

Tariffavtale

mellom

Stiftelsen Sykehusklovnene

(SK)

og

Norsk Skuespillerforbund

(NSF)

Innhold

1 Preamble	3
2 Bakgrunn og formål	3
3 Likestilling, mangfold og livsfasebehov.....	3
4 Avtalens virkeområde	4
5 Utlysning og tilsetting	5
6 Arbeidstid	5
7 Arbeidssted	6
8 Vaktplan	7
9 Reisetid, tjenestereiser mv.....	8
10 Mertid, overtid, ubekvem arbeidstid og arbeid på nasjonale fridager	10
11 Hviletid	12
12 Lønn	12
13 Permisjoner	13
14 Sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon mv.	13
15 Sosiale bestemmelser.....	15
16 Immaterielle rettigheter.....	16
17 Oppsigelsesfrister	18
18 Opplæring og praksisarbeid.....	19
19 Tillitsvalgte	19
20 Gyldighet og oppsigelse.....	20
21 Tvister	20
Vedlegg 1	21

1 Preamblel

Stiftelsen Sykehusklovnene er en ideell organisasjon (heretter Sykehusklovnene).

Den ansatte er profesjonell scenekunstner som er godkjent av Sykehusklovnene (heretter Scenekunstner).

Sykehusklovnene driver en virksomhet der Scenekunstnerne, ved bruk av klovnefaglige verktøy, fortrinnsvis i duo, skaper kontakt og gjennomfører klovnemøter med barn og unge i behandlingsforløp, samt andre mennesker i sårbare livssituasjoner. Formålet er å mobilisere vitale krefter hos målgruppen, i tråd med vedtektene til Sykehusklovnene.

2 Bakgrunn og formål

Denne tariffavtalen inngås med sikte på å etablere et godt samarbeid mellom Sykehusklovnene, Norsk Skuespillerforbund og Scenekunstnerne.

Formålet søkes oppnådd gjennom blant annet jevnlig informasjonsutveksling og dialog. Sykehusklovnene skal informere om og drøfte spørsmål av betydning for Scenekunstnernes arbeidsforhold med de tillitsvalgte (heretter Tillitsvalgte).

3 Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at Sykehusklovnene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov. Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, alder, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Sykehusklovnene og Tillitsvalgte identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, og undersøker om det finnes risiko for diskriminering, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter.

Sykehusklovnene skal planlegge og iverksette eventuelle nødvendige tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere er det viktig at Sykehusklovnene og Tillitsvalgte drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra til at forholdene legges til rette for eldre arbeidstakere.

4 Avtalens virkeområde

- 4.1 Denne tariffavtalen gjelder for Scenekunstnere ansatt av Sykehusklovnene til å utføre arbeid beskrevet i pkt. 4.1.1, 4.1.2 og 4.1.3.
- 4.1.1 Scenekunstneren utfører kunstnerisk arbeid som klovn på sykehus, andre institusjoner og/eller hjemmebesøk.
- 4.1.2 Arbeid i forbindelse med eksterne oppdrag knyttet til Sykehusklovnenes samarbeidspartnere, media og diverse andre oppdrag for å fremme Sykehusklovnenes virksomhet.
- 4.1.3 Scenekunstneren skal følge Sykehusklovnenes til enhver tid gjeldende faglige opplæring for å sikre tilstrekkelig klovnefaglig kompetanse. Sykehusklovnene skal sørge for å tilrettelegge for deling av kompetanse mellom ansatte, samt kompetanseheving, møter mv. iht. årsplaner. Kompetanseutvikling utdypes nærmere i personalhåndboken (heretter Personalhåndboken, se pkt. 15.4).
- 4.2 Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:
- ansvar og arbeidsoppgaver (stillingsbeskrivelse)
 - region og hovedarbeidssted
 - stillingsprosent
 - reiser i forbindelse med arbeidet
 - arbeidstakers plikter
 - kompetanseheving
 - lønn, pensjon og andre godtgjørelser
 - trekk i lønn (ved feilutbetaling)
 - ferie og betalt fravær
 - ytelser til sosial trygghet
 - bierverv
 - taushetsplikt
 - opphavsrett og immaterielle rettigheter
 - oppsigelse

5 Utlysning og tilsetting

- 5.1 Ledige stillinger i Sykehusklovnene skal utlyses internt, deretter eksternt.
- 5.2 I forbindelse med nye ansettelser skal Sykehusklovnene ta pkt. 3 i betraktning.

Sykehusklovnene skal informere de Tillitsvalgte og gi dem mulighet til å uttale seg før ansettelse av nye Scenekunstnere finner sted.

