

Veiledning for ansettelse av dirigent og instruktør

(Standard kontrakt for ansettelse av dirigent og instruktør i musikkorps)

De fleste korpsstyrer har opplevd situasjoner hvor de har behov for hjelp og råd i forbindelse med ansettelse av ny dirigent eller 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 etter hvert 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. Musikkorpsset 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 tariffrevisjonen i kommunal sektor pr. 01.05.15.

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

- * **Arbeidsavtale for dirigent og instruktør i korps**
- * **Arbeidsbeskrivelse for dirigent i korps**
- * **Skjema for beregning av stillingsandel for dirigent og instruktør i korps**
- * **Veiledning for ansettelse av dirigent og instruktør**

Vi håper at vi gjennom denne standardkontrakten kan hjelpe korps 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 ansettelse av dirigent / instruktør kan fåes ved henvendelse til de nevnte organisasjoner.

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

Denne standardkontrakten gjelder for ansettelse av dirigenter og instruktører i korps – i det følgende benevnes denne gruppen stort sett bare som dirigent(en) som en fellesbetegnelse. Arbeidsbeskrivelsen er foreløpig bare tilpasset for dirigenter, og bør ikke brukes for andre instruktører.

Bergen, 23.10.2015

Norges Musikkorps Forbund

Musikernes fellesorganisasjon

Arbeidsavtalen er hovedgrunnlaget for ansettelsen av dirigent i musikkorpset. 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 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 arbeidsavtalen. Prøvetiden kan ikke være lenger enn 6 måneder (AML § 15-6 tredje ledd). Den gjensidige oppsigelsesfristen innenfor prøvetiden er 14 dager (AML § 15 – 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 musikkorpsets 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 musikkorpsets 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 musikkorpsets side skal inneholde opplysninger om dirigentens rettigheter, slik det går fram av AML § 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. Arbeidsavtalen 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 musikkorpsets 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 musikkorpsets behov for instruksjon, ikke av tidligere praksis, eller tilfeldige avtaler.

Dirigentens arbeidsoppgaver og timeressurser blir synliggjort slik at både korps 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 musikkorpset og kulturskolen forholder seg til de samme prinsippene i forbindelse med stillingsberegning.

3.1. Følgende fremgangsmåte anbefales ved utfylling av skjemaet:

Ta utgangspunkt i musikkorpsets 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 inntil 741 timer pr. år. Det kan avtales lavere undervisningsramme for særlig krevende undervisningsformer. Ved å dividere tallet fra punkt B med 741 og multiplisere med 100 fremkommer prosentdel av hel stilling.

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

Det totale timetallet for et årsverk i hel stilling er 1687,5 timer pr. år. Av dette er som nevnt inntil 741 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 musikkorps og dirigent oversikt over hva som inngår i stillingen også utover dirigering og instruksjon.

De disponible timene på **E2** fordeler dirigent og musikkorps 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**.

Både musikkorpset og dirigenten vet nå hvor stor stilling som er avtalt, og hva stillingen inneholder. Musikkorpset 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 musikkorpset 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 minimums satser i den kommunale hovedtariffavtalen. Dirigenter som ellers underviser i kulturskole, skoleverk eller høyskole eller som arbeider som yrkesmusikere, bør beholde den lønns plassering de allerede har i denne stillingen.

Dersom dirigenten mangler formell høyere utdanning, kan musikkorpset 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 musikkorps, og hvilke resultater som er oppnådd.

Dersom det oppstår tvil om kompetanse og lønnsfastsetting kan det innhentes råd fra NMF og/eller den tilsattes organisasjon. Minstelønns satser per 01.05.15 i den kommunale hovedtariffavtalen er gjengitt nedenfor. Det kan i hvert enkelt tilfelle avtales høyere lønn (lokale forhandlinger) enn de gjengitte minstesatsene.

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

Lektor m/tilleggsutdanning	Krav om min 6 års universitets / høyskoleutdanning samt 1 års ytterligere spesialutdanning						
Antall år ansiennitet	0	2	4	6	8	10	16
Minstelønn	484.200	493.900	499.300	503.900	511.400	535.100	592.200

Lektor	Krav om min 6 års universitets / høyskoleutdanning						
Antall år ansiennitet	0	2	4	6	8	10	16
Minstelønn	468.800	478.200	483.400	488.100	492.900	518.500	566.800

Adjunkt m/tilleggsutdanning	Krav om min 5 års universitets / høyskoleutdanning						
Antall år ansiennitet	0	2	4	6	8	10	16
Minstelønn	446.200	455.200	459.600	463.700	473.500	489.100	525.200

Adjunkt	Krav om min 4 års universitets / høyskoleutdanning						
Antall år ansiennitet	0	2	4	6	8	10	16
Minstelønn	415.800	424.200	432.500	438.100	447.200	453.300	487.000

Lærer	Krav om min 3 års universitets / høyskoleutdanning						
Antall år ansiennitet	0	2	4	6	8	10	16
Minstelønn	373.700	381.200	388.700	393.700	402.200	416.700	456.500

Musikk- og

Kulturskolemedarbeider	Uten særskilt krav til utdanning					
Antall år ansiennitet	0	2	4	6	8	10
Minstelønn	274.700	280.200	283.000	286.000	294.100	340.400

Pr 1. mai 2015 skal arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet ikke ha lavere grunnlønn enn kr 377.400.

Unge arbeidstakere

Alder

Yngre enn 16 år 80 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning

Fra 16 år til 18 år 90 % av minstelønn for stillinger uten krav til utdanning

4.2 Minstelønnsatsene 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/høgskole eller yrkesmusikklivet for øvrig, brukes denne.

Dersom dirigenten ikke har noen fastsatt ansiennitetsdato, beregnes denne av musikkorpset 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 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 musikkorpset 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: 1950 timer = 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 (FL) er det bestemt at alle arbeidstakere har rett til ferie i 25 virkedager (virkedager = ukens 6 første dager) hvert år (FL § 5). I tillegg er det tariffestet 5 virkedager ferie, slik at samlet lov- og avtafefestet feriefritid er 30 virkedager (= 5 uker). Arbeidstakere som har fylt 60 år har rett til ytterligere 6 virkedager ferie (FL § 5 annet ledd). For feriedagene betales det feriepengar i stedet for lønn.

Retten til feriepengar 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 utgjør 12 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere over 60 år er satsen 14,3 %.

5. Andre vilkår

- 5.1 Musikkorpset er som arbeidsgiver ansvarlig for innmelding i trygdesystemet, skattetrekk og innbetaling av arbeidsgiveravgift. Musikkorpset 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). Musikkorpset kan gjennom trygdekontoret tegne forsikring for sitt sykepengeansvar i arbeidsgiverperioden. Det vil formelt sett være musikkorpset som har dette ansvaret selv om arbeidet med lønnsutbetaling og andre tekniske arbeidsgiveroppgaver er overlatt til et regnskapskontor e.l.
- 5.2 Arbeidsbeskrivelsen fastsetter musikkorpsets og dirigentens plikter overfor hverandre i det praktiske arbeidet i musikkorpset, og er en fast del av arbeidsavtalen. Dette punktet bør strykes ved inngåelse av kontrakt med instruktør.
- 5.3 Musikkorpset 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 musikkorps som påtar seg arbeidsgiveransvar. Nærmere opplysninger om denne avtalen får en ved å henvende seg til Norges Musikkorps Forbund.**