

Veiledning for tilsetting av dirigent og instruktør

(Anbefalt standard kontrakt for tilsetting av dirigent og instruktør for musikklag tilknyttet Norsk Musikkråd)

De fleste styrer har opplevd situasjoner hvor de har behov for hjelp og råd i forbindelse med ansettelse av ny dirigent og instruktør. Økonomi, ansvarsfordeling, timeforbruk, forventninger og tradisjoner er stikkord som antyder noe om typiske problemområder.

Fra å være en hobby for musikalske ildsjeler har dirigering, instruksjon og musikalsk ledelse etterhvert blitt et yrke. Et betalt arbeid setter helt andre krav til både arbeidsgiver og arbeidstaker, og det er ikke alltid like lett å henge med i denne omstillingen. *Musikklaget* kan stille klare krav til sin dirigent / instruktør med hensyn til forberedelse og faglig oppdatering, og denne på sin side har krav på ryddige lønns- og arbeidsforhold.

Det er mange ulike ordninger med hensyn til ansettelse og avlønning. Alle ordninger er ikke like gode, og det har oppstått en del unødige konflikter.

Endringene i den foreliggende standardkontrakten er i hovedsak gjort med bakgrunn i hovedtariffoppgjøret i kommunal sektor i perioden 01.05.02. – 30.04.04.

Nytt i denne utgaven er også at partene *dvs lag og foreninger tilknyttet NMR* og Musikernes fellesorganisasjon har sett det hensiktsmessig å ta standardkontrakten i bruk også for instruktører i *musikklag*.

Standardkontrakten er tuftet på tariffavtalen for musikk- og kulturskoletilsatte (se hovedtariffavtalen for kommunene og særavtale SFS 2211 for Musikk- og kulturskoler og distriktsmusikere for perioden 01.01.03 – 31.12.04) og består av følgende deler:

- * **Tilsetningsavtale for dirigent og instruktør i *musikklag***
- * **Arbeidsbeskrivelse for dirigent og instruktør i *musikklag***
- * **Skjema for beregning av stillingsandel for dirigent og instruktør i *musikklag***
- * **Veiledning for tilsetting av dirigent og instruktør**

Vi håper at vi gjennom denne avtalen kan hjelpe *musikklagene* og dirigent / instruktør til å få en ryddigere struktur i sin drift og sitt arbeid.

Hjelp og veiledning til utfylling og/eller forhandling i forbindelse med tilsetting av dirigenter / instruktører kan fåes ved henvendelse til de nevnte organisasjoner.

Dirigent / instruktør som er tilsatt i kommunale stillinger, følger kommunalt avtaleverk.

Denne avtalen gjelder tilsetting av instruktør og dirigent i *musikklag* – i det følgende benevnes denne gruppen bare som dirigent(en) som en fellesbetegnelse.

Oslo 01. 04. 03

Norsk Musikkråd

Musikernes Fellesorganisasjon

Her bør vel den respektive medlemsorganisasjon stå i stedet for NMR??

Standardkontrakten med tilhørende dokumenter kan også lastes ned fra <http://www.musikerorg.no/>

Tilsetningsavtalen er hovedgrunnlaget for tilsettingen av dirigent i *musikklaget*. Den regulerer de viktigste, rettslige forholdene med den avtalen som er inngått, og må forstås som et tillegg til de lover og forskrifter som ellers regulerer forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i Norge. Arbeidsbeskrivelsen og skjema for beregning av stillingsstørrelse er vedlegg til selve tilsetningsavtalen.

1. Tilsetting og oppsigelse

1.1 Her fastsettes tidspunktet for tilsettingen og dermed også tidspunktet som det skal beregnes lønn fra. Arbeidsmiljøloven (AML) §§ 63 og 58 nr. 6 gir særskilte regler for oppsigelse i prøvetid. Disse reglene gjelder bare når prøvetiden er skriftlig avtalt slik det framgår av tilsetningsavtalen. Prøvetiden kan ikke være lenger enn 6 måneder (AML § 63). Den gjensidige oppsigelsesfristen innenfor prøvetiden er 14 dager (AML § 58 nr. 6). Dvs. at oppsigelsen må være levert (kommet fram) minst 14 dager før prøvetiden er omme (AML § 63, jfr. også AML § 57).