- 5.3 Scenekunstnerne skal som hovedregel ansettes i fast stilling. Sykehusklovnene kan likevel ansette Scenekunstnere i midlertidig stilling dersom vilkårene for dette er oppfylt, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2).
- 5.4 Sykehusklovnene skal informere om og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelser med de Tillitsvalgte, jf. arbeidsmiljøloven § 14-14 a.
- 5.5 For Scenekunstnere ansatt i deltidsstillinger skal Sykehusklovnene tilstrebe en stillingsprosent på minst 60 %, med mindre Scenekunstneren selv ønsker en lavere stillingsprosent.
- 5.6 Deltidsansatte i Sykehusklovnene har fortrinnsrett til utvidet stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 14-3. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling.
- 5.7 Ved beregning av stillingsprosent for deltidsansatte tas utgangspunkt i antall vakter. En vakt pr. uke tilsvarer 7,5 time, jf. pkt. 5.4 og utgjør en 20 %-stilling.

I tillegg inngår eventuelle andre avtalte oppdrag (jf. pkt. 6.1, 3. kulepunkt) dersom slike inngår som en fast del av Scenekunstnerens arbeid. Omfanget av dette arbeidet skal fremgå av den individuelle arbeidsavtale. Stillingsprosent kan reguleres årlig i tråd med faktisk arbeidstid for Scenekunstneren i de foregående 12 måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-4 a.

- 5.8 Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv. Arbeidstakere ansatt hos eventuelle underleverandører må ha ordnede lønns- og arbeidsvilkår som samlet sett ikke er dårligere enn de som fremgår av denne avtalen.

6 Arbeidstid

- 6.1 Definisjoner

- Arbeidstid defineres som den tid Scenekunstneren står til Sykehusklovnenes disposisjon
- En vakt defineres som et oppdrag etter pkt. 4.1.1 (Vakt)
- Andre oppdrag defineres som oppdrag etter pkt. 4.1.2 og 4.1.3 (AO)

6.2 Normalarbeidstiden er 7,5 timer pr. dag og 37,5 timer pr. uke.

Arbeidstiden beregnes løpende fra første oppmøte.

6.3 Normalarbeidstiden plasseres mellom kl. 08.00 - kl. 18.00 mandag til fredag.

Arbeidstid plassert utenfor dette tidsrom regnes som ubekvem arbeidstid, jf. pkt. 10.4.

6.4 Vakt for inntil 7,5 timer lønnes med en dagslønn, jf. pkt. 10.1, 3. ledd

6.5 AO avregnes time for time avrundet oppover til nærmeste halve time.

Ethvert AO fremmøte lønnes med minimum 5 timer.

Det er avtalt særlig unntak for ikke-obligatoriske møter. Ikke-obligatoriske møter kan lønnes time for time inntil 2,5 timer med tillegg på 100 %.

6.6 Dersom en Scenekunstner unntaksvis skal utføre AO på dager med Vakt, beregnes arbeidstiden for AO etter pkt. 6.5 første setning fra det tidspunktet Vakt er avsluttet.

6.7 En Vakt inkluderer utførelse av kunstnerisk arbeid, pause, rapportering, kommunikasjon, debrief, alminnelig stell- og vask av kostyme, tid til å holde seg oppdatert på informasjon fra arbeidsgiver, samt tilgjengelighet for medier, fundraisingsaktiviteter og andre aktiviteter på arbeidsstedet.

I tillegg kommer evt. reisetid etter pkt. 9.1.2.

6.8 Andre oppdrag inkluderer utførelse av avtalte oppdrag, forberedelse og pause. I tillegg kommer evt. reisetid etter pkt. 9.1.2.

7 Arbeidssted

7.1. Definisjoner

- Sykehusklovnene er oppdelt i 4 regioner;
 - Region Østlandet Rikshospitalet,

- Region Østlandet Ahus,
 - Region Vestlandet og
 - Region Midt- og Nord Norge.
- Den nærmere geografiske definisjonen av de 4 regioner følger av Personalthåndboken. Endringer i den geografiske definisjon kan ikke gjennomføres uten forutgående drøftinger med de Tillitsvalgte.
 - Primærpsykiatri/-institusjon er hovedarbeidssted for Scenekunstneren.
 - Sekundærarbeidssted er arbeids- og oppmøtesteder som ikke er Primærpsykiatri/-institusjon herunder, men ikke begrenset til, annet sykehus enn primærpsykiatri/-institusjon («Reisesykehus»), arbeidssted i private hjem («Hjemmebesøk»), arbeid i eget hjem («Hjemmearbeidsplass»).

