

**TV-underholdningsoverenskomsten**

**1. juni 2022 – 31. mai 2024**

**mellom**

**Hovedorganisasjonen Virke**

**og**

**Norsk Filmforbund**

## Innhold

Del I – Hovedavtalen/Parallellavtalen	3
Del II – TV-underholdningsoverenskomsten	3
§ 1	OMFANG 3
§ 2	ANSETTELSE/OPPSIGELSE 3
2.1	Arbeidsavtale 3
2.2	Prøvetid3
2.3	Arbeidsinstruks 4
2.4	Produksjonsplan4
2.5	Oppsigelse 4
§ 3	ARBEIDSTID 4
§ 4	OVERTIDSGODTGJØRELSE OG ANDRE TILLEGG 5
4.1	Overtidstillegg 5
4.2	Nattillegg 5
4.3	Søn- og helligdagstillegg 5
4.4	Kveldstillegg for klippere 6
§ 5	MINSTELØNNSSYSTEM 6
§ 6	REISEBESTEMMELSER 9
6.1	Kompensasjon for reise til arbeid 9
§ 7	KORTE VELFERDSPERMISJONER 9
§ 8	ETTERLØNN VED DØDSFALL 9
§ 9	FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE 10
§ 10	FORSIKRING 10
§ 11	OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET 10

Overenskomsten er bygget opp slik at del I er Hovedavtalen/Parallellavtalen og del II er overenskomsten. I vedlegg I er det inntatt tillegg til Hovedavtalen.

## **DEL I – HOVEDAVTALEN/PARALLELLAVTALEN**

## **DEL II – TV-UNDERHOLDNINGSOVERENSKOMSTEN**

### **§ 1 OMFANG**

Denne overenskomst gjelder TV-medarbeidere (Arbeidstaker) som er medlemmer av NFF og TV-produksjonsselskap (Arbeidsgiver) som er medlemmer av Virke på området for produksjon av TV-program.

Overenskomsten gjelder faglærte TV-medarbeider, som er arbeidstakere i arbeidsmiljølovens forstand.

Overenskomsten gjelder ikke TV- medarbeidere som er fast ansatt i produksjonsselskapet og personer med lederfunksjoner som har økonomisk og/eller personalansvar, som for eksempel produksjonsledere og postprodusenter.

Overenskomstens §§ 3, 4 og 6, med unntak av punkt 4.5, gjelder ikke for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, jf. arbeidsmiljøloven § 10-12.

Overenskomsten omfatter ikke dramatiserte TV-produksjoner, enkeltstående dokumentarfilmprosjekter, nyheter og sportssendinger.

### **§ 2 ANSETTELSE/OPPSIGELSE**

#### **2.1 ARBEIDSAVTALE**

Det skal opprettes arbeidsavtale for hvert arbeidsforhold. Arbeidsavtaler mellom Arbeidsgiver og Arbeidstaker skal inngås i samsvar med reglene i denne overenskomsten. Arbeidstakeren kan ikke tilbys dårligere vilkår enn det som følger av denne overenskomsten.

Skriftlig arbeidsavtale skal opprettes så snart forholdene rundt et engasjement er klarlagt.

Arbeidsavtalen skal oversendes Arbeidstaker senest 14 dager før engasjementet starter, og hvor dette ikke er mulig, så snart partene er enige om at avtale er inngått.

#### **2.2 PRØVETID**

Partene kan avtale prøvetid. Prøvetiden kan maksimalt være på 6 måneder. Under prøvetiden gjelder en gjensidig oppsigelsestid på 14 dager. En eventuell oppsigelse må være skriftlig og følge Arbeidsmiljølovens bestemmelser. For kortvarige ansettelsesforhold skal prøvetiden reguleres i forhold til avtaleperiodens lengde.

