

Riksavtal

mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet
samt Akademikerförbunden
avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner

2016
2017

RIKSAVTAL

mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet och Akademikerförbunden
avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.
2016.04.01–2017.03.31

Innehållsförteckning

1	Inledande bestämmelser	1
1.1	Avtalets omfattning	1
1.2	Undantag	1
1.3	Förbundstillhörighet för företagsledning m.m.	1
1.4	Lokala avtal.....	1
2	Anställningen	1
2.1	Anställningsförhållandet.....	1
2.2	Anställningens upphörande	2
3	Arbetstider och meddelanden.....	2
3.1	Omfattning m.m.	2
3.2	Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning	3
3.3	Ordinarie arbetstid	4
3.4	Övertidsutrymme	5
3.5	Dygnsvila	5
3.6	Veckovila	5
3.7	Obekväm arbetstid.....	6
3.8	Övertidskompensation	6
3.9	Mertid.....	7
3.10	Restidsersättning	7
3.11	Turné	8
3.12	Meddelanden	8
3.13	Samlade anmärkningar till reglerna om arbetstider	8
4	Semester och annan ledighet	9
4.1	Semester och ledighetsvecka	9
4.2	Löneavdrag vid allmän tjänstledighet	11
4.3	Permission	12
4.4	Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet.....	12
5	Sjukdom.....	15
5.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	15
5.2	Försäkrar, läkarintyg och anmälan.....	15
5.3	Sjuklönens storlek.....	16
5.4	Vissa samordningsregler	19
5.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	19
5.6	Smittbärare	20
6	Lön	21
6.1	Lön.....	21
6.2	Löneutbetalning	21
6.3	Löneavtal	21
7	Resor.....	21
7.1	Traktamente och resekostnadsersättning.....	21
7.2	Turné utomlands.....	21
7.3	Traktamente och resetillägg vid pjasengagemang	21
7.4	Restid utöver ordinarie arbetstid.....	22
8	Pension och försäkringar	22
8.1	Tjänstepension	22
8.2	Avtalsförsäkringar	23
8.3	Omställningsavtal	23
9	Tvister	24
9.1	Meningsskiljaktigheter	24

10	Giltighetstid m.m.	24
10.1	Avtalets giltighetstid	24
10.2	Fredsplikt	24
11	Konstnärlig personal, kategori 2a	25
11.1	Anställningsformer för konstnärlig personal, kategori 2a, exklusive dansare	25
11.2	Anställningsformer för dansare	25
11.3	Förteckning över anställningsformer etc.	26
11.4	Tillsvidareanställningens upphörande	27
11.5	Upphörande av visstidsanställning m.m.	27
11.6	Turordning vid uppsägning	27
11.7	Företrädesrätt	27
11.8	Arbetsuppgifter m.m.	27
11.9	Löner	30
11.10	Tjänstledighet	36
11.11	Regler i anslutning till långtidskontrakt	36
12	Teknisk personal, kategori 2b	36
12.1	Anställningsformer	36
12.2	Förteckning över tidsbegränsade anställningar	37
12.3	Tillsvidareanställningens upphörande	37
12.4	Upphörande av visstidsanställning m.m.	38
12.5	Turordning vid uppsägning	38
12.6	Provanställningens upphörande	38
12.7	Särskilt om maskörer	38
12.8	Löner	38
13	Administrativ personal, kategori 2c	39
13.1	Anställningsformer	39
13.2	Förteckning över tidsbegränsade anställningar	40
13.3	Tillsvidareanställningens upphörande	40
13.4	Upphörande av visstidsanställning m.m.	40
13.5	Turordning vid uppsägning	41
13.6	Provanställningens upphörande	41
13.7	Löner	41

BILAGOR

Bilaga 1	Medlemmar i Svensk Scenkonst, som omfattas av avtalet	43
Bilaga 2	Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet /Akademikerförbunden*	45
Bilaga 3	Anställningskontrakt för anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner med undantag för frilansregissör/scenograf/kostymdesigner engagerad per pjäs samt frilanskoreograf engagerad per balettverk	47
Bilaga 4	Kontrakt avseende frilansregissör engagerad per pjäs och frilanskoreograf engagerad per dansverk	49
Bilaga 5	Kontrakt avseende frilansscenograf/kostymdesigner engagerad per pjäs	50
Bilaga 6	Kontrakt avseende frilansljusdesigner engagerad per pjäs	51
Bilaga 7	Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet och Akademikerförbunden	52
Bilaga 8	Samverkansavtal	53
Bilaga 9	Kompetensutvecklingsavtal	55
Bilaga 10	Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK (2002-01-01)	57
Bilaga 11	Protokollsanteckningar	63

Bilaga 12	Bestämmelser för Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)	64
Bilaga 13	Avtal om ersättning för användande av verk eller prestation enligt 2.1.4 Riksavtalet	66
Bilaga 14	Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst (SvS) och Teaterförbundet (TF) om gemensam lönestatistik.....	69
Bilaga 15	Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	70
Bilaga 16	Praktikavtalet.....	71
Bilaga 17	Löneavtal med Teaterförbundet	75
Bilaga 18	Löneavtal med Akademikerförbunden	77

RIKSAVTAL

mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet och Akademikerförbunden avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

1 Inledande bestämmelser

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar teatrar och i tillämpliga delar orkesterföretag anslutna till Svensk Scenkonst samt personalkategorier företrädade av Teaterförbundet, se bilaga 1 och bilaga 2, respektive Akademikerförbunden, se bilaga 1 och 2c.
På begäran av part ska avtalet börja tillämpas en månad efter sådan begäran.

1.2 Undantag

Avtalet gäller inte för anställd under 18 år (dansare 16 år).

1.3 Förbundstillhörighet för företagsledning m.m.

Företagets högsta chef, ekonomichef (administrativ chef) samt deras ställföreträdare får tillhöra Teaterförbundet/Akademikerförbunden enbart som passiva medlemmar. Detsamma gäller personalchef och teaterchefens/ekonomichefens/personalchefens sekreterare om företagsledningen så begär.

1.4 Lokala avtal

Lokala avtal som inte är förenliga med avtalets bestämmelser ska godkännas av de centrala parterna.

2 Anställningen

2.1 Anställningsförhållandet

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställda grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

2.1.2 Bisyssla

Anställd får efter anmälan åta sig annat uppdrag utanför ramen för sin ordinarie arbetstid. Anställd får inte utan arbetsgivarens tillstånd åta sig uppdrag eller bisyssla som inverkar menligt på tjänsten eller otillbörligt konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

Under ordinarie arbetstid får den anställda inte utan tillstånd lämna tjänsteorten.

2.1.3 Kontrakt

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt bilagor 3-6.

2.1.4 Arbetsuppgifter

Den anställda ska under ordinarie arbetstid stå till förfogande för den verksamhet som bedrivs av arbetsgivaren eller i samproduktion med arbetsgivaren och utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för vederbörandes yrkeskvalifikationer.

Den anställda medger att arbetsgivaren får göra inspelningar och upptagningar för teaterns egen föreställningsverksamhet och interna behov samt för de nyttjanden som ersätts enligt bilaga 13.

Den anställda är skyldig att medverka vid av arbetsgivaren anordnade föreställningar (konserter) som sänds i radio eller TV. För sådan medverkan har den anställda rätt till ersättning enligt det avtal som vid varje tidpunkt träffats mellan Teaterförbundet och den aktuella utsändaren. Den anställda är även skyldig att medverka vid av arbetsgivaren anordnade föreställningar och konserter som distribueras och ersätts enligt bilaga 13.

Beslut om samproduktion, direktutsändning eller upptagning av hel eller större del av föreställning för sändning/distribution i radio, TV eller via elektroniska medier, ska hanteras enligt reglerna i parternas samverkansavtal, se bilaga 8.

2.1.5 Klädsel och maskering

För scenbruk tillhandahåller teatern nödvändiga tillbehör.

Dansare erhåller tåspetskor enligt hittills gällande regler.

För teknisk personal tillhandahåller arbetsgivaren skyddskläder.

2.1.6 Friskintyg

Inför ettårs-, långtids- och tillsvidareanställning kan teatern begära friskintyg som bekostas av teatern.

2.2 Anställningens upphörande

2.2.1 Skriftlighet

Uppsägning, besked, underrättelse, och varsel enligt avsnitt 11 och 12 ska lämnas skriftligen.

2.2.2 Uppsägningstid och underrättelse till lokal arbetstagarorganisation

Se reglering för skilda yrkeskategorier och anställningsformer, avsnitt 11 och 12.

2.2.3 Force Majeure

Om verksamheten ställs in på grund av brand, explosion, epidemi, krig, krigsfara eller andra jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll, har arbetsgivaren rätt att säga upp tidsbegränsade anställningar till upphörande med en uppsägningstid av två månader.

Tillsvidareanställd arbetstagare får vid ovannämnda förutsättningar sägas upp med en uppsägningstid av sex månader.

3 Arbetstider och meddelanden

3.1 Omfattning m.m.

3.1.1 Tillämplighet av arbetstidsreglerna

Avtalet gäller, med undantag för kategorier enligt § 2 arbetstidslagen ("ATL"), samtliga anställda.

Anmärkning

Parterna är ense om att "arbete utanför arbetsgivarens kontroll" exempelvis utförs av regissör, koreograf, scenograf, kostymtecknare etc.

ATL:s regler tillämpas i följande frågor:

- a) Nödfallsövertid (§ 9 ATL)
- b) Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid m.m. (§ 11 ATL)
- c) Nattarbete (§ 13 ATL)
- d) Rast (§ 15 ATL)
- e) Måltidsuppehåll (§ 16 ATL)
- f) Paus (§ 17 ATL)

3.1.2 Lokala avtal - avvikelser

Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska träffa lokalt kollektivavtal om arbetstid. I lokalt avtal får avvikelser göras från följande bestämmelser.

- a) 3.2 avseende arbetstidsplanering och arbetstidsförläggning
- b) 3.3 avseende ordinarie arbetstid
- c) 3.6 avseende veckovila
- d) 3.11 avseende turné

3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

3.2.1 Arbetstidsplanering

På institutionen ska finnas en samverkansgrupp bestående av representanter för de lokala parterna. Gruppen ska i enlighet med vad som följer av gällande samverkansavtal genomföra den långsiktiga och kontinuerliga arbetstidsplaneringen på det sätt som av de lokala parterna bedöms lämpligast. Avsikten är att arbetstidsplanering genom samverkan ska ge de anställda möjlighet till ökad delaktighet och förutsebarhet. Detta förutsätter god framförhållning och planeringshorisont.

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

- a) Arbetsgivaren fastställer föreställning, konsert, gästspel, sista förberedande genrep och genrep (inklusive pianogenrep).
- b) Arbetsgivaren upprättar senast 14 dagar i förväg arbetstidsschema per 4-veckorsperiod – begränsningsperioden (se dock 3.6 anmärkning). Schema för de två sista veckorna i perioden kan ändras t.o.m. ingången i perioden. Lediga dagar gäller som slutlig planering. Sker annan ändring i arbetstidsschema (inom ordinarie arbetstidsram) utgår ett lönetillägg om 136 kr per flyttad timme.

Anmärkning till b)

- 1. Med begränsningsperiod avses lokalt överenskomna fasta perioder.
- 2. För konstnärlig personal innebär arbetstidsschema liksom hittills ett angivande av ramtider för repetition respektive föreställning.
- 3. Vid arbete delad dag för konstnärlig personal bör uppehåll om minst 3 timmar läggas ut mellan arbetspassen om inte annat lokalt överenskoms.

Beträffande anställds skyldighet att ta del av meddelanden se 3.12.

Anmärkning

För turné se 3.11.

3.2.2 Arbetstidens förläggning

Arbetstiden förläggs mellan kl 7-23 eller t.o.m. nödvändigt avslutningsarbete efter föreställningens slut (för verkstadspersonal kl 7-18). Parterna är ense om att avslutningsarbete som inte utan allvarlig störning kan avbrytas kl 24.00 får fortgå härfter.

Julafton, juldagen, långfredagen och påskdagen, likaså den 1 maj före kl 18.00 är fridagar. Föreställning och konsert får dock anordnas långfredagen och påskdagen.

”Röda dagar” i almanackan (förutom söndagar) samt helgdagsaftnar (påskafton, pingstafton, midsommarafton och nyårsafton) ska som regel vara arbetsfria. Sådana dagar föreligger tjänstgöringsskyldighet endast för arbete som har samband med föreställning eller konsert samma dag, eller förberedelse för premiär/gästspel, sista förberedande genrep och genrep. Arbetet med förberedelse för premiär avser förberedelsearbete (även repetition respektive generalrepetition) tidigast 2 dagar före den dag premiär ska äga rum.

Vid arbete på fridag/”röd dag” utläggs tiden inom ordinarie arbetstidsram.

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning ska stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta de anställdas möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt, sålunda bör exempelvis sammanhängande ledighet eftersträvas. De anställda har rätt att få sina önskemål om arbetstidens förläggning pröva av arbetsgivaren. Om de anställdas önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren ange skäl för detta. Enskilda önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

3.3 Ordinarie arbetstid

3.3.1 Arbetstidens längd

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor (38 timmar för skiftarbetande teatertekniker/teaterteknisk personal). Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller genomsnittstiden med mer än 8 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Då fredag/"röd dag" (se 3.2.2) infaller på veckodag som normalt sett skulle ha varit arbetsdag minskas det ordinarie arbetstidsmåttet med 8 timmar för var och en av dagarna.