7.2 Primærpsykiatri/-institusjon

Alle Scenekunstnere tilhører en Region og har ett Primærpsykiatri/-institusjon som hovedarbeidssted.

Scenekunstnerens Primærpsykiatri/-institusjon skal fremgå av arbeidsavtalen.

8 Vaktplan

- 8.1 Vaktplanperiodens varighet fremgår av Personalthåndboken. Endringer i vaktplanperiodens varighet kan ikke gjennomføres uten forutgående drøftinger med de Tillitsvalgte, og skal varsles individuelt med minst 6 måneders varsel.
- 8.2 Sykehusklavnene utarbeider vaktplanen. Vaktplanen omfatter oppgaver etter pkt. 4.1.1, samt planlagte oppgaver etter pkt. 4.1.2 og 4.1.3.

Partene er enige i at arbeidet med Vakter etter pkt. 4.1.1 er forbundet med en psykisk påkjenning. Omfanget av påkjenningen vil være individuelt.

Sykehusklavnene må tilrettelegge og planlegge på en slik måte at Scenekunstnerens arbeid overfor sårbare målgrupper er bærekraftig over tid. Oppfølging av medarbeidere - se Personalthåndbok.

Antall Vakter pr. uke bør derfor ikke overstige 3 vakter over lengre perioder.

Sykehusklavnene skal ta hensyn til ovenstående i utarbeidelse av vaktplaner.

- 8.3 Scenekunstnerne skal sende inn oversikt over deres tilgjengelighet i kommende vaktplanperiode, senest 3 måneder før den trer i kraft med mindre annet følger av Personelhåndboken.

Oversikten skal inneholde oversikt over hvilke dager Scenekunstneren kan jobbe på Primærsykehus/-institusjon og hvilke dager Scenekunstneren kan jobbe på Sekundærarbeidssted hhv. med eller uten overnatting.

- 8.4 Sykehusklovnene sender ut foreløpig vaktplan senest 2 måneder før den trer i kraft. Scenekunstneren har heretter 7 dager til å komme med tilbakemeldinger hvorvidt det har oppstått endringer i Scenekunstnerens tilgjengelighet.
- 8.5 Sykehusklovnene sender ut endelig vaktplan senest 1 måned før den trer i kraft. Etter dette tidspunktet kan ikke Sykehusklovnene gjøre endringer i vaktplanen uten samtykke fra den ansatte som endringene gjelder.
- 8.6 Etter utsendt endelig vaktplan er det mulig for Scenekunstneren å bytte vakter internt.
- 8.7 Nærmere prosedyre knyttet til pkt. 8.3 til 8.6 følger av Personelhåndboken.
- 8.8 Eventuelle oppgaver som ikke inngår i vaktplanen (f.eks. ikke planlagte oppgaver etter pkt. 4.1.2 og 4.1.3 eller oppgaver som oppstår pga. sykdom) krever samtykke fra Scenekunstneren.

9 Reisetid, tjenestereiser mv.

9.1 Definisjoner

9.1.1 Transporttid defineres som

- a. den tid Scenekunstneren bruker på å ta seg til og fra Primærsykehus/-institusjon.
- b. den tid Scenekunstneren bruker på å ta seg til Ullevål, Rikshospitalet, Sunnaas, SSE og Ahus forutsatt at Scenekunstneren har et av disse som sitt Primærsykehus.

9.1.2 Reisetid defineres som

- a. den tid Scenekunstneren bruker på å ta seg til og fra hjemmet til Sekundærarbeidssted og/eller til og fra hjemmet til midlertidig overnattingssted.

- b. den tid Scenekunstneren bruker på å ta seg til og fra midlertidig overnattingssted og Sekundærarbeidssted.
- 9.1.3 Reisedag defineres som dager hvor Scenekunstneren reiser til/fra et Sekundærarbeidssted eller midlertidig overnattingssted, og det ikke utføres annet pålagt arbeid den dagen.
- 9.1.4 Midlertidig overnattingssted defineres som det hotell/overnattingssted Sykehusklovnene besørger for Scenekunstneren i forbindelse med arbeid utført på Sekundærarbeidssteder.

9.2 Transporttid

Transporttid registres ikke som arbeidstid og lønnes ikke.

9.3 Reisetid

Reisetid registreres time for time som alminnelig arbeidstid på dager hvor det utføres annet pålagt arbeid (heretter Bruttoreisetid). Reisetiden avrundes oppover til nærmeste halve time.

Reisetid utgjør tiden utover arbeidstid avregnet etter pkt. 6.4 eller pkt. 6.5

Reisetid avregnes som nettoreisetid. Nettoreisetid defineres som Bruttoreisetid minus 30 minutter henholdsvis til og fra midlertidig overnattingssted eller Sekundærarbeidssted, jf. pkt. 9.1.2

Reisetid utløser ikke overtidstillegg etter pkt. 10.2.