### **2.3 ARBEIDSINSTRUKS**

Arbeidsgiver plikter å utarbeide en separat skriftlig arbeidsinstruks (Arbeidsinstruks) for arbeidstakeren som gjør rede for hvilke arbeidsoppgaver arbeidstakeren forventes å skulle ha og gjøre i produksjonen. Arbeidsinstruksen skal forelegges arbeidstakeren før begges signering av arbeidsavtalen.

### **2.4 PRODUKSJONSPLAN**

Arbeidsgiver plikter å utarbeide og forelegge en produksjonsplan (Produksjonsplan) for Arbeidstakeren, som viser hvordan Produksjonen planlegges gjennomført i produksjonsperioden.

Hoved- og/eller Produksjonstillitsvalgt har rett til å komme med innspill før endelig Produksjonsplan fastsettes.

Arbeidstaker skal forelegges Produksjonsplan før signering av Arbeidsavtalen.

### **2.5 OPPSIGELSE**

Oppsigelse av inngåtte arbeidsavtaler under denne overenskomst følger reglene i Arbeidsmiljølovens kapittel 15.

## **§ 3 ARBEIDSTID**

Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige 7,5 timer i løpet av 24 timer og 37,5 timer i løpet av sju dager. Spisepause på 30 minutter kommer i tillegg.

Ved engasjement for kun en arbeidsdag er alminnelig arbeidstid 7,5 timer.

For Arbeidstakere som er i fast ukentlig turnus, skal uker med kun kveldsskift reduseres til 7 timer i alminnelig arbeidstid pr kveldsskift. For klippere skal alminnelig arbeidstid ved kveldsskift alltid være 7 timer.

Den alminnelige arbeidstid skal, i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl 0700 og 1700, mandag til fredag. Arbeid på helg- og/eller helligdager er tillatt dersom produksjonens art gjør det nødvendig.

Arbeidstiden starter ved oppmøte på angitt arbeidssted til angitt oppmøtetidspunkt. Arbeidssted skal så langt mulig fremgå av Arbeidsavtalen eller Produksjonsplan dersom arbeidsstedet varierer i løpet av engasjementets varighet.

For Arbeidstakere som er pålagt sjåføroppdrag eller andre oppdrag i form av å skulle hente og/eller levere utstyr, stab el.l., eller andre arbeidsoppgaver knyttet til oppdraget, skal den tid det tar å utføre dette, fra tidspunktet for avhenting, regnes som del av arbeidstiden.

Arbeidstakere kan ikke pålegges sjåføroppdrag hvor kjøretiden sammen med andre arbeidsoppgaver sammenlagt er på mer enn 14 timer.

### **Pauser**

Arbeidstakeren skal ha minst en pause på 30 minutter i løpet av alminnelig arbeidstid, likevel slik at pausen ikke regnes som en del av alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver plikter å legge til rette for at arbeidstakerne får adgang til å spise i pausen, normalt innen 4,5 timer fra arbeidstidens begynnelse. Andre ordninger skal drøftes med tillitsvalgt.

I de tilfeller hvor Arbeidsgiver ikke har lagt til rette for at det kan tas pause under tilfredsstillende forhold, skal pausen likevel anses som en del av alminnelig arbeidstid. Det samme gjelder dersom man er pålagt å være i beredskap i spisepausen og ikke selv disponerer tiden. Eventuelle krav fra arbeidstakerne overfor Arbeidsgiver om at pausen skal regnes som alminnelig arbeidstid etter denne bestemmelsen, skal fremmes omgående overfor tillitsvalgt. Kravet skal fremmes slik at Arbeidsgiver gis mulighet til å kunne rette opp forholdet.

Ved overtidarbeid utover to timer i forbindelse med opptak, skal arbeidstaker få tilbud om pause på en halv time med mindre annet avtales gjennom tillitsvalgt. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pausen kan kortes ned eller forskyves når forholdene gjør dette nødvendig.

## **§ 4 OVERTIDSGODTGJØRELSE OG ANDRE TILLEGG**

### **4.1 OVERTIDSTILLEGG**

For arbeidstid ut over alminnelig arbeidstid betales et tillegg på 50 % for de 4 første timene, 100 % for etterfølgende 3 timer, og deretter 200 %

### **4.2 NATTILLEGG**

For nattarbeid mellom kl. 23 og 06 betales et tillegg på 70 % per time.