Det år då 6 juni infaller på en lördag eller en söndag ska personal som normalt har arbetstiden förlagd till måndag-fredag (ej föreställningsbunden personal) erhålla annan ledig dag. Denna dag läggs ut efter samråd med den anställde.

Anmärkning

Parterna är ense om att ovanstående reglering syftar till att ge de anställda ett antal arbetsfria dagar per år vilka inte ska arbetas in genom systemet med genomsnittsberäkning. Frågan om vad som "normalt sett skulle ha varit arbetsdag" måste på varje institution avgöras av de lokala parterna.

Anmärkning

Med skiftarbete avses att två eller flera arbetslag regelbundet avlöser varandra på bestämda tider varje dygn. Tjänstgöring individuellt förlagd till klockslag olika veckodagar är inte skiftarbete.

3.3.2 Arbetstidens omfattning

Arbetstiden omfattar beordrat arbete under arbetsgivarens kontroll, inklusive godkänt förberedelse- och avslutningsarbete.

Anmärkning

Förberedelsetid för konstnärlig personal (instuderingstid etc.) ingår i arbetstidsmåttet. För dansare ingår som hittills en timmes skola per dag.

I lokalt avtal kan även regleras flexibel arbetstid.

3.3.3 Beräkning av arbetstid

Vid semesterlönegrundande respektive giltig frånvaro minskas arbetstiden enligt schema. Omfattar sjukdom period för vilken schema inte utlagts minskas veckoarbetstiden med 8 timmar per dag vid 5-dagarsvecka respektive med 6 timmar och 40 minuter vid 6-dagarsvecka.

Inställelse till tjänstgöring räknas som lägst 3 timmar per dag.

Påbörjad kvart räknas som hel kvart.

Anmärkning

Om skådespelare, på annan dag än lördag, söndag och helgdag, medverkar i mer än två föreställningar samma dag utgår ersättning enligt 3.8.4 a).

3.3.4 Årsarbetsdagar

Spelåret omfattar högst 230 arbetsdagar.

I årsarbetstiden avseende antalet arbetade dagar ska inräknas:

- a) Sjukdagar samt tjänstledighetsdagar med helt löneavdrag till ett antal av 5 dagar per vecka eller 21 dagar per månad. Dock räknas för anställd med 6-dagarsvecka 6 dagar per vecka de första 6 veckorna.
- b) Dag med enbart restid.
- c) Lediga dagar som utgör kompensation för övertid.

I årsarbetstiden inräknas inte arbetsdagar som helt kompenseras med övertidsersättning.

Om den anställda arbetar mer än 230 dagar under ett spelår, utgår för överskjutande dag extra ersättning med en dagslön eller ledighet en dag. Sådan ledighet utläggs i samband med semester så att antalet arbetsdagar under påföljande spelår minskar i motsvarande mån.

3.4 Övertidsutrymme

När allmän övertid tas ut får den totala arbetstiden inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Allmän övertid får tas ut vid särskilt behov och får inte överstiga 200 timmar per spelår.

3.5 Dygnsvila

Anställd ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i 3.8 för varje timme som vilan understiger 11 timmar.

3.6 Veckovila

Anställd ska beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. I lokalt avtal anges till vilken dag veckovilan ska förläggas och under vilka förutsättningar veckovilan kan flyttas.

Veckovilan kan förläggas till annan veckodag än som anges i lokalt avtal i händelse av sjukdom och annat utom arbetsgivarens kontroll. Då veckovila inträffar på helgdag eller helgdaysafton, får arbetsgivaren förlägga veckovilodagen till nästkommande vardag eller annan dag efter lokal överenskommelse.

Veckovila kan tillfälligt dras in på grund av sjukdom eller annat utom arbetsgivarens kontroll. Indragen veckovila ersätts med två semesterdagar i anslutning till ordinarie semester eller enligt enskild överenskommelse. I annat fall utgår semesterersättning.

Lokal överenskommelse kan träffas om rätt att dra in veckovilan. Kompensation utgår enligt stycke tre.

Anmärkning

För anställd med 6-dagarsvecka förläggs veckovilan till måndag om lokalt avtal inte träffas eller, om meddelande härom lämnas senast 5 veckor i förväg, till söndagen före eller efter. Som meddelande räknas även spelschema.

Parterna är ense om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd undantagsvis kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om det inskränker veckovilan. Härvid utgår ersättning enligt 3.8.4 b.

Fridagar enligt 3.2.2 får inte ersätta ordinarie veckovila, om inte fridagen sammanfaller med ordinarie veckovilodag enligt lokalt avtal.

3.7 Obekväm arbetstid

3.7.1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt 3.7.2 nedan.

3.7.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

För arbete utfört på obekväm arbetstid erhålls ob-tillägg enligt följande:

- helgfria måndagar - fredagar kl 19.00 - 06.00 med månadslönen/600
- lördagar, söndagar med månadslönen/600
- "röda dagar"/fridagar med ersättning enligt 3.8 per arbetad timme, dock lägst 3 timmar.

Ob-tillägg utgår till personal med rätt till övertidsersättning.

Ob-tillägg utgår inte till anställda med enbart föreställningsgage.

Ob-tillägg utgår inte för restid utöver ordinarie arbetstidsmått eller för övertid.

Vid beräkning av ob-tillägg avses med begreppet månadslön den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

Tillämpningsanvisning

För timavlönad anställd räknas timlönen upp med faktorn 167 för att erhålla en månadslön.

Anmärkning

Lokala parter kan träffa överenskommelse om annan reglering av ersättning för arbete på "röda dagar"/fridagar samt för restaurang- och foajépersonal.

3.7.3 Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att kompensation för obekväm arbetstid ska ges genom att den anställda istället får högre lön och/eller extra ledighet utöver lagstadgad semester.

Om sådan överenskommelse träffas med annan än den i chefsställning och/eller den vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid, ska kompensationens storlek och/eller ledighetens omfattning anges i överenskommelsen. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

3.8 Övertidskompensation

3.8.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Med övertidsarbete avses arbete som den anställda utför utöver ordinarie arbetstid. Arbetet ska antingen ha beordrats eller i efterhand godkänts.

3.8.2 Olika slags övertidskompensation

Övertidsarbete kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges efter överenskommelse.

3.8.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl 08.00 - 23.00 respektive föreställningens/konsertens slut helgfria måndagar till lördagar = 1 timme och 45 minuter
- b) För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar och 15 minuter

3.8.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete kl 08.00-23.00 respektive föreställningens/konsertens slut helgfria måndagar till lördagar = timlönen gånger 1,5

- b) För övertidsarbete på annan tid = timlönen gånger 2

Timlön utgör 1/167 av månadslönen.

3.8.5 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Med månadslön avses den anställdes kontanta månadslön exkl. rörliga tillägg.

3.8.6 Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att den anställda istället får högre lön och/eller extra ledighet utöver lagstadgad semester.

Om sådan överenskommelse träffas med annan än den i chefsställning och/eller den vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid, ska kompensationens storlek och/eller ledighetens omfattning anges i överenskommelsen. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

3.9 Mertid

3.9.1 Begreppet mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger ordinarie arbetstidsmått. Arbetet ska antingen ha beordrats eller godkänts i efterhand.

Mertid utöver ordinarie arbetstid för heltidsanställd är överskjutande mertid och kompenseras som övertid enligt 3.8 ovan.

3.9.2 Olika slags mertidskompensation

Mertidsarbete kompenseras med antingen pengar (mertidersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges efter överenskommelse.

3.9.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per mertidstimme ges enligt följande:

Arbetad mertid uppräknas med faktorn 1,4 (1 timmes mertidsarbete = 1 timme och 24 minuters ledighet).

3.9.4 Mertidersättning

Mertid ersättes per timme med:

Månadslönen
3,5 x veckoarbetstiden

3.9.5 Beräkning av månadslön i samband med mertidersättning

Vid beräkning av mertidersättning enligt 3.9.4 ovan avses med begreppet månadslön den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

3.10 Restidersättning

3.10.1 Begreppet restid

Restid är den tid under beordrad tjänsteresa som går åt för att resa till och från förrättningsorten.

3.10.2 Ersättning för restid

Ersättningsberättigad restid är sådan tid som ligger utöver ordinarie arbetstidsmått enligt detta eller lokalt avtal. Vid tåg- eller båtresa där arbetsgivaren bekostar sovplats utgår dock inte restidsersättning (se vidare 7.4).

Arbetsgivaren och den anställda kan träffa överenskommelse om att kompensation för restid ska ges i annan form än vad som framgår av detta avtal.

3.10.3 Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentesregler

Regler rörande resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente återfinns i reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, se bilaga 10.

3.11 Turné

3.11.1 Begreppet turné

Med turné menas att en produktion repeteras och/eller spelas på annan ort än placeringsorten. Turnéperioden räknas från avresa från placeringsorten till och med hemkomst efter den aktuella turnéperiodens sista föreställningsdag och inkluderar i förekommande fall även icke utlagda veckovilodagar och för teknisk personal uppacknings- respektive avlastningsdagar.

3.11.2 Arbetstidens längd och förläggning

Vid turné utläggs särskilt arbetstidsschema och den ordinarie arbetstiden enligt 3.3 ovan genomsnittsberäknas per 4-veckorsperiod eller per turné.

3.11.3 Dygnsvila

Vid turné kan lokalt överenskommas om särskild reglering vad beträffar dygnsvila.

3.11.4 Veckovila

Då veckovila inte kan beredas under turné ska motsvarande antal vilodagar förläggas omedelbart efter turnéns slut eller på annan tid efter överenskommelse.

Vid turnéverksamhet ska meddelande om när och i vilken utsträckning veckovilodag kommer att läggas ut lämnas senast tre veckor före premiärdagen. Krävs tillfällig förändring ska meddelande lämnas senast tre veckor före dagen ifråga.

3.11.5 Utlandsturné

För turné eller gästspel utomlands träffas lokal överenskommelse (se i övrigt 7.2).

3.12 Meddelanden

Om inte annat överenskommes lokalt gäller följande:

Den anställda ska varje dag ta del av meddelanden och spelschema som anslås på teaterns anslagstavla. Meddelanden, som anslås före kl 16.00, anses ha kommit den anställda till del samma dag. Meddelande om repetition följande dag anslås senast 30 minuter efter avslutad repetition, dock senast kl 16.00.

Den anställda ska hålla arbetsgivaren underrättad om var hen kan nås för meddelanden.

Särskild meddelanderegler avseende inställd tjänstgöring för extra anställd teaterteknisk personal återfinns nedan under 12.8.4.

3.13 Samlade anmärkningar till reglerna om arbetstider

Anmärkning 1; Utvärdering och revidering m.m.

Arbetstidsavtalet syftar bl.a. till förbättrad användning av tillgängliga resurser, utveckling av arbetsorganisationen, minskat övertidsuttag samt bättre arbetsförhållanden genom samverkan och

långsiktighet vid planering. De centrala parternas utgångspunkt är inte att tjänstgöring delad dag ska förekomma i större utsträckning än vad tidigare varit fallet.

Parterna är ense om att kontinuerligt och systematiskt stämma av huruvida dessa målsättningar uppnåtts.

Vid ändrad arbetstids- eller ledighetslagstiftning ska parterna uppta förhandlingar om anpassning av Arbetstidsavtalet.

Anmärkning 2; Särskild arbetstidsproblematik rörande turnerande teatrar

Parterna är ense om att turnéverksamhet kräver särskild hantering vad beträffar arbetstidplanering, arbetstidsutläggning etc., bl.a. innefattande möjlighet till lokala anpassningar utifrån olika verksamheters behov. Erfarenhetsmässigt krävs som regel avvikelser vad gäller dygnsvila och restid. Det överläts därför till de lokala parterna att inom ramen för ATL och EG:s arbetstidsdirektiv hitta lösningar som tillgodoser såväl verksamhetens behov av flexibilitet som individens behov av förutsebarhet. Förhandlingar om avvikelser av nämnda slag ska föras i en positiv anda.

Anmärkning 3; Särskild arbetstidsproblematik rörande dansare

Parterna konstaterar att dansare har en mycket speciell arbetssituation. Dansaryrket ställer mycket höga krav på sina utövare. Hård fysisk aktivitet ska kombineras med ett konstnärligt uttryck. Skadefrekvensen är hög men skadeorsakerna varierar och bilden är ofta komplex och sammansatt. Både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön inverkar. Träningens utformning, uppvärmning, stretching, golv, skor, stress, konkurrens och arbetstider är några faktorer som har betydelse i sammanhanget.

Det nya arbetstidsavtal parterna enats om ger arbetsgivaren utökade möjligheter att förlägga arbetstiden mer flexibelt. Längre arbetspass kan kombineras med kortare. Det är dock parternas bestämda uppfattning att dansarnas arbetssituation kräver särskild hänsyn vad beträffar arbetstidens förläggning. Arbete innefattande fysisk aktivitet såsom skola, repetition och föreställning kan inte utläggas i för långa arbetspass. Avsikten är inte att detta avtal ska medföra längre fysiska arbetspass än vad som hittills varit tillåtet.

4 Semester och annan ledighet

4.1 Semester och ledighetsvecka

4.1.1 Semesterår

Företaget får räkna spelår (1 juli – 30 juni) som intjänandeår för semester. Semesterår kan sammanfalla med intjänandeår.

4.1.2 Semesterns längd

Semester utgår enligt lag, såvida inte överenskommelse om längre semesterledighet träffats.