9.4 Reisedag

Reisedag på inntil 9 timer lønnes med 50 % dagslønn. Er reisetiden mer enn 9 timer lønnes dagen med 100 % dagslønn.

En reisedag lønnes ikke med 50 % dagslønn dersom Sykehusklovnene og Scenekunstneren, etter sistnevntes ønske, blir enige om at Scenekunstneren reiser dagen før/ dagen etter arbeidet utføres. I så fall lønnes Scenekunstneren etter bestemmelsen i pkt. 9.3., sml. pkt. 9.6, 2. ledd.

9.5 Transportmiddel

Sykehusklovnene betaler for Scenekunstnerens transport i forbindelse med kommunikasjon til og fra Sekundærarbeidssted.

Dersom Scenekunstneren er omfattet av unntaket i pkt. 9.1.1 b dekker Sykehusklovnene merkostnader forbundet med transporten til et av de nevnte sykehus. Nærmere regler følger av Personelhåndboken.

Dersom Sykehusklovnene og Scenekunstneren blir enige, kan Scenekunstneren bruke egen bil som transportmiddel.

9.6 Midlertidig overnattingssted

Hvis arbeidstiden på Sekundærarbeidsstedet, inkl. reisetid, blir mer enn 10 timer har Scenekunstneren krav på tilbud om overnatting. I så fall besørger og betaler Sykehusklovnene for Scenekunstnerens midlertidige overnattingssted.

Dersom Scenekunstneren takker nei til tilbud om overnatting, lønnes Scenekunstneren etter pkt. 9.3 den dagen.

Det midlertidige overnattingssted skal så vidt mulig ligge innenfor en avstand på maks. 15 km fra Sekundærarbeidsstedet.

Scenekunstneren har krav på enkeltrom med bad så langt dette er mulig.

9.7 Ulempetillegg

9.7.1 For reiser med overnatting på midlertidig overnattingssted utbetales et tillegg på kr 650 pr. overnatting.

9.7.2 På dager med reisetid eller på reisedager etter pkt. 9.1.2 og 9.1.3, utbetales et tillegg på kr 325 pr. dag. Antall tillegg etter denne bestemmelsen reduseres med antall tillegg etter pkt. 9.7.1.

Satsene for ulempetillegg justeres i tråd med den årlige lønnsjusteringen.

9.8 Diett og kjøregodtgjørelse

Statens reiseregulativ følges.

10 Mertid, overtid, ubekvem arbeidstid og arbeid på nasjonale fridager

10.1 Definisjoner

Pålagt eller avtalt arbeidstid ut over normalarbeidstiden jf. pkt. 6.2, defineres som overtidsarbeid.

Pålagt eller avtalt arbeidstid utover stillingsprosenten, men innenfor normalarbeidstiden, jf. pkt. 6.2, defineres som mertid.

Dagslønn defineres som årslønn for en 100 % stilling etter pkt. 12.2 dividert med 229.

Timelønn defineres som Dagslønn for en 100 % stilling dividert med 7,5 timer.

Ubekvem arbeidstid defineres som pålagt eller avtalt arbeids- og/eller reisetid før kl. 08.00 eller etter kl. 18.00 mandag til fredag.

Nasjonale fridager defineres som de dager som er definert som helligdager i Lov om helligdager og helligdagsfred, samt 1. mai, 17. mai og 24. desember.

10.2 Overtid

Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig.

Overtidsarbeid godtgjøres time for time pluss et overtidstillegg på 50 % for de første 4 timer per dag. For overtidarbeidet utover 4 timer per dag utgjør overtidstillegget 100 %.

Overtidsarbeidet kan utbetales som lønn eller avspaseres, jf. dog pkt. 10.6. Overtidstillegget skal utbetales.

Overtiden oppgjøres pr. måned og rundes opp til nærmeste halve time.

10.3 Mertid

Mertid kan utbetales som lønn eller avspaseres, jf. dog pkt. 10.6.

Mertid oppgjøres pr. måned og rundes opp til nærmeste halve time.

10.4 Ubekvem arbeidstid

Ubekvem arbeidstid lønnes med påslag på timelønnen på 25 %. Dette gjelder også lørdager.

Utløser arbeidstiden samtidig overtidbetaling etter pkt. 10.2 eller Nasjonale fridager, utbetales ikke tillegg for Ubekvem arbeidstid.

Ubekvem arbeidstid oppgjøres pr. måned og rundes opp til nærmeste halve time.