Natttillegget bortfaller ved overtid når overtidstillegget er høyere enn nattillegget.

### **4.3 SØN- OG HELLIGDAGSTILLEGG**

For arbeid som utføres på søndager utbetales en kompensasjon på NOK 750. På helligdager gis et tillegg på 100 %.

Kompensasjonen gis ikke for sammenhengende arbeid på location som medfører mer enn 6 netters overnatting.

#### **4.4 KVELDSTILLEGG FOR KLIPPERE**

Klippere kompenseres med NOK 500,- per kveldsskift.

**4.5** Arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, jf. § 1, skal ha et lønnsnivå som forutsettes å dekke en viss arbeidsinnsats ut over alminnelig arbeidstid, uten at overtidsarbeidet registreres særskilt.

#### **§ 5 MINSTELØNNSYSTEM**

Overenskomsten er en minstelønnsavtale. Lønnssats er oppgitt for hel stilling. Lønn fastsettes ved tilsetting gjennom avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Før fastsettelse av lønn skal det foretas en vurdering av arbeidstakers kompetanse, erfaring og ansvar. Det forutsettes at det forhandles om lønn ut over minstelønnsatser.

**Minstelønnsatser TV-underholdning**

Minstelønnsatser TV-underholdning	0 år		3 år		6 år		10 år		15 år	
	mnd	dag	mnd	dag	mnd	dag	mnd	dag	mnd	dag
Redaktør	43 838	2 428	45 056	2 495	50 535	2 799	51 753	2 865	53 564	2 966
Regi: Hovedregi, etterarbeidsregi, let-regi, let-produsent, VJ	42 561	2 356	43 744	2 423	49 063	2 717	50 246	2 782	52 004	2 879
Foto: A-foto, B-foto, Steady, flerkamera, kran (alle fotofunksjoner, unntatt assistenter)	40 196	2 226	42 561	2 356	47 290	2 619	48 471	2 685	50 168	2 779
Lyd/Innspillingsleder: A-lyd, B-lyd, lyddesigner (alle lydfunksjoner, unntatt assistenter)	40 196	2 226	42 561	2 356	46 107	2 554	48 471	2 684	50 168	2 777
Sammensyer/hovedklipper: Klipper, redigerer, senior klipper	39 014	2 160	42 561	2 356	47 290	2 619	49 654	2 750	51 392	2 847
Onliner/fargekorrigerer	37 241	2 063	41 083	2 275	46 994	2 602	49 063	2 717	50 780	2 812
Grovklipper/delklipper/promoklipp per	35 467	1 964	39 606	2 193	46 699	2 586	48 471	2 685	50 168	2 779
Reporter/ researcher	35 467	1 964	38 424	2 128	43 744	2 423	46 107	2 555	47 721	2 644
Casting/Koordinator/ Deltageransv/Scenograf	33 395	1 850	35 780	1 981	40 551	2 245	45 322	2 510	46 908	2 598
Rekvisitør/ Kostyme/Sminke/Stylist	35 780	1 981	39 358	2 180	42 936	2 376	44 725	2 477	46 290	2 563
Fagassistenter	26 238	1 453	31 009	1 718	33 991	1 883	36 376	2 015	37 650	2 085
Assistent/logger	25 880	1 434	26 835	1 486	31 009	1 718	34 587	1 915	35 798	1 983

\* Dagsatser skal benyttes ved avtaleperioder på 11 dager og mindre

Merknad: TV-arbeiderne skal ikke gå ned i lønn som følge av innføringen av minstelønnsatser.

**Ansiennitet:**

TV-arbeidere som har gjennomført NOKUT-godkjent medieutdanning på høyskolenivå gis ansiennitetsopptjening for faktisk gjennomført studietid. Disse utdannelsene gir 1 års ansiennitet per fullførte års utdanning.