4.1.3 Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställda med vecko- eller månadslön

Semesterlönen utgörs av den månadslön som är aktuell vid semestertillfället och semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är:

- 0,8 procent av den anställdes månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad,

samt
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

Med fasta lönetillägg avses här exempelvis fasta solist- och övertidstillägg.

Med rörlig lönedel avses här exempelvis övertids-, ob- och skifttillägg, restidstillägg, regissörs-, scenograf- och rolltillägg, i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Anmärkning

Ersättning för ändring av arbetstidsschema samt ersättning för begränsning av veckovilan enligt 3.2.1 och 3.6 utgör inte underlag för semestertillägg enligt ovan.

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar gäller följande:

Till under intjänandeåret utbetalda ersättningar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt § 7 semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

Semestertillägget med 0,8 procent utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semester.

Semestertillägget om 0,5 procent per betald semesterdag utbetalas senast under den december månad som infaller efter semestern.

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen betald semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

För varje uttagen obetald semesterdag görs avdrag från den anställdes aktuella månadslön med 4,6 procent av månadslönen.

4.1.4 Semesterersättning annan anställd

I fråga om övriga anställda än sådan med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12 procent beräknad på utbetalda löner, gager, inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

4.1.5 Semesterns förläggning

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

- a) Lokal överenskommelse om förläggning av företagets huvudsemester är vad gäller intjänade betalda semesterdagar tillämplig på personal med fortlöpande anställning som inte uttryckligen undantas. För övrig personal ska individuell överenskommelse om tidpunkt träffas.
- b) Semesterledighet får liksom hittills delas i två semesterperioder i de fall då intjänandeår och spelår sammanfaller.
- c) Då intjänandeår infaller under spelår som föregår semesterår kan viss del av huvudsemestern förläggas under intjänandeåret.

4.1.6 Obetalda semesterdagar

Parterna är införstådda med att det är önskvärt att semesterdagar som blir obetalda till följd av tjänstledighet tas ut under företagets huvudsemester.

4.1.7 Förhandlingar

Förhandlingar om förläggning av semester sker enligt medbestämmandelagen eller lokalt samverkansavtal.

4.1.8 Sparande av semester

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte ska medföra onödiga svårigheter i teaterns planering ska önskemålen om detta framställas senast den 15 januari före nästkommande semester. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 semesterlagen.

4.1.9 Semester som kompensation för indragen veckovila

För semester utöver lag utgörande kompensation för indragen veckovila utgår semesterlön endast i form av ordinarie månadslön. Semesterersättning i förekommande fall utgår i enlighet med huvudregeln i 4.1.3 och 4.1.4.

4.1.10 Särskild ledighetsvecka

Tillsvidareanställda, långtidskontrakterade samt ettårsanställda som har ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till såväl dag- som kvällstid ska kompenseras med en ledig vecka per kalender-/spelår, varvid ordinarie lön utgår utan semestertillägg (gäller inte skiftarbete enligt 3.3.1).

4.1.11 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad denne tjänat in, ska bruttoavdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt 4.1.3 för de överskjutande semesterdagarna.

Avdrag enligt första stycket ska inte göras om anställningen har upphört på grund av

- den anställdes sjukdom
- dödsfall
- uppsägning på grund av arbetsbrist
- den anställda frånträder sin anställning under förhållande som avses i § 4 st 3 första meningen lagen om anställningsskydd
- pensionering på arbetsgivarens initiativ
- anställningens upphörande med stöd av § 33 lagen om anställningsskydd

Anmärkning

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår. Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar.

4.2 Löneavdrag vid allmän tjänstledighet

Vid tjänstledighet utan lön görs avdrag enligt följande:

Vid tjänstledighet om högst 5 (6)¹ arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag avdrag göras med:

$\frac{1}{21}$	$\frac{(1)^1}{(25)}$	av månadslön
----------------	----------------------	--------------

Vid tjänstledighet längre än 5 (6)¹ arbetsdagar ska för varje tjänstledighetsdag avdrag göras med en dagslön.

Dagslönen =	$\frac{\text{Månadslönen} \times 12^2}{365}$
-------------	--

Anmärkning 1

¹ Siffrorna inom parentes gäller vid 6-dagarsvecka

² I detta fall görs avdrag för veckans alla dagar

Anmärkning 2

Vid deltagande i centrala förhandlingar och av de centrala parterna överenskomna arbetsgruppsmöten, görs inte löneavdrag.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder ska den anställdes hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna.

4.3 Permission

Permission (kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t.ex. vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom den anställdes familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

Permission kan exempelvis beviljas i följande fall:

- c) Eget bröllop
- d) Egen 50-årsdag
- e) Förstagångsbesök hos läkare och tandläkare vid akut sjukdom eller olycksfall
- f) Besök vid sjukvårdsinrättning efter remiss av företagsläkare
- g) Nära anhörigs frånfälle respektive begravning
- h) Plötsligt svårt sjukdomsfall hos hemmaboende nära anhörig (make/maka, sambo, barn, syskon, föräldrar och svärföräldrar)

Ansökan om permission ska göras i så god tid som möjligt.

4.4 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

4.4.1 Graviditetslön

Vid graviditet utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det teaterledningen förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning/graviditetspenning enligt Socialförsäkringsbalken. Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten, görs löneavdrag enligt nedan.

För varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande:

Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

Exempel 2013:

Prisbasbeloppet för år 2016 är 44 300 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,300 \text{ kr}}{12} = 27\,688 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- Fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta ob- eller övertidstillägg).
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Anmärkning 2

För skådespelare, sångare och dansare gäller dock att om teaterledningen anser att tjänstbarhet i yrket inte föreligger under viss del av ovan nämnda tid kan teatern och den anställda överenskomma om annan lämplig arbetsuppgift.

Anmärkning 3

Om det ligger i den anställdas och teaterns gemensamma intresse kan överenskommelse träffas om omplacering till mindre ansträngande arbetsuppgifter under graviditetsperioden.

4.4.2 Föräldralön

För anställd som är tjänstledig "i samband med" barns födelse eller adoption och uppbär föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt följande:

Avdraget görs för varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar). Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

Exempel på beräkning av lönegräns

Prisbasbeloppet för år 2016 är 44 300 kr. Lönegränsen för det året blir därför:

$$\frac{10 \times 44\,300 \text{ kr}}{12} = 36\,917 \text{ kr}$$

Beräkning av avdraget

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{10 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 10 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Vid föräldraledighet efter 180:e dagen görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Det begränsade löneavdraget enligt ovan gäller för inkomster upp till en månadslön motsvarande 15 gånger prisbasbeloppet dividerat med tolv för det aktuella året.

Anmärkning

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

4.4.3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

Vid ledighet med tillfällig föräldrapenning gäller följande eftersom tillfällig föräldrapenning beräknas per timme oavsett ledighetens längd.

Ersättning med tillfällig föräldrapenning kan endast tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag.

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Beträffande begreppet veckoarbetstid och månadslön se 5.3.2 och 5.3.3.

5 Sjukdom

5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

5.1.1 Sjuklöneperioder

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 5.3, 5.4 och 5.5.

Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare perioden.

5.1.2 Anmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska hensnarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Den anställde ska vidare, så snart det kan ske, meddela arbetsgivaren när återgång i arbetet beräknas ske.

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

5.1.3 Förutsättning för rätt till sjuklön

För rätt till sjuklön de första 14 dagarna gäller följande förutsättning:

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd.

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom fjorton kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

5.2.1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att hen har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

5.2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön från och med den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg.

På anfordran av arbetsgivaren ska arbetstagaren för erhållande av sjuklön omedelbart styrka frånvaron med intyg att den anställde är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av teatern anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av arbetsgivaren.

5.2.3 Anmälan till försäkringskassa

Sjukdom som varar mer än 14 kalenderdagar ankommer det på arbetsgivaren att anmäla till försäkringskassan. Inträffar sådant sjukdomsfall under företagets huvudsemester (sommaruppehåll), bör arbetstagaren göra sjukanmälan direkt till försäkringskassan för erhållande av sjukpenning.

5.2.4 Läkarkonsultation

Parterna konstaterar att möjlighet till läkarkonsultation m.m. genom institutionernas försorg kan ordnas i enlighet med beslut av vederbörande institution.

5.3 Sjuklönens storlek

5.3.1 Löneavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

5.3.2 Sjukavdrag till och med den 14:e kalenderdagen

5.3.2.1 Frånvaro hela dagar

För sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar per sjukperiod gäller följande.

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per dag med:

$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden (dagar)}}$
--

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden,
respektive med:

$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden (dagar)}}$

från och med den andra frånvarodagen i sjukperioden.

För personal med veckolön görs som huvudregel sjukavdrag per dag, varvid dagslönen framräknas med hjälp av divisionerna 1/5 respektive 1/6 för aktuell 5- respektive 6-dagarsvecka.

Anmärkning

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjukperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procents sjukavdrag.

5.3.2.2 Frånvaro del av dag

Om en anställd är frånvarande del av dag på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden,
respektive med:

$$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

från och med den andra frånvarodagen i sjukperioden.

5.3.2.3 Arbetstagare med timlön eller gage

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges inte lön.

För anställd med timlön utges sjuklön för varje timme den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde på grund av sjukdomen gått miste om.

För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön med på motsvarande sätt till 80 procent, dock högst med 1 250 kr/dag eller föreställning.

5.3.2.4 Definition av månadslön

Med månadslön avses i dessa bestämmelser fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta ob- eller övertidstillägg).

5.3.2.5 Rörliga ersättningar (avser alla)

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha utgått, utges dessutom sjuklön fr.o.m. den andra dagen i sjukperioden med 80 procent av den ersättning som arbetstagaren gått miste om dessa dagar. För karensdagen utgår inte sjuklön.

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att lokal överenskommelse rörande karensdagberäkning kan träffas.

Anmärkningar till 5.3.2

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller fr.o.m. den andra dagen i sjukperioden.
2. Årsarbetstiden för heltidsanställda ska beräknas utgöra 260 dagar.
3. För deltidsanställda tekniska eller administrativa arbetstagare med varierande arbetstid över veckans arbetsdagar beräknas årsarbetstiden från respektive anställningsavtal.
4. För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp, från vilket sjukavdrag ska göras.

5. Eventuella förmåner för fri bil eller bostad respektive traktaments-, rese- och andra dylika ersättningar medtages inte i beräkningsunderlaget.

5.3.3 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

Exempel 2016:

Prisbasbeloppet för år 2016 är 44 300 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,300 \text{ kr}}{12} = 27\,688 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{365}$$

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

$$\frac{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

- Fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta ob- eller övertidstillägg).
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

5.3.4 Sjuklönetidens längd

5.3.4.1 Tillsvidareanställda m.fl.

Ettårs- och tillsvidareanställda samt långtidskontrakterade har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i 5.3.3 från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Detta gäller vid perioder av sjukskrivning som inleds efter den 1 januari 2015. Efter 90 dagars sjukskrivning kan den anställda få sjukpension genom ITP (se 8.1).

Anmärkning:

För sjukskrivning som inleds före den 1 januari 2015 gäller rätten till sjuklön efter 15:e kalenderdagen i sjukperioden därefter följande 180 dagar i sjukperioden. När den anställda är fullt frisk övergår denne till de nya reglerna om sjuklön. För anställda som omfattas av övergångsreglerna i Pisa-systemet gäller dock fortsatt rätten till sjuklön enligt 5.3.3 i 180 dagar per sjuktilfälle.

5.3.4.2 Övriga anställda

Visstidsanställd arbetstagare som hos arbetsgivaren varit anställd minst 12 månader under de senaste 36 månaderna har samma rätt till sjuklön som anställda enligt 5.3.4.1. För övriga anställda gäller detsamma med den inskränkningen att sjuklön betalas längst till och med den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning

Det ankommer på arbetstagaren att senast i anslutning till att sjuklön påkallas styrka att kvalifikationskravet är uppfyllt.

5.4 Vissa samordningsregler

5.4.1 Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då hen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 5.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

5.4.2 Försäkringsersättningar

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

5.4.3 Vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället

Om en arbetstagare fyllt 60 år när hen anställs, kan arbetsgivaren och den anställda komma överens om att rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte ska föreligga.

5.5.2 Förtigande av sjukdom

Om en arbetstagare vid anställningen har förtigit viss sjukdom, föreligger inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

5.5.3 Friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denna på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

5.5.4 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

5.5.5 Olycksfall som vållats av tredje man

Om arbetstagarens sjukförmåner vid olycksfall som vållats av tredje man och ersättning inte utges enligt trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), ska arbetsgivaren utge sjuklön endast om - respektive i den utsträckning - arbetstagaren inte kan få skadestånd för förlorad arbetsförtjänst från den för skadan ansvarige.

5.5.6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan

Om arbetstagaren har skadats vid olycksfall under förvärvsarbete för annan arbetsgivare eller i samband med egen rörelse ska arbetsgivaren utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

5.5.7 Sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden om:

- arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring, eller
- arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. Om sjukpension enligt SPV-planen eller annan på arbetsmarknaden genom kollektivavtal reglerad pensionsplan börjar utges till arbetstagaren upphör rätt till sjuklön.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler se 5.4.

5.6 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta (lag om ersättning till smittbärare) och rätt föreligger till smittbärrpenning görs avdrag enligt följande t.o.m. 14:e kalenderdagen:

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande görs avdrag per arbetsdag med:

$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden (dagar)}}$
--

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 5.3.3.

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

Om reglerna i lagen om sjuklön respektive allmän försäkring ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

6 Lön

6.1 Lön

Löner utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper, se nedan 11.9, 12.8 och 13.7.