10.5 Nasjonale fridager

Arbeidstid, reisetid og reisedager som utføres på en Nasjonal fridag lønnes med et tillegg på 75 %.

10.6 Gjennomsnittsberegning, fleksitid og avspasering

Sykehusklovnene kan avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for Scenekunstnere som ikke er deltidsansatte.

Scenekunstnere som ikke er deltidsansatte kan pålegges å avspasere overtid og/eller mertid.

Scenekunstnere som er deltidsansatte kan, etter eget ønske, avtale å avspasere overtid og/eller mertid.

Sykehusklovnene kan avtale fleksitidsordninger for Scenekunstnere som ikke er deltidsansatte.

11 Hviletid

11.1 Scenekunstneren har krav på daglig og ukentlig arbeidsfri etter den til enhver tid gjeldende lovgivning.

11.2 Den ansatte skal ha minst en halv time pause per arbeidsdag.

11.3 Arbeid kan legges til søndager og helligdager dersom arbeidets art gjør det nødvendig, jf. aml. § 10-10. Den ansatte skal ha arbeidsfri minst annenhver søndag, jf. aml. § 10-8 (4).

12 Lønn

12.1 Ansiennitet

Scenekunstnerens ansiennitet fastsettes på grunnlag av tjenestetid i Sykehusklovnene og godskrevet lønnsansiennitet fra tidligere erfaring som profesjonell Scenekunstner.

Ved beregning av Scenekunstnerens ansiennitet skal følgende forhold gi uttelling:

- Antall år fra Scenekunstneren har vært ansatt eller oppdragstaker i Sykehusklovnene som godkjent sykehusklovn. Tid under opplæring inngår ikke i grunnlaget for ansiennitetsberegningen.
- Annen relevant erfaring som profesjonell scenekunstner godskrives med maksimalt 5 års lønnsansiennitet. Scenekunstneren må fremlegge dokumentasjon på slik erfaring for at den skal medregnes i lønnsansienniteten.
- Annen relevant erfaring kan godskrives skjønnsmessig

12.2 Lønnstabell

Se Vedlegg 1

12.3 Lønnsforhandlinger

Årlige lønnsforhandlinger vil foregå mellom Sykehusklovnene, Norsk Skuespillerforbund og Tillitsvalgte i Sykehusklovnene.

Forhandlingene skal gjennomføres innen utgangen av april måned og føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for Sykehusklovnene.

13 Permisjoner

13.1 Scenekunstneren har rett til permisjon etter arbeidsmiljølovens kapittel 12.

13.2 Permisjon uten lønn grunnet annet kunstnerisk arbeid kan innvilges av Sykehusklovnene (ref. Sykehusklovnenes vedtekter). Det skal søkes skriftlig om permisjon til nærmeste leder. Sykehusklovnene / nærmeste leder skal behandle søknad om permisjon snarest mulig. Avslag på søknad om permisjon må ha saklig grunn. Rutiner om permisjon uten lønn utdypes mer i Personelhåndboken. Avtale om hel eller delvis permisjon inngås i forbindelse med utarbeidelse av vaktplanen, jf. pkt. 8.2 til 8.5.

13.3 Scenekunstneren har krav på permisjon i forbindelse med begravelse i nær familie, utdanning som er avtalt med Sykehusklovnene, pliktig forsvarstjeneste samt korte helsebesøk. Helsebesøk skal så vidt mulig planlegges utenom oppsatt vaktplan, ekstra vakter og andre avtalte oppdrag.

14 Sykdom, svangerskap, fødsel, adopsjon mv.

14.1 Lønn under sykdom

Scenekunstneren har rett til lønn under sykdom forutsatt at Scenekunstneren har rett til sykepenger etter Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)..

Lønn under sykdom omfatter lønn etter avtalt stillingsprosent, samt evt. avtalte vakter etter pkt. 4.1.1 og avtalte oppdrag etter pkt. 4.1.2-4.1.3 ut over stillingsprosenten under sykefraværet.

Sykehusklovnene forbeholder seg retten til å kreve refusjon fra NAV ved forskuttering av sykepenger.

14.2 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Scenekunstneren har rett til permisjon etter arbeidsmiljølovens kap. 12 med mindre annet særskilt fremgår i denne avtalen.

Scenekunstneren har rett til lønn under permisjon i forbindelse med svangerskap, fødsel og adopsjon, jf. §§ 12-1 til 12-8 i arbeidsmiljøloven.

Lønn under permisjon omfatter lønn etter avtalt stillingsprosent, samt avtalte vakter etter pkt. 4.1.1 og avtalte oppdrag etter pkt. 4.1.2-4.1.3 ut over stillingsprosenten under permisjonen, så lenge Scenekunstneren har rett til ytelsene etter bestemmelsene i folketrygdloven.