Relevant praksis gir 1 års ansiennitet per fullførte års praksis.

TV-arbeidere med fagrelevant arbeidsforhold fra andre fagfunksjoner innen TV-produksjon godskrives 0,5 års ansiennitetsopptjening per arbeidsår, for eksempel fra klippass. til klipper, fra klipper til ettarbeidsredaktør osv., også når man bytter fra hvilken som helst fagfunksjon til en annen.

Foreldrepermisjon for TV-arbeidere med bransjeeerfaring gir opptjening av ansiennitet.

TV-arbeidere med relevant utdanning, praksis eller erfaring utenfor film- og TV-bransjen, kan ved ansettelse gis opptjente ansiennitetstillegg og/eller personlig tillegg.

Arbeidstaker skal legge frem godkjent dokumentasjon til arbeidsgiver som grunnlag for ansiennitetsvurderingen. Slik dokumentasjon skal foreligge før lønn fastsettes mellom partene, og ansienniteten skal spesifiseres i kontrakt.

Dersom arbeidstaker unntaksvis ikke ønsker eller kan dokumentere opptjent ansiennitet, er ikke dette til hinder for at lønn kan fastsettes og avtale inngås.

Eventuelle oppjusteringer av ansienniteten etter ansettelse skal ikke medføre endring i avtalt lønn, så lenge avtalt lønn ikke er under minstelønn.

### **Lønnsvurdering ved tilsetting og endring av arbeidsforhold**

Partene er enige om at reelle forhandlinger er en viktig del av lønnsfastsettelsen.

Arbeidsgiver skal ved hver kontraktsinngåelse, og/eller minst en gang årlig, vurdere arbeidstakerens lønn.

Ved vesentlige endringer i den enkeltes arbeidsoppgaver og/eller ansvarsforhold kan det foretas en særskilt lønnsvurdering.

Tillitsvalgt kan bistå arbeidstaker ved behov.

### **Lokale forhandlinger**

Det kan i tillegg gjennomføres kollektive lokale forhandlinger i virksomheten mellom de stedlige parter. Forhandlingene skal være reelle og baseres på vedtatte prinsipper for lokal lønnspolitikk, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling.



Partene skal ta hensyn til bedriftens totale situasjon, herunder forhold som

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- framtidsutsikter
- konkurranseevne

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

## **§ 6 REISEBESTEMMELSER**

### **6.1 KOMPENSASJON FOR REISE TIL ARBEID**

Reisetid regnes ikke som en del av alminnelig arbeidstid, men kompenseres etter følgende bestemmelser;

Når oppmøtested eller opptakssted er kortere enn 1 time/60 km (evt.30 min hver vei/30 km) fra produksjonens hovedkontor, produksjonskontoret, eller overnattingssted, tilfaller det ingen tillegg.

Ved reisetid utover 1 time kompenseres det tilsvarende 75% av timelønn (100 % søn og 150% timelønn helligdag). Dette gjelder likevel ikke for reise mellom kl-23:00-06:00 hvor det stilles tilfredsstillende sovemulighet. Ved reise kl 23.00 – 06.00 hvor det ikke stilles tilfredsstillende sovemulighet, kompenseres det tilsvarende 100 % timelønn.

Reisetid gir ikke grunnlag for overtidstillegg.

For reise på rene reisedager og pålagt reise på fridager gis reisekompensasjon tilsvarende en dagslønn.

Disse bestemmelser gjelder ikke reisetid mellom ulike opptakssteder/locations i løpet av en arbeidsdag. Slike reiser regnes som alminnelig arbeidstid.

Dersom en arbeidstaker blir pålagt arbeidsoppgaver under reisen, blir denne tiden regnet som en del av alminnelig arbeidstid.

Arbeidstaker kan ikke pålegges en sammenhengende reise- og arbeidstid som overstiger 14 timer i løpet av en arbeidsdag, med mindre reisetiden gir mulighet for hvile.