Anställd som utanför ramen för sin tjänstgöringsskyldighet gjort text eller musik för teater och ställer dessa prestationer till teaterns förfogande erhåller ersättning för detta enligt särskild överenskommelse.

Ersättning till praktikanter utgår enligt bilaga 16.

6.2 Löneutbetalning

Lön utbetalas senast den 25:e i varje månad och andra ersättningar senast den 25:e påföljande månad, om inte annat lokalt överenskommes.

6.3 Löneavtal

För löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, se bilaga 17, samt mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden, se bilaga 18.

7 Resor

7.1 Traktamente och resekostnadsersättning

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, se bilaga 10. Regler rörande restidsersättning m.m. återfinns under 3.10.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att inom "den vanliga verksamhetsorten" definierad enligt skattemyndigheternas länsanvisning tillämpas inte reseavtalet.

Vid tjänstgöring eljest inom den egna teaterregionen utgår traktamente endast i den mån den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet resp. intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

7.2 Turné utomlands

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall senast en vecka före turnéns början.

7.3 Traktamente och resetillägg vid pjäsengagemang

Pjäsenngagemang

Vid beordrad eller nödvändig vistelse utanför den egna bostadsorten om högst fyra månader tillämpas bestämmelserna i 7.1. Efter 15:e dygnet utbetalas traktamente samt ett reducerat resetillägg om 56 kr.

Om vistelsen varar mer än fyra månader men mindre än sex månader utgår efter fyra månader natttraktamente enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Resa från bostadsorten till engagemangsorten respektive resa från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern.

Korttidsengagemang

Vid korttidsengagemang utanför den egna bostadsorten är den anställda berättigad att vid övernattnings på arbetsorten uppbära natttraktamente enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK under längst sex månader.

Resa från bostadsorten till engagemangsorten respektive resa från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern.

7.4 Restid utöver ordinarie arbetstid

Restid inräknas i ordinarie arbetstid. För restid inom landet utöver ordinarie arbetstid utgår restidsersättning med 74 kr/timme från och med den 1 april 2016.

8 Pension och försäkringar

8.1 Tjänstepension

Tjänstepension ska tecknas för samtliga anställda enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK. I ITP ingår förutom ålderspension även sjukpension vid långvarig sjukdom (över 90 dagars sjukskrivning).

Arbetsgivare som *inte omfattades* av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning (den sk Pisaförordningen) och som blivit medlemmar i Svensk Scenkonst före detta avtals tecknande (2016-04-01) blir bundna av ovanstående reglering från den 1 januari 2018. De arbetsgivare som önskar kvarstå i en tidigare pensionslösning kan ansöka om undantag i ITP-nämnden enligt reglerna för ITP.

Arbetsgivare som den 31 december 2014 *omfattades av* Pisaförordningen ska även betala av Svensk Scenkonst och PTK:s förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst avtalade tilläggspremier för byte av pensionssystem.

Tilläggspremier för byte av pensionsavtal

Födelseår	Ålder	Tilläggspremie under 7,5 ibb	Tilläggspremie över 7,5 ibb
1955	60	3,93%	20,79%
1956	59	3,52%	18,17%
1957	58	3,18%	16,07%
1958	57	2,89%	14,29%
1959	56	2,64%	12,71%
1960	55	2,40%	11,28%
1961	54	2,15%	9,94%
1962	53	1,91%	8,67%
1963	52	1,68%	7,47%
1964	51	1,51%	6,33%
1965	50	1,32%	5,19%
1966	49	1,17%	4,09%
1967	48	0,98%	3,02%
1968	47	0,80%	1,99%
1969	46	0,64%	0,98%
1970	45	0,48%	0,01%
1971	44	0,32%	0,00%
1972	43	0,17%	0,00%

Övergångsregler från Pisa

För anställda som enligt regeringens beslut om avveckling av Pisaförordningen ska kvarstå i det gamla pensionssystemet ska arbetsgivaren fortsätta att betala premier till Statens tjänstepensionsverk (SPV) enligt Pisaförordningen, samt till Pensionsvalet enligt kollektivavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK om avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP).

För anställda som omfattas av övergångsreglerna i Pisa-systemet gäller fortsatt rätten till sjuklön i 180 dagar per sjukfall (då dessa inte omfattas av ITP sjukpension).

8.2 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivare ska teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt av Svenskt Näringsliv, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor för TFA.

Anställd har inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denna anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada.

Arbetsgivare ska teckna tjänstegrupplivförsäkring (TGL) enligt överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

Övergångsregel från Pisa

För anställda som enligt regeringens beslut om avveckling av Pisaförordningen ska kvarstå i det gamla pensionssystemet ska arbetsgivaren fortsätta betala tjänstegrupplivförsäkring (TGL) enligt överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och LO.

8.3 Omställningsavtal

Arbetsgivare ska ansluta sig till Trygghetsrådet (TRS) enligt överenskommelse om omställningsavtal mellan Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och PTK.

Arbetsgivare som den 31 december 2014 omfattades av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning (den sk Pisaförordningen)

ska ansluta sig till SOK-stiftelsen enligt Scenkonstens Omställnings- och Karriärväxlingsavtal. Andra arbetsgivare kan ansluta sig till SOK-stiftelsen efter godkännande av SOK-avtalets samtliga parter.

9 Tvister

9.1 Meningsskiljaktigheter

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar ska part påkalla förhandling. Sådan förhandling ska påkallas inom fyra månader efter det part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Tvistefrågor som inte kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats.

Påkallar part inte förhandling, eller väcks inte talan, inom föreskriven tid, förlorar han rätten till vidare talan.

Om i lag föreskrivs annan frist gäller lagens bestämmelse.

10 Giltighetstid m.m.

10.1 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2016 till och med den 31 mars 2017.

För tiden efter den 31 mars 2017 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

10.2 Fredsplikt

Fredsplikt råder under giltighetstiden och intill dess ny överenskommelse träffats eller central förhandling härom annars avslutats.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER

11 Konstnärlig personal, kategori 2a

11.1 Anställningsformer för konstnärlig personal, kategori 2a, exklusive dansare

11.1.1 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan.

11.1.2 Tidsbegränsad anställning

Långtidskontrakt

Avtal om anställning på långtidskontrakt ska omfatta minst två och högst fem år.

Ettårsanställning

Avtal om ettårsanställning kan ingås när som helst under kalenderåret.

Korttidsanställning

Avtal om korttidsanställning ska omfatta 6 månader och kan ingås när som helst under kalenderåret.

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)

Anställning ska omfatta viss pjäs och gälla från och med första repetitionsdag till och med sista föreställningsdag.

Anmärkning

Pjäskontrakt ska vid föreställning över 60 minuter normalt omfatta en tidsperiod om minst 3 månader.

Gemensam anmärkning för korttidsanställning och anställning per pjäs

Teatern har rätt att på oförändrade villkor förlänga korttidsanställning eller anställning per pjäs med högst 30 dagar. Detta ska framkomma minst en månad före ursprungligt sista datum för anställningen.

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis ledighet på grund av sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet.

Bestämmelsen i § 5 sista stycket lagen om anställningsskydd angående vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte.

Anställning per föreställning

Överenskommelse om anställning per föreställning får liksom hittills ske.

Turnéanställning

Anställning ska avse turné.

11.2 Anställningsformer för dansare

11.2.1 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om annat.

11.2.2 Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall:

Ettårsanställning

Avtal om ettårsanställning kan ingås när som helst under kalenderåret.

Korttidsanställning

Avtal om korttidsanställning ska omfatta 6 månader och kan ingås när som helst under kalenderåret.

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)

Anställning ska omfatta viss pjäs och gälla från och med första repetitionsdag till och med sista föreställningsdag.

Anmärkning

Pjäskontrakt ska vid föreställning över 60 minuter normalt omfatta en tidsperiod om minst 3 månader.

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis ledighet på grund av sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet.

Bestämmelsen i § 5 sista stycket lagen om anställningsskydd angående vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller i denna del, vilket innebär att om en dansare under en femårsperiod varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än två år övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Anställning per föreställning

Överenskommelse om anställning per föreställning må liksom hittills ske.

Turnéanställning

Anställning ska avse turné.

11.2.3 Övergång från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Dansare erhåller tillsvidareanställning när denne:

- a) hos samma arbetsgivare varit fortlöpande ettårs- och/eller korttidsanställd under minst tre år och ny överenskommelse om anställning dem emellan därefter träffas (dock inte vid anställning per pjäs och vikariatsanställning),

eller

- b) under sammanlagt fyra år varit ettårsanställd hos samma arbetsgivare och ny överenskommelse om anställning dem emellan därefter träffas (dock inte vid anställning per pjäs och vikariatsanställning).

Anmärkning

Ändringen i 11.2.3 b) innebär inte att hittillsvarande tillämpning av *fortlöpande anställning* enligt a) ändras.

11.3 Förteckning över anställningsformer etc.

Teatern ska före varje spelårs början upprätta förteckning över personal tillhörig kategori 2 a, varav ska framgå anställningsformer och eventuella vakanser. Teaterförbundets lokalavdelning ska erhålla ett exemplar av denna förteckning.

Om teatern avser att inte fylla vakans som uppstår på grund av årsvis tjänstledighet ska information om detta lämnas enligt § 19 MBL. Om en tjänstledig arbetstagare säger upp sig ska arbetsgivaren kalla till förhandling enligt § 11 MBL och inom ramen för denna förhandling pröva om tjänsten kan erbjudas någon som vid samma tidpunkt är anställd som vikarie vid teatern.

11.4 Tillsvidareanställningens upphörande

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller vid tillsvidareanställning en minsta uppsägningstid av sex månader.

Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och tio års sammanhängande anställningstid har rätt till sex månaders förlängd uppsägningstid.

11.5 Upphörande av visstidsanställning m.m.

För visstidsanställd arbetstagare upphör anställningen vid kontraktstidens utgång, såvida överenskommelse om förlängning inte träffats.

För *långtidskontrakt* gäller att arbetsgivaren senast sex månader före kontraktstidens utgång ska ge arbetstagaren besked om och i vilken form anställningen önskas förlängas. Teaterförbundets lokalavdelning ska samtidigt informeras.

För *korttids- och ettårsanställning* gäller att arbetsgivaren senast två månader före kontraktstidens utgång ska ge arbetstagaren besked om och i vilken form anställningen önskas förlängas. Teaterförbundets lokalavdelning ska samtidigt informeras.

Bestämmelserna i lagen om anställningsskydd 15 och 30 a §§ ersätts med föreskrifterna i detta avtal.

11.6 Turordning vid uppsägning

Turordningsreglerna §§ 22-23 lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga.

11.7 Företrädesrätt

Reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt §§ 25-27 i lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga för visstidsanställda.

11.8 Arbetsuppgifter m.m.

11.8.1 Regissör och koreograf

I regissörens/koreografens skyldigheter ingår:

- att leda och konstnärligt ansvara för iscensättningsarbetet,
- att bära huvudansvaret för utformningen av det konstnärliga verket, som utgörs av föreställningen vid premiärtillfället,
- att delta vid upprättande av repetitions- och spelplan för teatern (gäller tillsvidareanställd regissör/koreograf),
- att inom av teatern fastställd kostnadsram iscensätta den eller de scenföreställningar, som anförts av hen,
- att iaktta bestämmelser som reglerar arbetstid och övriga arbetsförhållanden,
- att medverka vid teaterns marknadsföringsarbete inför aktuell produktion.

I regissörens/koreografens skyldigheter/rättigheter ingår:

- att samråda inför fastställande av premiärdag,
- att medverka till att fastställd premiärdag inte framflyttas,
- att i samråd med övriga rättighetsinnehavare ansvara för att dekormodell, rekvisita- och kostymlistor färdigställs inom överenskommen tid,
- att i god tid innan repetitionsstart medverka/samråda vid fördelningen av roller, vid ledningens planering av såväl rollistor som övrig personal i produktionen,
- att väcka förslag rörande de verk som kan ingå i spelplanen, yttra sig över sådana verk samt lämna förslag till rollfördelningen (gäller tillsvidareanställd regissör/koreograf),
- att på teaterledningens eller egen begäran kontrollera föreställningen efter premiären såvida inte ett annat engagemang lägger hinder i vägen,

- att leda de repetitioner som föranleds av föreställningens återupptagande, överflyttning till annan scen, eller nybesättning av roll eller dylikt, såvida inte annat engagemang lägger hinder i vägen.

I regissörens/koreografens rättigheter ingår:

- att namnges i program och om möjligt i annat informationsmaterial,
- att få samråda vid utformningen av marknadsföringsmaterial till aktuell iscensättning,
- att erhålla utvalda representativa fotografier eller digitalt framställda bilder från föreställningen för eget icke-kommersiellt bruk,
- att under repetitionstiden upprätthålla annat arbete under förutsättning att teaterledningens tillstånd på förhand inhämtas.

Vidare bör regissören/koreografen:

för repetitioner av pjäs avsedda för helaftonsföreställning eller motsvarande disponera minst 30 arbetsdagar, exklusive minst två generalrepetitioner (med kostym, dekor, etc.),

få ett färdigutskrivet exemplar av pjäs/balettverk minst åtta veckor före i kontraktet angiven första repetitionsdag.