Gravid Scenekunstner med risikofyllt arbeid, og som i samråd med lege eller etter lov/forskrift er blitt overført til annet arbeid i virksomheten, skal beholde full lønn. Dersom graviditeten medfører at Scenekunstneren midlertidig ikke kan utføre sitt vanlige arbeid og arbeidet ikke kan tilrettelegges på en slik måte at det er mulig med omplassering, har hun utvidet rett til permisjon med lønn tilsvarende perioden fra fratrekningen og frem til det tidspunkt hvor hun starter å motta foreldrepenger. Slik utvidet permisjon kommer i tillegg til de uker Scenekunstneren har rett til foreldrepermisjon.

Scenekunstner som har hatt svangerskaps-, fødsels- og foreldrepermisjon med lønn, må ha gjeninnttrådt i stillingen i minst én måned for å få lønn under ny svangerskaps-, fødsels-, og foreldrepermisjon. Scenekunstner gis fri med lønn i inntil 1 time pr. arbeidsdag i barnets to første leveår for å amme sitt barn.

Scenekunstnere som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst

14.3 Rett til lønn under omsorg og pleie av nærstående

Scenekunstner med rett til permisjon etter § 12-9 i arbeidsmiljøloven sikres fri med lønn. Lønn under permisjon omfatter lønn etter avtalt stillingsprosent, samt avtalte vakter etter pkt. 4.1.1 og avtalte oppdrag etter pkt. 4.1.2-4.1.3 ut over stillingsprosenten under fraværet, så lenge arbeidstakeren har rett til ytelsene etter §§ 9-5 og 9-6 i folketrygdloven.

14.4 Annet betalt fravær

Scenekunstneren har rett til lønn under permisjon etter pkt. 13.3. Lønn under permisjon omfatter lønn etter avtalt stillingsprosent, evt. avtalte vakter etter pkt. 3.1.1, samt avtalte oppdrag etter pkt. 4.1.2-4.1.3 under fraværet.

15 Sosiale bestemmelser

15.1 Ferie

Scenekunstnerne har rett til 5 uker ferie hvert år. Denne ferien er 5 virkedager mer enn ferielovens utgangspunkt.

Scenekunstnere som fyller 60 år i løpet av kalenderåret har rett på ytterligere 1 uke ferie, slik at disse Scenekunstnerne har krav på 6 uker ferie i løpet av et år.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Den alminnelige prosentsats for feriepenger skal være 12 % av feriepengegrunnlaget. For Scenekunstnere over 60 år forhøyes den alminnelige prosentsats med 2,3 prosentpoeng.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

For øvrig vises det til ferielovens bestemmelser for opptjening, avvikling mv.

15.2 Forsikringer

Sykehusklovnene tegner følgende forsikringer for Scenekunstnerne:

- Yrkesskadeforsikring
- Yrkesreiseforsikring
- Ulykkesforsikring

15.3 Pensjon

Scenekunstneren er omfattet av Sykehusklovnenes til enhver tids gjeldende innskuddsbaserte pensjonsordning. For tiden er denne på 4 % av lønn.

15.4 Personelhåndbok og HMS-håndbok utleveres til Scenekunstneren i forbindelse med arbeidsavtaleinngåelse.

16 Immaterielle rettigheter

16.1 Scenekunstnerens rettigheter

Scenekunstneren vil i henhold til gjeldende lovverk kunne ha opphavsrett til karakteren (inkl. navnet på karakteren), universet, kostymet mv. (heretter Materialet) som hen selv har utviklet før Scenekunstneren ble ansatt hos Sykehusklovnene, samt under ansettelsen. I tillegg vil Scenekunstneren ha nærstående rettigheter til sin fremføring som Scenekunstner for Sykehusklovnene, herunder rett til opptak av fremføringen.

Scenekunstneren overdrar, som ledd i ansettelsesforholdet, retten til at Sykehusklovnene, som ledd i sin ordinære drift, kan utnytte Materialet i Norge i overensstemmelse med dette pkt. 16.

Scenekunstneren skal krediteres og respekteres i samsvar med § 5 i åndsverkloven.

16.2 Sykehusklovnenes rettigheter

Sykehusklovnene har rettighetene til følgende:

- Navnet «Sykehusklovnene» som foretaksnavn og varemerke.
- Logoene som benyttes av Sykehusklovnene.
- Grafisk profil, presentasjoner, design, layout, profileringsmateriale, mm. som benyttes av Sykehusklovnene i dets virksomhet.

Sykehusklovnenes rettigheter omfatter også alle fremtidige versjoner av alt ovennevnte (heretter Profileringsmaterialet).

