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	363 600	369 600	387 400	403 800	452 000
Minstelønn pr. år fra 1.5.2009	381 400	389 100	402 900	419 800	468 900

Adjunkt m/tilleggsutdanning

Krav om min 5 års universitets / høgscoleutdanning

Antall år ansiennitet	0	4	8	10	16
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	348 300	360 900	373 200	380 600	422 000
Minstelønn pr. år fra 1.5.2009	364 100	376 300	388 300	395 600	437 400

Adjunkt

Krav om min 4 års universitets / høyskoleutdanning

Antall år ansiennitet	0	4	8	10	16
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	334 500	344 500	352 600	362 800	401 000
Minstelønn pr. år fra 1.5.2009	349 000	359 700	367 600	376 400	414 700

Lærer

Krav om min 3 års universitets / høyskoleutdanning

Antall år ansiennitet	0	4	8	10	16
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	306 200	321 300	329 500	337 800	380 000
Minstelønn pr. år fra 1.5.2009	316 400	332 000	340 500	349 000	391 800

Musikk- og kulturskolemedarbeider

Uten særskilt krav til utdanning

Antall år ansiennitet	0	4	8	10
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	217 100	222 100	236 800	265 800
Minstelønn pr. år fra 1.5.2009	232 700	237 800	252 800	289 000

Unge arbeidstakere

Alder	Yngre enn 16 år	Fra 16 år til 18 år
Minstelønn pr. år fra 1.5.2008	185 900	191 400

- 4.2 Minstelønnsstigningene er stigende i forhold til en ansiennitetsstige fra 0 – 10/16 år. Dette betyr at lønnen øker i henhold til gjeldende stige. Dersom dirigenten ved ansettelse allerede har fått fastsatt en ansiennitetsdato i kulturskole, skoleverk/høyskole eller yrkesmusikklivet for øvrig, brukes denne.

Dersom dirigenten ikke har noen fastsatt ansiennitetsdato, beregnes denne av koret i henhold til hovedtariffavtalens § 12, med følgende presiseringer:

- All dokumentert offentlig og privat yrkespraksis som er relevant for stillingen skal telle med fra fylte 18 år.
 - Det skal ikke foretas noen omregning eller avkorting ved deltidsstillinger.
 - Dirigentens tidligere yrkespraksis legges sammen, og ansiennitetsdatoen fastsettes til enten 1. januar eller 1. juli, avhengig av hvilken dato som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdatoen.
- 4.3 En del av dirigentens arbeidstid vil foregå på tidspunkt som fellesbestemmelsene i den kommunale hovedtariffavtalen § 5 definerer som **særskilt arbeidstid**.

Slikt arbeid kan være:

- * Arbeid på lørdag / søndag
- * Arbeid på høytidsdager som f. eks. 17. mai

For slik særskilt arbeidstid kan koret og dirigenten avtale en årlig samlet kompensasjon som angis i avtalens punkt **4.3**. Eventuell lønnskompensasjon for tilleggsoppgaver avtalt under punkt **5.3** føres også opp i punkt **4.3**.

- 4.4 Timelønn beregnes på følgende måte: Avtalt årslønn dividert på 1950 = timelønn.

Når brutto årslønn og tillegget i punkt **4.3** er summert, skal den samlede årslønningen deles på 12 for å finne månedslønn. I måneder hvor det avvikles ferie utbetales det ikke lønn for *feriedagene*. Det regnes med gjennomsnittlig 26 virkedager (f.o.m. mandager t.o.m. lørdager) i måneden og det trekkes derfor fra 1/26 av månedslønningen for hver virkedag ferie. Se også pkt. 4.5.

- 4.5 I ferieloven er det bestemt at alle arbeidstakere har rett til ferie i 25 virkedager (virkedager = ukens 6 første dager) hvert år (ferieloven § 5). I tillegg er det tariffestet 5 virkedager ferie, slik at samlet lov- og avtalefestet feriefritid er 30 virkedager (= 5 uker). Arbeidstakere som har fylt 60 år har rett til ytterligere 6 virkedager ferie (ferieloven § 5 annet ledd). For feriedagene betales det feriepenger i stedet for lønn.

Retten til feriepenger opptjenes i året før ferien (1.1. - 31.12.) (ferieloven § 4). Feriepengene beregnes på grunnlag av lønn og annet arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret (ferieloven § 10). Feriepengene skal utgjøre 12 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere over 60 år er satsen 14,3 %.

5. Andre vilkår

- 5.1 Koret er som arbeidsgiver ansvarlig for innmelding i trygdesystemet, skattetrekk og innbetaling av arbeidsgiveravgift. Koret er også ansvarlig for andre arbeidsgiverplikter, som betaling av sykelønn i arbeidsgiverperioden (de første 16 kalenderdagene av en sykemeldingsperiode, jf folketrygdloven § 8-19) og tegning av yrkesskadeforsikring *) (obligatorisk, jfr. lov om yrkesskadeforsikring). Koret kan gjennom trygdekontoret tegne forsikring for sitt sykepengeansvar i arbeidsgiverperioden. Det vil formelt sett være koret som har dette ansvaret selv om arbeidet med lønnsutbetaling og andre tekniske arbeidsgiveroppgaver er overlatt til et regnskapskontor e.l. Se også "Oppskrift for betaling av arbeidsgiveravgift og skatt" i Korhåndboka.
- 5.2 Arbeidsbeskrivelsen fastsetter korets og dirigentens plikter overfor hverandre i det praktiske arbeidet i koret, og er en fast del av arbeidsavtalen.
- 5.3 Koret og dirigenten kan avtale særskilte vilkår i tillegg til det som framgår av arbeidsavtalen og arbeidsbeskrivelsen. Slike vilkår må ikke være i strid med noen av de øvrige bestemmelsene.

*) **Det er forhandlet fram en rimelig yrkesskadeforsikring for kor som påtar seg arbeidsgiveransvar. Nærmere opplysninger om denne avtalen fås hos Norges Korforbund.**