Förfogande över iscensättning

Regissören och koreografen är iscensättningens upphovsman. Teatern får inte överlåta, uthyra, utlåna, förändra eller använda iscensättningen i annat sammanhang än avsett utan att regissören eller koreografens medgivande inhämtats. Vid förfogande utanför den egna teatern som innebär ett ekonomiskt värde för teatern ska medgivande i normalfallet vara förenat med skälig ersättning för nyttjandet.

Anmärkning till 11.8.1

Det noteras att de särskilda förhållanden som råder på musikteatrar i många fall omöjliggör en tillämpning av vissa av de ovanstående punkterna.

11.8.2 Scenograf och kostymdesigner

I scenografens/kostymdesignerns skyldigheter ingår:

- att till överenskommen tidpunkt utföra erforderliga dekor- och kostymskisser, modeller, arbetsritningar och övriga arbetshandlingar,
- att utifrån det konstnärliga ansvaret övervaka tillverkningen i verkstäder och ateljéer,
- att medverka vid ljus-, kostym- och generalrepetitioner samt vid val och provning av scenkläder.

I scenografens/kostymdesignerns skyldigheter och rättigheter ingår:

- att enligt överenskommelse delta i förberedande möten och produktionsmöten samt närvara under repetitionsförloppet,
- att i god tid innan repetitionsstart medverka vid ledningens och regissörens planering av produktionens bemanning,
- att vid behov kontrollera föreställningen efter premiär,
- att medverka vid förändringar av scenografi och kostym som föranleds av föreställningens återupptagande, överflyttning till annan scen, nybesättning av roll eller dylikt, om teatern så begär eller scenografens/kostymdesignerns upphovsrätt berörs.

I scenografens/kostymdesignerns rättigheter ingår:

- att namnges i program och om möjligt i annat informationsmaterial. (Frilansande scenografer/kostymdesigner har ett särskilt behov av att få sitt namn angivet i teaterns informationsmaterial och detta bör eftersträvas av teatrarna.)

- att få utvalda representativa fotografier eller digitalt framställda bilder av scenbild och kostymer alternativt själv ges möjlighet till fotografering för eget icke-kommersiellt bruk. (Frilansande scenografen/kostymdesignern har ett särskilt behov av att erhålla dokumentation av produktionen där det egna utförda arbetet tydligt syns och tillerkänns därför denna rättighet.)

Vidare bör scenografen/kostymdesignern:

- få erforderlig information och arbetsmaterial (färdigutskrivet manuskript på svenska (för opera på originalspråket), noter, inspelad musik, scenritningar, produktionsuppgifter och andra relevanta uppgifter) så tidigt som möjligt, om möjligt åtta veckor innan repetitionsstart/teknisk kollationering (då skiss och modell ska levereras).

Förfogande över iscensättning

Scenografen och kostymdesignern är upphovsman till verkets scenografi och kostym. Teatern får inte överlåta, uthyra, utlåna, förändra eller använda dekor och kostymuppsättning i annat sammanhang än avsett utan att scenografens eller kostymdesignerns medgivande inhämtats. Vid förfogande utanför den egna teatern som innebär ett ekonomiskt värde för teatern ska medgivande i normalfallet vara förenat med skälig ersättning för nyttjandet. Dock äger teatern rätt att uthyra eller utlåna delar av dekor och kostymuppsättningar enligt gällande praxis.

Anmärkning till 11.8.2

Det noteras att de särskilda förhållanden som råder på musikteatrar i många fall omöjliggör en tillämpning av vissa av de ovanstående punkterna.

11.8.3 Frilansljusdesigner

I frilansljusdesignerns skyldigheter ingår:

- att till överenskommen tidpunkt utföra erforderliga arbetsritningar och övriga arbetshandlingar,
- att inom av teatern fastställd kostnadsram färdigställa den eller de förelagda ljussättningar som anförtratts hen,
- att iaktta bestämmelser som reglerar arbetstid och övriga arbetsförhållanden,
- att medverka vid ljus-, kostym- och generalrepetitioner,
- att ansvara för att slutlig ljusritning och utrustningsdokumentation upprättas,
- att medverka till att fastställd premiärdag inte framflyttas,
- att konstnärligt ansvara för ljussättningsarbetet.

I frilansljusdesignerns skyldigheter och rättigheter ingår:

- att medverka vid förändringar av ljussättningen som föranleds av föreställningens återupptagande, överflyttning till annan scen eller dylikt, såvida annat engagemang inte lägger hinder i vägen.

I frilansljusdesignerns rättigheter ingår:

- att namnges i program och om möjligt i annat informationsmaterial.

Vidare bör frilansljusdesignern:

- få för pjäsen/upsättningen relevant material såsom texter, bilder, musik, ritningar över spelplats, tillgänglig ljusutrustning och dekor samt nödvändig teknisk data.

Förfogande över ljussättning

Frilansljusdesignern är upphovsman till verkets ljussättning. Teatern får inte överlåta, uthyra, utlåna, förändra eller använda ljussättningen i annat sammanhang än avsett utan att frilansljusdesignerns medgivande inhämtats. Vid förfogande utanför den egna teatern som innebär ett ekonomiskt värde för teatern ska medgivande i normalfallet vara förenat med skälig ersättning för nyttjandet. Dock äger teatern rätt att uthyra eller utlåna delar av ljussättningen enligt gällande praxis.

Anmärkning till 11.8.3

Det noteras att de särskilda förhållanden som råder på musikteatrar i många fall omöjliggör en tillämpning av vissa av de ovanstående punkterna.

11.9 Löner

11.9.1 Dansare

Lägstlön uppgår till 18 414 kr från och med den 1 april 2016.

För anställd med två års yrkeserfarenhet vid professionell teater/avslutad utbildning vid Svenska Balettskolan/Riddarfjärdsskolan eller Balettakademien uppgår lägstlönen till 23 790 kr/mån från och med den 1 april 2016.

SPV-pensionär

För SPV-pensionär anställd som dansare uppgår lägstlönen till 20 841 kr/mån från och med den 1 april 2016.

11.9.2 Sångsolister

Lägstlön uppgår till 20 339 kr/mån från och med den 1 april 2016.

För anställd med utbildning vid statlig operahögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 24 020 kr/mån från och med den 1 april 2016.

Eventuella ersättningar för huvudroll, större mellanparti, solistframträdande och dylikt regleras lokalt.

SPV-pensionär

För SPV-pensionär anställd som sångsolist uppgår lägstlönen till 20 841 kr/mån från och med den 1 april 2016.

11.9.3 Skådespelare och övrig konstnärlig personal, kategori 2a

Lägstlön uppgår till 18 414 kr från och med den 1 april 2016.

Lägstlön för anställd med utbildning vid statlig teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, danshögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater utgår med 23 790 kr/mån från och med den 1 april 2016.

SPV-pensionär

För SPV-pensionär anställd som skådespelare uppgår lägstlönen till 20 841 kr/mån från och med den 1 april 2016.

Musikalartist

För musikalartist gäller samma lägstlön som för skådespelare. Den högre lägstlönen tillämpas för musikalartist med avslutad utbildning vid statlig teaterhögskola, Balettakademien eller Performing Arts School i Göteborg, alternativt med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater.

Anmärkning

För musikalartist med utbildning eller yrkeserfarenhet enligt ovan och som anställs för att utföra sångsolistuppgifter tillämpas samma lägstlön som för sångsolist.

11.9.4 Regissörer

Månadslön

För regissörer med utbildning vid statlig Teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 27 959 kr/mån från och med den 1 april 2016.

Scenografi och/eller kostym

Skulle tillsvidareanställd regissör svara för scenografi och/eller kostym i egen uppsättning träffas individuell överenskommelse.

Frilansregissör engagerad per pjäs

För iscensättning av pjäs ska frilansregissör under den i kontraktet avtalade repetitionstiden vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse. Därutöver utgår grundbelopp för helaftonsföreställning (pjäs överstigande 1,5 timme) om lägst:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 74 455 kr från och med den 1 april 2016.

Steg 2

Ersättning om lägst 95 887 kr från och med den 1 april 2016.

Steg 3

Ersättning om lägst 118 450 kr från och med den 1 april 2016.

Anmärkning

Teatern och den enskilde upphovsmannen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningsarna ovan göras.

Vid bedömning av frilansregissörens arbetsinsats och fastställande av ersättnings storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättnings storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

För den som helt saknar erfarenhet i yrket kan beloppet under steg 1 reduceras.

För pjäs understigande 1,5 timme minskas ersättningen med 33,3 procent.

För pjäs understigande 45 minuter minskas ersättningen med 50 procent.

Pjäser understigande 30 minuter samt inslag och arrangemang ersätts enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald repetitionstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och regissören om reduktion av ovan nämnda grundbelopp, dock med högst 50 procent.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämföras två iscensättningar understigande 45 minuter med en iscensättning över 45 minuter eller en över 1,5 timmar.

Frilansregissör engagerad per pjäs/dansverk som utbildats på Stockholms dramatiska högskola eller därmed jämförbar skola ska tillgodoräknas tre uppsättningar.

Annan befattningshavare som regissör

Anlitas skådespelare eller annan anställd som regissör ska denne under repetitionstiden, dock minst tre månader, ha en individuellt överkommen förhöjd lön.

Därutöver bör hen före kollationeringsdag under överkommen förberedelsetid, vilken för helaftonsföreställning (pjäs överstigande 1,5 timme) uppgår till sammanlagt tre månader (för pjäs överstigande 45 minuter två månader och för pjäs om högst 45 minuter en månad), helt frigöras från

sina ordinarie arbetsuppgifter. Kan detta inte ske ska ett grundbelopp utgå. Frigörs hen endast delvis ska grundbeloppet reduceras i proportion därtill.

Om den anställda under repetitionstiden deltar i föreställning eller repetition i annan pjäs, utgår daglön med 1/25 av den ordinarie månadslönen.

Vid mindre åtaganden och då syftet med uppdraget är att ge möjlighet till utveckling av den anställdes kompetens må avvikelse från ovan nämnda ersättningar överenskommas. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

11.9.5 Koreografer

För koreografer med utbildning vid statlig Teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, Danshögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 27 959 kr/mån från och med den 1 april 2016.

Frilanskoreograf engagerad per dansverk

Instudering och iscensättning

Under den i kontraktet avtalade tiden för instudering och iscensättning ska månadslön utgå enligt individuell överenskommelse.

Därutöver utgår för förberedelse av instudering och iscensättning av dansverk över 45 minuter en ersättning motsvarande lägst 55 procent av ett grundbelopp för frilansregissör (se grundbeloppstabellen i 11.9.4).

För uppsättningar under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent.

För uppsättningar under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

Uppsättningar under 10 minuter samt dansinslag, arrangemang och dylikt ersätts enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald instuderingstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och koreografen om reduktion med högst 50 procent av tillämpligt grundbelopp.

Förvärv av uppföranderätten

För förvärv av uppföranderätten till dansverk beräknas ersättningen i procent av grundbelopp för frilansregissör enligt lägst följande:

Dansverk över 45 minuter

Urpreniär	Övriga uppsättningar
65 %	45 %

För dansverk under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent.

För dansverk under 20 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet beloppet med 50 procent.

Dansverk under 10 minuter samt dansinslag, arrangemang och dylikt ersätts enligt individuell överenskommelse.

I det fall koreografen inte själv deltar eller endast delvis deltar i instuderings- och iscensättningsarbete kan överenskommelse om reduktion av grundbeloppet träffas. Därvid ska också i förekommande fall överenskommelse om dagersättning utgörande lägst 1/21 av den överenskomna månadslönen träffas.

För assistent som utför iscensättning utgår månadslön enligt individuell överenskommelse.

Som instudering och iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämställs två iscensättningar under 20 minuter med en iscensättning över 20 minuter eller en över 45 minuter.

Frilanskoreograf engagerad per pjäs/dansverk som utbildats på Danshögskolan eller genomgått jämförbar utbildning ska tillgodoräknas tre uppsättningar och därför erhålla grundbelopp motsvarande såsom vid en fjärde uppsättning.

Övrigt koreografiskt arbete

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med lägst 2 525 kr/dag från och med den 1 april 2016.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst 3 702 kr/dag från och med den 1 april 2016.

Vid anställning längre tid än femton arbetsdagar, på en produktion, kan parterna förhandla om månadslön om lägst motsvarande femton gånger ovan nämnda belopp.

Efter första uppsättningen bör en naturlig höjning av ersättningen ske.
I arvodet ingår förberedelse, instudering och iscensättning samt uppföranderätt.

Övrigt koreografiskt arbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse.

Utförs övrigt koreografiskt arbete av annan anställd tillämpas inte dessa bestämmelser.

Annan befattningshavare som koreograf

Anlitas skådespelare eller annan anställd som koreograf ska denne under repetitionstiden ha en individuellt överenskommen förhöjd lön.

Därutöver bör hen före kollationeringsdag under överenskommen förberedelsetid, vilken för helaftonsföreställning (pjäs överstigande 1,5 timme) uppgår till sammanlagt tre månader (för pjäs överstigande 45 minuter två månader och för pjäs om högst 45 minuter en månad), helt frigöras från sina ordinarie arbetsuppgifter. Kan detta inte ske ska ett grundbelopp utgå. Frigörs hen endast delvis ska grundbeloppet reduceras i proportion därtill.

Om hen under repetitionstiden deltar i föreställning eller repetition i annan pjäs, utgår daglön med 1/25 av den ordinarie månadslönen.

Vid mindre åtaganden och då syftet med uppdraget är att ge möjlighet till utveckling av den anställdes kompetens må avvikelse från ovan nämnda ersättningar överenskommas. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

11.9.6 Scenografer och kostymdesigner

För scenograf/kostymdesigner med utbildning vid statlig högskola, Stockholms dramatiska högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 25 418 kr/mån från och med den 1 april 2016.