Scenekunstneren kan bruke Profileringsmaterialet i sitt virke som sykehusklovn for Sykehusklovnene. Scenekunstneren kan som hovedregel ikke bruke Profileringsmaterialet i annen sammenheng, men kan i forbindelse med profilering/markedsføring av seg selv vise til at Scenekunstneren har / har hatt oppdrag for Sykehusklovnene.

Sykehusklovnene eier kostymer med tilbehør som de har bekostet.

Sykehusklovnene har under ansettelsen, den eksklusive bruksretten til Materialet som er utviklet helt eller delvis av Scenekunstneren. Dersom Sykehusklovnene skal utnytte Materialet etter opphør av ansettelse, kreves det samtykke fra Scenekunstneren.

16.3 Bilder/opptak av Scenekunstneren

Sykehusklovnene har ansvaret for at bilder og opptak som gjøres tilgjengelig for allmenheten er behørig klarert hos øvrige rettighetshavere enn Scenekunstneren.

Scenekunstneren kan ta bilder og bruke bilder av seg selv på oppdrag for Sykehusklovnene i forbindelse med egen profilering og markedsføring av seg selv og sin egen virksomhet.

Dersom Sykehusklovnene finner at bildebruken er uheldig for sin virksomhet kan Sykehusklovnene likevel nedlegge forbud mot slik bildebruk såfremt forbud er saklig begrunnet og Scenekunstneren har blitt varslet om dette.

Det forutsettes at Sykehusklovnene kan bruke bilder som Scenekunstneren selv har tatt og lagt ut på SoMe (egen side på Facebook eller hos annen operatør) eller nettside, med mindre bildet er merket med at det ikke er godkjent for publisering.

Bilder, videoer m.m. som Scenekunstneren sender inn på eget initiativ til ansvarlig for Sykehusklovnenes kanaler, vil kunne bli justert når det gjelder f.eks.: lys, lengde på videoer og annen enkel redigering. Scenekunstneren vil bli informert om dette.

Sykehusklovnene kan bestille innhold fra Scenekunstneren ifm. utøvelsen av sin jobb. Hvis det er behov for større redigering for å tilpasse og optimalisere innholdet i Sykehusklovnene sine kanaler, må samtykke innhentes fra Scenekunstneren.

Sykehusklovnene oppdaterer til enhver tid sitt arkiv. Materiale som ikke er hensiktsmessig å arkivere vil bli slettet.

- a. Bilder/opptak av Scenekunstneren i forbindelse med utførelsen av Vakt for SykehusklovneneIkke eksterne markedsføringskampanjer med kommersielt salgsformål for øye

Sykehusklovnene kan bruke bilder eller opptak av Scenekunstneren i forbindelse med Sykehusklovnenes egenprofilering på trykk, på nett, i

sosiale medier, i publikasjoner og annonser, på forskjellige sykehuskort, takkekort, diplomer, plakater til innsamling, samt i andre kanaler og sammenhenger uten tidsbegrensing.

Videre kan Sykehusklovnenes sponsorer og samarbeidspartnere (heretter Partnere) bruke bilder/opptak av Scenekunstneren, f.eks. i forbindelse med innsamlinger til Sykehusklovnene i regi av slike Partnere, og intern profilering overfor Partnerne egne ansatte på intranettsider, om at vedkommende virksomhet har støttet Sykehusklovnene.

- b. Eksterne markedsføringskampanjer med kommersielt salgsformål for øye

Dersom Partnere ønsker å bruke bilder eller opptak av Scenekunstneren i eksterne markedsføringskampanjer med kommersielt salgsformål for øye, skal det innhentes samtykke fra Scenekunstneren.

Scenekunstneren har krav på et rimelig vederlag basert på den påtenkte bruken av slike opptak eller bilder. Vederlaget forhandles konkret med henblikk på den påtenkte bruken, med utgangspunkt i nivå for tilgjengeliggjøringsvederlag i Tariffavtale mellom Virke Produsentforeningen og Norsk Skuespillerforbund om produksjon og tilgjengeliggjøring av reklamefilm av 26. juni 2012.

16.3.2 Bilder/opptak av Scenekunstneren som ikke skjer i forbindelse med utførelsen av Vakt for Sykehusklovnene

Det skal inngås en avtale med Scenekunstneren vedr. slike oppdrag.

Scenekunstneren har krav på et rimelig vederlag basert på den påtenkte bruken av slike opptak eller bilder. Størrelse på slikt vederlag skal forhandles konkret med utgangspunkt i nivå for tilgjengeliggjøringsvederlag i Tariffavtale mellom Virke Produsentforeningen og Norsk Skuespillerforbund om produksjon og tilgjengeliggjøring av reklamefilm av 26. juni 2012.