Det er viktig å være klar over at arbeidsmiljøloven setter strenge grenser for bruk av midlertidige tilsetninger (AML § 58 A). Det er normalt ikke adgang til å tilsette dirigenten for en bestemt tid, f. eks. 1 år om gangen. Standardkontrakten 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 tilsetningsavtalen. Fristen regnes fra den dagen oppsigelsen er levert og kommet respektive dirigent eller musikklagets styre i hende. Dersom dirigenten har vært tilsatt i 10 år eller mer sammenhengende og har fylt 50 år, gjelder lengre frister for oppsigelse fra *musikklagets* side (se nærmere om dette i AML § 58 nr. 3 og 4).

1.3 Etter arbeidsmiljølovens bestemmelser skal en oppsigelse alltid være skriftlig (AML § 57). Oppsigelse fra *musikklagets* side skal inneholde opplysninger om dirigentens rett til å kreve forhandlinger og reise søksmål etter bestemmelsene i AML § 61, og om hvilke frister som gjelder for dette. 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 § 60). Hva som er saklige grunner må vurderes nærmere i hvert enkelt tilfelle. Tilsetningsavtalen 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. Arbeidstida må derfor beregnes sånn at det blir tid også til disse oppgavene.

3. Stillings størrelse

Å beregne *musikklagets* behov for instruksjon bør alltid være første skritt i en tilsetting 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 *musikklagets* behov for instruksjon, ikke av tidligere praksis, eller tilfeldige avtaler.

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

3.1. Følgende fremgangsmåte anbefales ved utfylling av skjemaet:

Ta utgangspunkt i *musikklagets* årsplan for neste skoleår 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.)*

Summér timene som går til dirigering og instruksjon (A1-A5) i punkt **B**, og overfør tallet til **C**.

Maksimal undervisningsbelastning for hel stilling er normalt 700 timer pr. år. Det kan avtales andre undervisningsrammer enn dette. Ved å dividere tallet fra punkt B med 700 og multiplisere med 100 fremkommer prosentdel av hel stilling.

Vi har nå med utgangspunkt i *musikklagets* undervisningsbehov fastslått stillingens størrelse.

Det totale timetallet for et årsverk i hel stilling har vært 1687,5 timer pr. år. Av dette er som nevnt normalt 700 timer effektiv undervisning. Det resterende timetallet fordeles på egenutvikling, forberedelse, møter, pauser, planarbeid osv. Vi beregner derfor nå stillingens totale årstimeverk ved å multiplisere prosentdelen 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 *musikklag* og dirigent oversikt over hva som inngår i stillingen også utover dirigering og instruksjon.

De disponible timene på **E2** fordeler dirigent og *musikklag* 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 prosentdelen på **C**, slik at den endelige stillingsstørrelsen fremkommer i **H**.

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

Skjemaet skal underskrives av både *musikklaget* og dirigenten.

4. Fastsetting av lønn og ansiennitet

- 4.1 Fastsetting av dirigentens lønn foretas på samme måte som for musikk- og kulturskolelærere, utfra minstelønnsatser i den kommunale hovedtariffavtalen. Dirigenter som ellers underviser i kulturskole, skoleverk eller høgscole eller som arbeider som yrkesmusikere, bør beholde den lønnplassering de allerede har i denne stillingen.

Dersom dirigenten mangler formell høyere utdanning, kan *musikklaget* 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 *andre musikklag*, og hvilke resultater som er oppnådd.

Dersom det oppstår tvil om kompetanse og lønnsfastsetting kan det innhentes råd fra *eget særforbund* og/eller den tilsattes organisasjon.