Formgivning av affisch etc.

Den överenskomna månadslönen inkluderar inte ersättning för formgivning av affisch och andra trycksaker om detta inte överenskommits.

Frilansscenograf och kostymdesigner engagerade per pjäs

Frilansscenograf och kostymdesigner engagerade per pjäs ska, med undantag för mindre åtagande, inslag och arrangemang, vara berättigade till ersättning om lägst:

A Scenografi inklusive kostym:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 74 455 kr från och med den 1 april 2016.

Steg 2

Ersättning om lägst 95 887 kr från och med den 1 april 2016.

Steg 3

Ersättning om lägst 118 450 kr från och med den 1 april 2016.

För uppsättning med färre än 25 medverkande reduceras grundbelopp med 15 procent. För uppsättning med färre än 11 medverkande reduceras grundbelopp med 30 procent.

B Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 37 226 kr från och med den 1 april 2016.

Steg 2

Ersättning om lägst 47 943 kr från och med den 1 april 2016.

Steg 3

Ersättning om lägst 59 224 kr från och med den 1 april 2016.

Gemensamt för A och B

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom arbetets omfattning och frilansscenografens/kostymdesignerns kompetens och erfarenhet, uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, antal kostymer per medverkande, kostymskissernas karaktär och antal beaktas. Vid fastställande av ersättnings storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

För den som helt saknar erfarenhet i yrket kan beloppet under steg 1 reduceras.

Anmärkning

Arbetsgivaren och den enskilde upphovsmannen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna ovan göras.

Därutöver ska överenskommelse träffas om antalet arbetsdagar på teatern, efter leverans av skisser och modeller, och ersättningen för dessa arbetsdagar.

För scenografi inklusive kostym ska sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst två månadslöner enligt individuell överenskommelse.

För scenografi exklusive kostym eller enbart kostym ska sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst 1,5 månadslön enligt individuell överenskommelse.

För tid på teatern utöver träffad överenskommelse utgår dagsersättning med 1/21 av den överenskomna månadslönen.

Ersättningarna 11.9.4 - 11.9.6 omfattar inte ersättning för formgivning av affisch och andra trycksaker såvida inte särskild överenskommelse träffas.

För scenografi och/eller kostymuppgifter avseende mindre åtaganden må avvikelser från ovan nämnda ersättningar överenskommas.

Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

Frilansscenograf och frilansdesigner engagerad per pjäs/dansverk som utbildats på Stockholms dramatiska högskola eller därmed jämförlig utbildning ska tillgodoräknas tre uppsättningar.

Annan befattningshavare som scenograf/kostymdesigner

Anlitad annan anställd som scenograf och/eller kostymdesigner ska denne ha en lönehöjning som överenskomms individuellt under den del av produktionstiden som infaller efter leverans av skisser och modeller. För scenografi inklusive kostym minst två månader, för scenografi exklusive kostym eller för enbart kostym minst en och en halv månad. Därutöver bör hen före leverans av skisser och modeller under överenskommen förberedelsestid, vilken i normalfallet uppgår till sammanlagt två månader, helt frigöras från sina ordinarie arbetsuppgifter. Kan detta inte ske, ska grundbelopp utgå enligt grundbeloppstabellen i 11.9.4. Frigörs hen endast delvis ska grundbeloppet reduceras i proportion därtill.

Skulle tillsvidareanställd regissör svara för scenografi och/eller kostym i egen uppsättning träffas individuell överenskommelse.

Vid mindre åtaganden och då syftet med uppdraget är att ge möjlighet till utveckling av den anställdes kompetens må avvikelser från ovan nämnda ersättningar överenskommas. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

11.9.7 Frilansljusdesigner

För frilansljusdesigner med utbildning vid statlig högskola, Stockholms dramatiska högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 25 418 kr/mån från och med den 1 april 2016.

Frilansljusdesigner engagerade per pjäs

Fr.o.m. 1:a uppsättningen är ljusdesignern berättigad till ersättning med lägst 2 525 kr/dag från och med den 1 april 2016.

Efter 15 helafonso uppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljusdesigner (sammanlagd tid vid professionell teater) är ljusdesignern berättigad till ersättning med lägst 3 702 kr/dag från och med den 1 april 2016.

Vid anställning längre tid än 15 arbetsdagar på en produktion, träffas individuell överenskommelse. Arvodet inkluderar ersättning för förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

Övrigt ljussättningsarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse.

Förevarande bestämmelser gäller inte då ljussättningsarbete utförs av annan anställd.

11.9.8 Förskjuten premiär, extra repetitioner

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner och ljusdesigner engagerade per pjäs ska premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär som inte orsakats av den anställda ersätts per arbetad dag med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen, uppräknad med 50 procent, i annat fall daglön för tillsvidareanställd, uppräknad med 50 procent.

Ej i ursprungs kontraktet överenskommet arbete som nödvändiggörs av föreställningens återupptagande efter längre uppehåll, överflyttning av föreställningen till annan scen eller till turnéförhållanden såväl som andra nyinstuderingar eller ändringar och dylikt ersätts enligt separat överenskommelse, dock med lägst daglön enligt ovan.

I de fall uppdragen sammanfaller ska individuell överenskommelse om ersättning träffas.

11.10 Tjänstledighet

Konstnärlig personal enligt kategori 2 a har rätt till tjänstledighet som omfattar helt spelår. Tjänstledigheten ska begäras så tidigt som möjligt, dock senast den 1 december för nästkommande spelår, och kunna förlängas högst två gånger i följd med ett spelår vardera gången. Om överenskommelse träffas om tillsvidareanställning på annan teater kan tjänstledighet på den tidigare arbetsplatsen inte längre påfordras.

Tillfällig tjänstledighet för kortare tid kan förekomma enligt hittillsvarande praxis.

Protokollsanteckning

Om antalet tjänstledighetsansökningar äventyrar teaterns verksamhet kan teatern i lokal förhandling begära begränsning i antalet tjänstledigheter.

11.11 Regler i anslutning till långtidskontrakt

Långtidskontrakt utgör ett komplement till tillsvidareanställningar. Minimiantalet tillsvidareanställda inom kategori 2 a samt riktlinjer för antalet långtidskontrakt vid respektive teater fastställs vid lokala MBL-förhandlingar. Kan parterna inte enas om minimiantalet tillsvidareanställda ska det antal som gällde per 1998-07-01 gälla tillsvidare.

Vid varje teater sker dessutom ett lokalt samråd mellan teaterledningen och representanter för teaterns konstnärliga personal om formerna för och inriktningen av teaterns ensemblearbete inom ramen för ett konstnärligt råd eller andra former som man lokalt överenskommer om.

Parterna ska i en arbetsgrupp se över bestämmelsen i dess helhet. Arbetsgruppen ska redovisa resultatet senast vid utgången av 2007.

12 Teknisk personal, kategori 2b

12.1 Anställningsformer

12.1.1 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan eller lagen om anställningsskydd.

12.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet enligt lagen om anställningsskydd.

Provanställning

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och anställd enligt lagen om anställningsskydd. Den som anställts på prov ska efter sex månaders godkänd fortlöpande provtjänstgöring erhålla tillsvidareanställning.

Allmän visstidsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Säsongsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om säsongsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt), gäller för sufflörer, maskörer och ljusdesigner

Sufflörer, maskörer och ljusdesigner kan också engageras per pjäs enligt villkor som anges nedan under 12.8.1 Anmärkning 2.

Anmärkning

Parterna är ense om att de uppräknade anställningsformerna tillgodoser branschens behov av kontinuitet och flexibilitet. För det fall lagen om anställningsskydd ändras ska parterna uppta förhandlingar om nödvändiga anpassningar.

12.2 Förteckning över tidsbegränsade anställningar

Under spelåret ska arbetsgivaren snarast underrätta Teaterförbundets lokalavdelning om de tidsbegränsade anställningar som träffas. Underrättelse behöver inte lämnas om anställningstiden är högst en månad.

12.3 Tillsvidareanställningens upphörande

12.3.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av:

två månader om arbetstagaren har fyllt	25 år	
tre	"	30 år
fyra	"	35 år
fem	"	40 år
sex	"	45 år

Protokollsanteckning

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

12.3.2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av två månader.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex åren i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av tre månader.

För tekniska tjänstemän med föreställningsbunden verksamhet är uppsägningstiden från tjänstemannens sida två månader om hen fyllt 25 år och tre månader om hen fyllt 30 år.

Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

12.4 Upphörande av visstidsanställning m.m.

För arbetstagare med tidsbegränsad anställning upphör anställningen vid kontraktstidens utgång, såvida överenskommelse om förlängning inte träffats.

12.5 Turordning vid uppsägning

Parterna är ense om att personalkategori 2b utgörs av fem turordningskretsar enligt följande.

- En krets för föreställningsbunden teknik inklusive chefer och arbetsledare
- En krets för tillverkningsteknik inklusive chefer och arbetsledare
- En krets för fastighets- och kontorsservice
- En krets för övrigt servicearbete, samt
- En krets för restaurang och servering

Anmärkning

Mot bakgrund av Svensk Scenkonsts yrkande om begränsningar i företrädesrätten för personalkategori 2b, konstaterar parterna att 2 § lagen om anställningsskydd ger de lokala parterna möjlighet att i ett lokalt kollektivavtal disponera över frågan om bland annat företrädesrätt och konverteringsregeln vid tidsbegränsad anställning.

12.6 Provanställningens upphörande

Provanställning upphör två veckor efter skriftlig underrättelse. I det fall den provanställda underrättas ska Teaterförbundets lokalavdelning samtidigt varslas.

12.7 Särskilt om maskörer

Frilansande maskörer bör engageras så att meningsfullt samråd möjliggörs mellan maskören och produktionens konstnärliga ledning.

Vid engagerande av frilansande maskör bör övervägas i vilken utsträckning det föreligger behov av uppföljning efter premiär avseende mask.

I de fall mask utgör ett dominerande inslag på affisch eller i annat annonsmaterial bör maskörens namn framgå.

Vid behov bör maskören underrättas om tidpunkten för fotografering samt beredas tillfälle till samråd vid urval av fotografier för publicering.

Institutionerna bör avsätta erforderlig tid för "provmask" för skådespelarna.

12.8 Löner

12.8.1 Lön för teknisk personal

Lägstlön uppgår till 17968 kr från och med den 1 april 2016

För anställda med minst fem års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till 20529 kr från och med den 1 april 2016.

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till 23789 kr från och med den 1 april 2016.

Anmärkning

1. För sufflör tillämpas arbetstidsbestämmelserna för spelårsanställd skådespelare.
2. Sufflörer, maskörer och ljusdesigner som engagerats per pjäs för kortare tid än sju dagar erhåller ersättning med lägst dagslön för fast anställd uppräknad med 50 procent.
3. Telefonist, receptionist och biljettförsäljare utgör administrativ servicepersonal.

12.8.2 Avlönade per timme

För intermittent engagerad personal kan avlöning per timme ske enligt hittillsvarande praxis. Detta gäller exempelvis vaktmästare, garderobiärer, kostym- och tvättpersonal, bar- och kökspersonal, påklädare, extra scentekniker och scenarbetare, biljettförsäljare etc.

Lägsta lön per timme för sådan personal är 1/167 av den lägstlön per månad som gäller för teknisk personal utan föreskriven utbildning eller yrkeserfarenhet.

För månadsavlönad med reducerad arbetstid minskas lönen i motsvarande mån.

12.8.3 Lönetillägg

Omdekorerering

I tjänstgöringsskyldigheten för scenpersonal ingår att utföra omdekorerering inför öppen ridå, dock att ersättning utgår per föreställning med 37,20 kr från och med den 1 april 2016, vid tjänstgöring i kostym och mask som anknyter till pjäsens stil och miljö. Som sådan ersättningsberättigad kostymering räknas inte kåpa eller överdragskläder, som bäres för att dölja scenpersonalen.

Tjänstgöring som statist

Av regissör begärd och instuderad statisttjänstgöring ersätts per föreställning med 116,80 kr från och med den 1 april 2016, om denna infaller under ordinarie arbetstid.

12.8.4 Meddelande om inställd tjänstgöring för intermittent engagerad personal

Beordrad tjänstgöring som ställs in ska betalas enligt följande:

Besked lämnat senare än (*) före planerad inställelse	Ersättning enligt planerad arbetstid
*3 dagar	100 procent
*7 dagar	75 procent
*14 dagar	50 procent

Meddelande eller besked om inställd tjänstgöring ska lämnas senast kl 22.00 för att sådant meddelande/besked ska anses lämnat den dagen.

Den anställda anses ha tagit del av meddelande som anslås på teaterns anslagstavlor. Arbetsgivaren kan även ha kompletterande eller andra rutiner för denna typ av informationshantering.

13 Administrativ personal, kategori 2c

13.1 Anställningsformer

13.1.1 Tillsvidareanställning

En anställning gäller tillsvidare, om arbetsgivaren och den anställda inte har kommit överens om att anställningen ska vara tidsbegränsad enligt nedan eller lagen om anställningsskydd.

13.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet enligt lagen om anställningsskydd.

Provanställning

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och anställd enligt lagen om anställningsskydd. Den som anställts på prov ska efter sex månaders godkänd fortlöpande provtjänstgöring erhålla tillsvidareanställning.