17 Oppsigelsesfrister

Scenekunstneren og Sykehusklovnene har gjensidig rett til å si opp arbeidsforholdet. Arbeidsforholdet kan sies opp med minst 3 måneders varsel.

18 Opplæring og praksisarbeid

Kontinuerlig rekruttering av kvalifisert- og spesialisert arbeidskraft er viktig for at Sykehusklovnene kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag, jf. pkt. 1. Praksisarbeid er en naturlig del av opplæringen av nye Scenekunstnere.

Samtidig er det enighet om at bruk av Scenekunstnere under opplæring ikke må skje på bekostning av Vakter til de ansatte Scenekunstnerne.

19 Tillitsvalgte

Tillitsvalgte skal fungere som et bindeledd i dialogen mellom Scenekunstnerne og ledelsen i Sykehusklovnene, og mellom ledelsen i Sykehusklovnene og Norsk Skuespillerforbund.

Det skal velges en Tillitsvalgt pr. region, jf. pkt 7.1, 1. kulepunkt, blant Scenekunstnerne som ikke er del av administrasjonen i Sykehusklovnene, i form av leder eller mellomleder.

Tillitsvalgt velges blant Scenekunstnerne i den pågjeldende region. Tillitsvalgt velges for 2 år om gangen, for perioden 1. april til 31. mars.

De fire Tillitsvalgte velger en Hovedtillitsvalgt, samt en vara for Hovedtillitsvalgt (heretter Vara), seg imellom.

Valg av Tillitsvalgte, samt valg av Hovedtillitsvalgt inkl. Vara, skal være gjennomført senest 1. april.

Norsk Skuespillerforbund administrerer valget av Tillitsvalgte. Sykehusklovnene skal senest den 1. februar opplyse Norsk Skuespillerforbund om hvilke Scenekunstnere som tilhører de fire regionene. Norsk Skuespillerforbund sørger for at det er gjennomført valg av Tillitsvalgte senest 31. mars, og at resultatet av valget kommuniseres til Sykehusklovnene.

Tillitsvalgte registrerer møteaktivitet o.l. med ledelsen som alminnelig arbeidstid, og honoreres i henhold til respektives timesats.

I tillegg mottar Tillitsvalgte følgende tillegg på lønn;

- Tillitsvalgte får et tillegg på kr 12 000 pr. år
- Hovedtillitsvalgt får et tillegg på kr 8 000 pr. år

- Vara får et tillegg på kr 4 000 pr. år

Tillegg justeres i tråd med den årlige lønnsjusteringen. Tillegget utbetales sammen med lønn for mars måned. Dersom Tillitsvalgte oppgir sitt verv ila. Valgperioden, avkortes tillegget forholdsmessig.

20 Gyldighet og oppsigelse

Denne tariffavtalen trer i kraft 1. januar 2026 og gjelder frem til 30. april 2027. Dersom avtalen før dette tidspunkt ikke sies opp med 6 måneders varsel, gjelder den videre 2 år av gangen med samme oppsigelsestid.

Inntil ny avtale er inngått, eller det følger av arbeidstvistloven at ettervirkningen opphører, følges bestemmelsene i den oppsagte avtalen.

For øvrig gjelder reglene i Lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvister (arbeidstvistloven).

21 Tvister

21.1 Tvister om forståelse av eller etterlevelse av denne avtalen, skal først søkes løst ved forhandlinger mellom partene eller deres organisasjoner. Det vises for øvrig til Lov om Arbeidstvister (arbeidstvistloven).

21.2 Scenekunstner kan alltid bringe en tvist om arbeidsforholdet inn for domstolene. Det vises for øvrig til Lov 17. juni 2005 nr. 90 om mekling og rettergang i sivile tvister (tvisteloven) og Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Oslo, 5. desember 2025

Oslo, den 5. desember 2025

Ellen Arnstad

Per Emil Grimstad

Daglig leder
Stiftelsen Sykehusklovnene

Forbundsleder
Norsk Skuespillerforbund

Vedlegg 1

Lønnstabell 2025

Ansiennitet	Årslønn kr	Dagslønn kr	Timelønn kr
0 år	596 297	2 604	347
2 år	618 658	2 702	360
4 år	641 858	2 803	374
6 år	665 927	2 908	388
8 år	690 900	3 017	402
10 år	709 900	3 100	413
12 år	729 422	3 185	425
14 år	749 481	3 273	436
16 år	770 092	3 363	448
18 år	791 269	3 455	461
20 år	813 029	3 550	473