## **§ 7 KORTE VELFERDSPERMISJONER**

Dersom vektige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås korte velferdspermisjoner med lønn i inntil 10 dager i kalenderåret.

## **§ 8 ETTERLØNN VED DØDSFALL**

Etterlatte som arbeidstaker har forsørget/hadde plikt til å forsørge, skal utbetales etterlønn tilsvarende full lønn i avtaleperioden, dog oppad begrenset til 3 måneder regnet fra dødsfallet.

## § 9 FERIE OG FERIEGODTGJØRELSE

Det vises til ferielovens bestemmelser.

## § 10 FORSIKRING

Produsenten plikter å holde TV-arbeiderne forsikret etter lov om yrkesskadeforsikring. For arbeid som krever reise, plikter produsenten å tegne reiseforsikring som dekker arbeid på location for alle tv-arbeiderne. Arbeidstakeren har rett til å gjøre seg kjent med innholdet i forsikringsvilkårene.

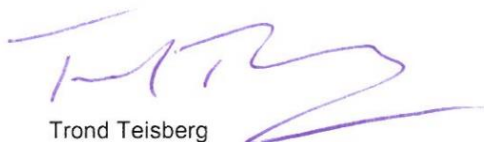
## § 11 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1. juni 2022 til 31. mai 2024. Avtalen gjelder videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke partene skriftlig sier den opp med 2 – to – måneders varsel.

Før utløpet av 1. avtaleår, skal det opptas forhandlinger i mellomåret mellom VIRKE og NFF, om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalen for 2. avtaleår tas stilling til av NFF og Virke. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 – fjorten - dager etter forhandlingens avslutning, si opp avtalen på dette punkt med 14 – fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 31.mai 2023).

ooo000ooo

**Oslo, 24.6.2022**



Trond Teisberg

Hovedorganisasjonen Virke



Bjørn Alexander Brem

Norsk Filmforbund

## **Vedlegg 1 – tillegg til hovedavtalen**

Partene er på bakgrunn av overenskomstens og bransjens egenart enige om at det i tillegg til hovedavtalens bestemmelser gjelder følgende regler for samarbeidet mellom partene;

### **Crewmøter**

NFF kan av og blant sine medlemmer velge tillitsvalgte for den enkelte produksjon. Dette kan gjennomføres på crewmøte. Norsk Filmforbund og Virke Produsentforeningen skal varsles når crewmøte skal avholdes.

Produksjonstillitsvalgt skal i medhold av hovedavtalens § 6-1 søke ordnet i minnelighet de klagemål som gjelder for produksjonen. Tvister på den enkelte produksjon skal behandles slik det fremgår av hovedavtalens § 2-3 første ledd. Produksjonstillitsvalgt har rett til nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalens § 6-5. Arbeidsgiver kan i medhold av hovedavtalens § 5-1 første ledd kreve at det velges en produksjonstillitsvalgt. Hver enkelt produksjon skal ha en arbeidsgivers representant slik dette er beskrevet i hovedavtalens § 6-2.

NFF kan videre velge tillitsvalgt i det enkelte produksjonsselskap (hovedtillitsvalgt). Tvister som ikke finner sin løsning gjennom forhandlinger mellom produksjonstillitsvalgt og arbeidsgivers representant på den enkelte produksjon blir å behandle mellom hovedtillitsvalgt og arbeidsgivers representant i produksjonsselskapet etter reglene i hovedavtalens § 2-3.

### **Hovedtillitsvalgt**

Produksjonsselskap skal legge til rette for at arbeidstakerne gjennomfører valg av hovedtillitsvalgt ved de ulike produksjonsselskapene. Valg av hovedtillitsvalgt skal kunne gjennomføres i lokalet til produksjonsselskapet.

### **HMS**

Produsenten, eller dens organisasjon, plikter å være tilsluttet en ordning som inkluderer tjenester innen HMS i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Det skal foreligge risikoanalyse og tiltaksplan som skal være tilgjengelige for de ansatte.