Allmän visstidsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Säsongsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om säsongsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

13.2 Förteckning över tidsbegränsade anställningar

Under spelåret ska arbetsgivaren snarast underrätta Teaterförbundets och Akademikerförbundens lokalavdelningar om de tidsbegränsade anställningar som träffas. Underrättelse behöver inte lämnas om anställningstiden är högst en månad.

13.3 Tillsvidareanställningens upphörande

13.3.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid av:

två månader om arbetstagaren har fyllt	25 år	
tre	"	30 år
fyra	"	35 år
fem	"	40 år
sex	"	45 år

Protokollsanteckning

Har arbetstagare, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

13.3.2 Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av två månader.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex åren i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av tre månader.

För tekniska tjänstemän med föreställningsbunden verksamhet är uppsägningstiden från tjänstemannens sida två månader om hen fyllt 25 år och tre månader om hen fyllt 30 år.

Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

13.4 Upphörande av visstidsanställning m.m.

För arbetstagare med tidsbegränsad anställning upphör anställningen vid kontraktstidens utgång, såvida överenskommelse om förlängning inte träffats.

13.5 Turordning vid uppsägning

Parterna är ense om att personalkategori 2c utgör en turordningskrets.

13.6 Provanställningens upphörande

Provanställning upphör två veckor efter skriftlig underrättelse. I det fall den provanställda underrättas ska berörd lokal arbetstagarpart samtidigt varslas.

13.7 Löner

13.7.1 Lön för administrativ personal

Lägstlön uppgår till 17968 kr från och med den 1 april 2016

För anställda med minst fem års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till 20529 kr från och med den 1 april 2016.

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till 23789 kr från och med den 1 april 2016.

Anmärkning

Telefonist, receptionist och biljettförsäljare utgör administrativ servicepersonal.

13.7.2 Avlönade per timme

För intermittent engagerad personal kan avlöning per timme ske enligt hittillsvarande praxis. Detta gäller exempelvis vaktmästare, garderobiärer, kostym- och tvättpersonal, bar- och kökspersonal, påklädare, extra scentekniker och scenarbetare, biljettförsäljare etc.

Lägsta lön per timme för sådan personal är 1/167 av den lägstlön per månad som gäller för teknisk och administrativ personal utan föreskriven utbildning eller yrkeserfarenhet.

För månadsavlönad med reducerad arbetstid minskas lönen i motsvarande mån.

13.7.3 Lönetillägg

Tjänstgöring som statist

Av regissör begärd och instuderad statisttjänstgöring ersätts per föreställning med 116,80 kr från och med den 1 april 2016, om denna infaller under ordinarie arbetstid.

13.7.4 Meddelande om inställd tjänstgöring för intermittent engagerad personal

Beordrad tjänstgöring som ställs in ska betalas enligt följande:

Besked lämnat senare än (*) före planerad inställelse	Ersättning enligt planerad arbetstid
*3 dagar	100 procent
*7 dagar	75 procent
*14 dagar	50 procent

Meddelande eller besked om inställd tjänstgöring ska lämnas senast kl 22.00 för att sådant meddelande/besked ska anses lämnat den dagen.

Den anställda anses ha tagit del av meddelande som anslås på teaterns anslagstavlor. Teatern kan även ha kompletterande eller andra rutiner för denna typ av informationshantering.

BILAGOR

Bilaga 1 Medlemmar i Svensk Scenkonst, som omfattas av avtalet

AB Regionteatern Blekinge Kronoberg
Bibu – Nationell scenkonstbiennal för barn och unga AB
Borås Stadsteater (Borås Kommun)
Byteatern Kalmar Länsteater
Estrad Norr (Region Jämtland Härjedalen)
Finska Kulturföreningen i Sverige
Folkoperan AB
Folkteatern i Göteborg ekonomisk förening
Föreningen Angereds Nya Teater
Giron sámí teáhter - dock inte rörande försäkringar i 8.1 - 8.2
Gottsunda Teater
Göteborgs Stadsteater AB
GöteborgsOperan AB
Helsingborg Arena och Scen AB, Helsingborgs Stadsteater*
Ideella föreningen Länsteatern på Gotland
Kommunalförbundet Västmanlands Teater
Kungliga Dramatiska Teatern AB
Kungliga Operan AB
Länsteatern i Örebro AB
Malmö Opera och Musikteater AB
Malmö Stadsteater AB
Norrlandsoperan AB
Nya Västana Teater
Orienteatern AB
Regionteater Väst AB
Riksorganisationen Folkets Hus och Parker
Riksteatern
Scenkonst Västernorrland AB, Norrdans*, Teater Västernorrland*
Scenkonstbolaget i Östergötland AB, Östgöteatern*
Scenkonst Sörmland (Sörmlands läns landsting)
Skånes Dansteater AB
Smålands Musik och Teater (Region Jönköpings län)
Stiftelsen Dansens Hus
Stiftelsen Drottningholms Slottsteater
Stiftelsen Folkteatern i Gävleborg
Stiftelsen för professionell scenkonst Moomsteatern i Malmö
Stiftelsen Länsteatern i Dalarna
Stiftelsen Norrbottensteatern
Stiftelsen Värmlandsoperan
Stockholms Stadsteater AB
Teater Halland AB
Teateralliansen AB
Unga Klara AB
Uppsala Stadsteater AB
Västerbottensteatern AB

Organisation anges med juridiskt namn, inkl. namn på dotterbolag/verksamheter som finns inom företaget, se. Inom parantes anges de verksamheter som drivs i förvaltningsform.*

Nedanstående medlemmar i Svensk Scenkonst omfattas av avtalet i de delar som är tillämpliga på följande personal: Attributarbetare, bar- och kökspersonal, BAS-teatertekniker, belysningsarbetare, chaufförer, fastighetspersonal, garderobiärer, hantverkare (t.ex. snickare, skräddare, sömmerskor, tapetsare, elektriker, smeder), konsertvaktmästare/orkestervaktmästare, kostympersonal, lokalvårdare, magasinssamarbetare, portvakt, påklädare, scenarbetare, scentekniker med speciella

yrkeskunskaper som befordrats till teatertekniker, teatertekniker med speciella färdigheter och kunskaper, tvättpersonal, vaktmästare

Estrad Norr (Region Jämtland Härjedalen)
Gävle Konserthus och Gävle Symfoniorkester (Gävle Kommun)
Göteborgs Symfoniker AB
Ideella föreningen Stockholms Läns Blåsarsymfoniker
Kalmar Läns Musikstiftelse
Kommunalförbundet Västmanlandsmusiken
Kultur i Halland (Region Halland)
Kultur i Väst (Västragötalandsregionen)
Kulturutvecklingen (Region Gävleborg)
Länsmusiken i Örebro AB
Malmö Live Konserthus AB
Musik i Blekinge (Region Blekinge)
Musik i Syd AB
Norrbottnismusiken (Norrbottnens läns landsting)
Norrlands Nätverk för Musikteater och Dans
Regional Musikverksamhet Gotlands Musikstiftelse
Scenkonst Västernorrland AB, Musik Västernorrland*
Stiftelsen Göteborgsmusiken
Stiftelsen Musik i Dalarna
Stiftelsen Musik i Uppland
Stiftelsen Östgötamusiken
Stockholms Konserthusstiftelse
Sweden Festivals
Vara Konserthus AB

Organisation anges med juridiskt namn, inkl. namn på dotterbolag/verksamheter som finns inom företaget, se
Inom parantes anges de verksamheter som drivs i förvaltningsform.*

Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet /Akademikerförbunden*

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet

a) Konstnärlig personal

Balettmästare
Balettpedagog
Balettrepetitör
Dansare
Dramaturger
Frilansande ljusdesigner
Koreografer
Kostymdesigner
Musikalartist
Regiassistenter
Regissörer
Scenografer
Skådespelare
Sångare

Anmärkning

Balettmästare, balettrepetitör samt balettpedagog som före den 30 juni 2004 anställts enligt regler som gäller för yrkeskategori 2b fortsätter övergångsvis att omfattas av dessa regler så länge anställningen består hos berörd arbetsgivare.

b) Teknisk personal

- Föreställningsbunden teknik inkl chefer och arbetsledare
(Exempelvis: ljud, ljus, mask, scen, inspicient, sufflering, etc.)
- Tillverkningsteknik inkl chefer och arbetsledare
(Exempelvis: snickeri, skrädderi, attributmakeri, måleri, etc.)
- Fastighets och kontorsservice
(Exempelvis: vaktmästare, fastighetsansvarig, lokalvårdare, etc.)
- Övrigt servicearbete
(Exempelvis: garderobiär, foajévård, etc.)
- Restaurang och servering

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet och Akademikerförbunden*

c) Administrativ personal inom arbetsområdena

- Ekonomi
- IT
- Personal
- Produktionsledning och planering
- Marknadsföring och försäljning
- Bibliotek
- Utställningsproduktion
- Övrigt administrativt arbete

* I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges

Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Sveriges Veterinärförbund.
Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Bilaga 3 Anställningskontrakt för anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner med undantag för frilansregissör-/scenograf/kostymdesigner engagerad per pjäs samt frilanskoreograf engagerad per balettverk

Personuppgifter

Namn

Personnummer

Bostadsadress

Bostadstelefon

Anställning

Yrkesbenämning

Arbetsid

heltid ☐ deltid ☐ sysselsättningsgrad.....%

Anställningsform

a) Tillsvidareanställning fr.o.m.

b) Ettårsanställning fr.o.m. t.o.m.

c) Korttidsengagemang fr.o.m. t.o.m.

Teatern har rätt att på oförändrade villkor förlänga korttidsanställningen med högst 30 dagar. Detta ska framkomma minst en månad före ursprungligt sista datum för anställningen.

d) Långtidskontrakt fr.o.m. t.o.m.

e) Pjäsendagemang

Anställningen gäller fr.o.m. första repetitionsdag, vilken skall infalla tidigast den..... och senast den....., samt gäller t.o.m. sista föreställning, vilken ges tidigast den och senast den

Teatern äger att på oförändrade villkor förlänga kontraktet högst dagar efter i första stycket ovan sist nämnda datum, dock med skyldighet för teatern att minst 30 dagar före detta datum underrätta den engagerade om prolongation.

I första stycket ovan angiven tidsram kan uppgå till högst 14 dagar, dock att i kontrakt som tecknats minst tre månader före tidigast angivna premiärdatum, den kan uppgå till 30 dagar.

f) Vikariatsanställning fr.o.m. dock längst t.o.m.underfrånvaro p.g.a.....

(vikariat grundat på lagstadgad rätt till ledighet eller sjukfrånvaro)

vikariatsanställning fr.o.m. t.o.m. under.....

(vikariat grundat på avtals- eller annan överenskommen ledighet)

g) Provanställning fr.o.m. t.o.m.

h) Allmän visstidsanställning fr.o.m. t.o.m.

i) Säsongsanställning fr.o.m. t.o.m.

Anmärkning

Anställningsformerna a - g gäller för konstnärlig personal kategori bilaga 2 a). För dansare gäller ej anställning under d. Anställningsformerna a, f - i gäller för teknisk och administrativ personal bilaga 2 b).

Lön

Lön vid anställningstillfället kr/månad

Lön vid anställningstillfället kr/timme

Den överenskomna lönen inkluderar ersättning för

- ☐ Övertid
- ☐ Obekväm arbetstid
- ☐ Restid

Semester och annan ledighet

Den anställda har rätt till dagars semester per kalenderår/spelår.

Den anställda har rätt till dagars annan ledighet per kalenderår/spelår.

Övriga anställningsvillkor enligt vid varje tidpunkt mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gällande kollektivavtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Särskilda villkor

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade och emellan oss utväxlade. Om den engagerade vid tecknandet av detta kontrakt är bunden av kontrakt med annat företag för samma tid, skall det andra kontraktet ha företräde och detta kontrakt vara ogiltigt. Denna bestämmelse befriar ej den engagerade från att erlagga skadestånd för den skada teatern åsamkats.

Underskrift

Den / 20

den / 20

.....
Teatern

.....
Den anställda

Kontraktet förlängs ytterligare en period fr.o.m. t.o.m.

I övrigt oförändrade villkor.

.....
Teatern

.....
Den anställda

Bilaga 4 Kontrakt avseende frilansregissör engagerad per pjäs och frilanskoreograf engagerad per dansverk

.....
(här nedan kallad teatern) engagerar härmed som regissör/koreograf för iscensättning av
pjäsen/baletverket.....
repetitions/instuderingstid
.....
med beräknad premiär den
Föreställningen planeras att spelas på följande scen/scener
.....
(anges om möjligt). Föreställningen planeras att spelas på turné/gästspel under perioden
..... inom följande område
.....(anges om möjligt).

Grundbelopp avseende förberedelse av instuderingen.
Därutöver månadslön omkr/mån under den ovan angivna repetitions/instuderingstiden.

Grundbeloppavseende förvärv av uppföranderätten till dansverk
(enl. Riksavtalet för anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner, 11.9.5 koreografer).

Summa ersättningsom utbetalas enl. följande.....
.....

Samproduktion (gäller regissör) (Endast i det fall två eller flera teatrar gemensamt producerar en pjäs)

Pjäsen produceras i samarbete med följande teater/teatrar
.....

Med beräknad premiär
Ersättning härför utgår med kr

Särskilda villkor
.....

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gällande
kollektivavtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade och oss emellan utväxlade.

Underskrift

Den..... /..... 20.....

Den / 20

.....

.....