Minstelønnsatser per 01.05.02 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 (lokale forhandlinger) enn de gjengitte minstesatsene.

Følgende minstelønnsatser, samt lønn for unge arbeidstakere(under 18 år), anbefales benyttet:

Musikk- og kulturskolelærer	Stillinger med krav om høgscoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning			
Antall år ansiennitet:	0	4	8	10
Lønnstrinn:	274.000			294.000
<hr/>				
Musikk- og kulturskolelærer	Stillinger med krav om høgscoleutdanning			
Antall år ansiennitet:	0	4	8	10
Lønnstrinn:	254.000			275.000
<hr/>				
Musikk- og kulturskolelærer	Stillinger uten særskilt krav om utdanning			
Antall år ansiennitet:	0	4	8	10
	194.000	199.000	209.000	224.000
<hr/>				

Unge arbeidstakere

still. kode 6600	Årslønn	.
14 - 15 år	kr. 95.000,-	
15 - 16 år	kr. 133.000,-	
16 - 17 år	kr. 161.500,-	
17 - 18 år	kr. 171.000,-	

- 4.2 Minstelønnsatsene for stillinger uten særskilt krav til utdanning er en **ansiennitetsstige** over 0 – 10 år. Dette betyr at lønnen øker i henhold til gjeldende stige. For stillingene med krav om høgscoleutdanning

og stillingene med krav om høyskoleutdanning samt ytterligere spesialutdanning bør det ved lønnsfastsettelse avtales opprykksalternativer i henhold til ansiennitet. Dersom dirigenten ved tilsetning 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 *musikklaget* i henhold til hovedtariffavtalens § 12, med følgende presiseringer:

- a) All dokumentert offentlig og privat yrkespraksis som er relevant for stillingen skal telle med fra fylte 18 år.
- b) Det skal ikke foretas noen omregning eller avkorting ved deltidsstillinger.
- c) Dirigentens tidligere yrkespraksis legges sammen, og ansiennitetsdatoen fastsettes til enten 1. januar eller 1. juli, avhengig av hvilken dato som ligger nærmest den faktiske ansiennitetsdato.

- 4.3 En del av dirigentens arbeidstid vil foregå på tidspunkt som fellesbestemmelsene i den kommunale hovedtariffavtalen §5 definerer som **særskilt arbeidstid**.

Slikt arbeid vil kunne være:

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

For slik særskilt arbeidstid kan *musikklaget* 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 bergnes på følgende måte: Avtalt årslønn : 1950 timer = Timelønn.

Når brutto årslønn og tillegget i punkt 4.3 er summert, skal den samlede årslønnen 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 månedslønnen for hver virkedag ferie. Se også pkt. 4.5.

- 4.5 I ferieloven (FL) er det bestemt at alle arbeidstakere har rett til ferie i 25 virkedager (4 uker og 1 dag) hvert år (FL § 5). Ved innføring av den avtalefestede 5. ferieuka, har partene ved hovedtariffoppgjøret pr. 01.05.00 avtalt 2 dager ekstra feriefritid i 2001 og ytterligere 2 dager i 2002. For feriedagene betales det feriepengene i stedet for lønn.

Retten til feriepengene opptjenes i året før ferien (1.1. - 31.12.) (FL § 4). Feriepengene beregnes på grunnlag av lønn og annet arbeidsvederlag som er utbetalt i opptjeningsåret (FL § 10). Feriepengene skal for opptjeningsåret 2001 utgjøre 12 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere over 60 år er satsen 14,3 %.

- 4.6 Slik det kommunale lønnsystemet nå har utviklet seg, vil større del av lønnsfastsettelsen skje lokalt.

5. Andre vilkår

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

*) **Det er forhandlet fram en rimelig yrkesskadeforsikring for musikklag som påtar seg arbeidsgiveransvar. Nærmere opplysninger om denne avtalen får en ved å henvende seg til Eget særforbund**
Sjekk om din organisasjon har dette!