Bostadsadress:

Tel. nr:

Pers.nr:

Bilaga 5 Kontrakt avseende frilansscenograf/kostymdesigner engagerad per pjäs

.....(här nedan kallad teatern) engagerar härmed som scenograf och/eller kostymdesigner för pjäsen

..... med beräknad premiär

Föreställningen planeras att spelas på följande scen/scener(anges om möjligt)

Föreställningen planeras att spelas på turné/gästspel under perioden inom följande område.....(anges om möjligt)

Leverans av dekor- och kostymskisser, modeller och arbetsritningar enligt följande

Förberedelsetid (datum).....

Ersättning avseende förberedelsetid (grundbelopp).....

Därutöver..... (antal) arbetsdagar på teatern efter leverans av skisser/modeller inom tidsperioden

Ersättningen för de ovan angivna arbetsdagarna på teatern motsvarar (antal) månadslönerkr

Ersättning för formgivning av affisch och/eller andra trycksaker

Summa ersättning..... som utbetalas enligt följande

Samproduktion (Endast i det fall två eller flera teatrar gemensamt producerar en pjäs)

Pjäsen produceras i samarbete med följande teater/teatrar

Med beräknad premiär

Ersättning härför utgår med kr

Särskilda villkor.....

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gällande kollektivavtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade och oss emellan utväxlade.

Underskrift

Den..... /..... 20.....

Den /..... 20.....

.....

.....

Bostadsadress:

Tel. nr:.....

Pers.nr:.....

Bilaga 6 Kontrakt avseende frilansljusdesigner engagerad per pjäs

..... engagerar

härmed..... som

ljusdesigner för produktionen

med beräknad premiär den

leverans av preliminära arbetsritningar

leverans av definitiva arbetsritningar

..... arbetsdagar före leverans av arbetsritningar
(antal)

..... arbetsdagar på teatern efter leverans av arbetsritningar
(antal)

För ljussättningen betalas en ersättning om vilket inkluderar
förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Ersättningen utbetalas
enligt följande:

.....

Särskilda villkor

.....

.....

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet
gällande kollektivavtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Av detta kontrakt är två ex upprättade och oss emellan utväxlade.
Underskrift

Den / 20

Den / 20

.....

Bostadsadress:

Tel.nr:

Pers.nr:

Bilaga 7 Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet och Akademikerförbunden

Arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet TR (nuvarande Svensk Scenkonst), PTK och SMF, 2001-03-15

Omställningsavtal Aa, PTK och Svensk Scenkonst, 2004-01-01

Avtalet om arbetstagarkonsult

Bilaga 8 Samverkansavtal

1. Inledning

Samverkan sker i den övergripande och dagliga verksamheten genom löpande dialog mellan arbetsgivarens olika representanter och berörd facklig part, i samverkansgrupper eller genom förhandling enligt MBL. Samverkan sker i den dagliga verksamheten även genom löpande dialog mellan anställda och närmaste chef.

Syftet med avtalet är att skapa former för samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig part och att denna samverkan blir en naturlig del av den fortlöpande verksamheten. Detta förutsätter bl a en god framförhållning med avseende på institutionernas planeringshorisont. Samverkan bygger på ett ömsesidigt ansvarstagande där parternas kunskaper och erfarenheter utgör en unik resurs.

Avtalet ersätter inte mellan parterna gällande Arbetsmiljöavtal eller överenskommelse om konstnärligt råd.

2. Samverkan

Arbetstagarna representeras av sin respektive fackliga organisation. Formerna för samverkan mellan de lokala parterna ska anpassas med hänsyn till institutionens storlek och det sätt på vilken verksamheten är organiserad. Det är ett partsgemensamt ansvar att få till stånd ändamålsenliga samverkansformer. Utgångspunkten är att samverkan ska utgöra ett naturligt led i beslutsprocessen.

2.1 Omfattning

Medinflytande enligt reglerna i medbestämmandelagens 11, 12, 14, 19 och 38 §§ utövas inom ramen för den/de lokala samverkansgruppen/-erna. Har viss fråga eller visst ärende behandlats av den lokala samverkansgruppen har parterna därigenom fullgjort sin skyldighet att, enligt medbestämmandelagen eller aktuell förhandlingsordning, informera/genomföra lokal förhandling.

Om lokal part finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkansgruppen skall meddelande härom lämnas snarast och då gäller de förhandlingsregler som följer av MBL.

Parterna är överens om att tolkningsföreträdare enligt 34 § MBL endast kan utövas av central arbetstagarorganisation.

2.2 Samverkansområden

Den löpande informationsskyldigheten enligt 19 § MBL fullgörs inom ramen för samverkan.

Samverkansområden enligt detta avtal är exempelvis

- verksamhet och ekonomi (ej rollbesättning respektive repertoarfrågor)
- personalpolitik och kompetensutveckling
- arbetsorganisation - arbetstid
- jämställdhet
- mångfaldsfrågor
- arbetsmiljöfrågor (som av tradition behandlats i skyddskommitté)
- frågor rörande elektroniska nätverk

De lokala parterna kan även komma överens om andra områden för samverkan. Samverkan skall utgöra ett naturligt led i beslutsfattandet.

2.3 Lokalt samverkansavtal

Den lokala samverkan ska utformas efter de förutsättningar som råder på respektive arbetsplats och inom av parterna inrättad samverkansgrupp/-er. De lokala parterna ska därför, med utgångspunkt från detta avtal, träffa ett lokalt samverkansavtal rörande formerna för samverkan. I det lokala samverkansavtalet ska parterna komma överens om samverkansområden, samverkansgruppens sammansättning och med vilken regelbundenhet gruppen ska träffas. Den lokala samverkan ska innefatta planerings- och arbetstidsfrågor.

Möte med samverkansgrupp bör om möjligt bestämmas minst 14 dagar i förväg.

2.4 Formalia

Part skall ges skäligt rådrum för interna överväganden.

Om de lokala parterna inte enas om annat bör kallelse till samverkan om möjligt sändas ut senast sju dagar före samverkansmöte tillsammans med såväl uppgift om vilka frågor som ska behandlas som övriga handlingar.

Protokoll ska föras över samverkansgruppens möten. Protokollet ska justeras av bägge parter. Av protokoll skall tydligt framgå eventuellt skiljaktiga meningar.

3. Oenighet i samverkansfråga

Om det i samverkansgruppen uppstår oenighet mellan arbetsgivare och lokala facklig organisation i en samverkansfråga för vilken primär förhandlingsskyldighet råder, skall central förhandling begäras snarast och senast inom 7 dagar efter att samverkansmöte/förhandling i samverkansgruppen avslutats.

Förhandling ska anses avslutad i enlighet med vad som följer av § 16 MBL (förhandlingen skall normalt anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen).

3.1 Förhandlingsordning - rättstvister

Uppkommer tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal eller av lokalt samverkansavtal tillämpas mellan parterna gällande förhandlingsordningar. Detsamma gäller vid övriga tvister rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar.

4. Arbetstagarkonsult

Arbetstagarorganisationen har rätt att anlita arbetstagarkonsult enligt avtal mellan Teatrarnas Riksförbund (numera Svensk Scenkonst) och PTK samt Musikerförbundet.

5. Facklig förtroendemans

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka personer som av lokal facklig part har utsetts till fackliga förtroendemen.

I planeringen av institutionens verksamhet ska hänsyn tas till facklig förtroendemans behov av ledighet. Samråd skall ske om omfattningen av ledigheten, varvid särskilt beaktas behovet av rådrum och förberedelsetid för behandling av aktuell fråga.

För ledamot i samverkansgruppen gäller lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Parterna konstaterar att det fackliga arbetet är viktigt för utvecklingen av scenkonstinstitutionerna. Parterna ska gemensamt verka för att skapa goda förutsättningar för lokal samverkan, i syfte att höja kvaliteten på det lokala fackliga arbetet, på samverkansfrågor och i förlängningen på verksamhetens utveckling. Parterna har ett gemensamt ansvar för att det fackliga arbetet ska kunna bedrivas av alla oavsett anställningsform.

6. De centrala parternas åtaganden

De centrala parterna är överens om att eftersträva en väl fungerande lokal samverkan. Detta kan ske genom särskilda informationsinsatser, men även genom exempelvis gemensamma lokala eller centrala seminarier om samverkan. De centrala parterna bör om möjligt ha en tidig dialog för det fall det kommer till endera parts kännedom att ett lokalt samverkansklimat drastiskt försämras.

7. Giltighetstid

Avtalet gäller på samma villkor som Riksavtalet.

Bilaga 9 Kompetensutvecklingsavtal

1. Kompetensutveckling

Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering för att skapa en väl fungerande verksamhet och trygga anställningar. Grunden för detta är en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna. Kompetensutvecklingen syftar till att på ett målinriktat sätt utveckla och upprätthålla organisationens samlade kompetens så att verksamhetens behov på kort och lång sikt tillgodoses. Dess syfte är också att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenhet som gör det möjligt att upprätthålla rätt kompetensnivå i verksamheten.

Kompetensutveckling kan vara såväl en breddning som fördjupning av den anställdes kunskaper. Exempel på breddning av kompetensen är när anställd vidgar sitt ansvar till att omfatta fler arbetsuppgifter.

Utgångspunkten för all kompetensutveckling är en väl genomförd verksamhets- och kompetensanalys.

Det är viktigt att en kompetensutvecklingsplan utarbetas och att denna anpassas till olika yrkesgruppers särskilda förutsättningar och behov av kompetensutveckling.

1.1 Rätt och ansvar

Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Arbetsgivaren har dock huvudansvaret för att kompetensutveckling genomförs systematiskt för alla medarbetare oavsett anställningsform.

Alla medarbetare har rätt till en individuellt utformad kompetensutvecklingsplan. Den anställda har också ett eget ansvar för en kontinuerlig utveckling. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

1.2 Utforma i samverkan

De lokala parterna ska inom ramen för lokal samverkan enligt samverkansavtalet gemensamt fastställa en plan för kompetensutvecklingen. Planen skall utgå från en verksamhetsanalys och den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov. En väl fungerande utvecklingsplan kräver således att både arbetstagarnas kunskaper och företagets behov inventeras. Den enskilde individens behov av kompetensutveckling ska behandlas vid utvecklingssamtal eller motsvarande.

I utvecklingsplanen skall anges i vilka former insatserna skall ske och vilka som omfattas av olika utbildningsinsatser m.m. Förutsättningarna för kompetensutveckling varierar mellan stora och små arbetsplatser och olika yrkesgrupper. Kompetensutveckling ska ske efter de förutsättningar som gäller i verksamheten.

Utvärdering bör ske kontinuerligt.

Vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser är den partsgemensamma trygghetsstiftelsen TRS en viktig resurs. TRS medverkan förutsätter att de lokala parterna är överens om formerna för detta.

1.3 Kostnader

Kostnaden för kompetensutveckling och annan vidareutbildning skall budgeteras.

Deltagande i utbildningsinsatser enligt de individuella kompetensutvecklingsplanerna ersätts såsom arbete, enligt kollektivavtalen.

Möjligheten till ekonomisk stimulans från TRS och ESF-rådet (Växtkraft Mål 3) bör tas tillvara.

1.4 Löneutveckling

Kompetensutveckling ska stimuleras och premieras. Vid den individuella lönesättningen är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om alla anställdas behov av kontinuerlig kompetens- och vidareutveckling. Det är ett faktum att en stor del av den vid institutionerna verksamma personalen är visstidsengagerad.

Parterna skall fortsätta pågående överläggningar om hur kompetensutvecklingsbehovet för denna kategori anställda bäst kan tillgodoses. Den samverkan som parterna har bland annat genom TRS, Kulturkraft Syd och Väst, Teater-, Dans- och Musikallianserna utgör därvid en viktig resurs. Samtidigt finns ett fortsatt behov av att skapa långsiktigt hållbara former för en kontinuerlig kompetens- och vidareutveckling för all personal oavsett anställningsform. Vidare noteras att ett antal parter på det privata tjänstemannaområdet träffat överenskommelse om att skapa så kallade kompetenskonton. Man har därvid anvisat medel om 0,2 procent, att avsättas när överenskommelser om teknik härför föreligger.

Parterna i denna överenskommelse ska följa utvecklingen och i den mån avtal om kompetenskonton eller andra lösningar träffas på andra områden ska parterna uppta förhandlingar om motsvarande system inom scenkonstområdet.

2. Kommentar

Exempel på kompetenshöjande insatser:

Interna kurser

Interna kurser kan ske med både externa och interna kursledare.

Externa kurser

Kurser och utbildningar anordnade av från arbetsplatsen fristående utbildare.

Tematräffar

Tid avsätts till utveckling och diskussion kring ett speciellt tema.

Studiebesök/resa

Besök på andra teatrar och andra relevanta arbetsplatser.

Jobbcirkulation

Jobbcirkulation och arbetsväxling kan bedrivas inom det egna området och inom den egna arbetsgruppen men också inom andra områden. Gränsöverskridanden av sådant slag förhöjer den enskildes kompetens.

Seminarier, gästföreläsningar m.m.

Bilaga 10 Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK (2002-01-01)

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller vid tjänsteresor inom Sverige för tjänstemän anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Svensk Scenkonst, med undantag för SR-koncernen.

§ 2 Definitioner

AVRESEDAG	=	Dag då tjänsteresa påbörjas
BOSTAD	=	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
DAG	=	Tiden mellan 06.00 - 24.00
EGEN BIL	=	Bil som ägs av tjänstemannen eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
HEMKOMSTDAG	=	Dag då tjänsteresa avslutas
NATT	=	Tiden mellan 00.00 - 06.00
ORDINARIE ARBETS- PLATS	=	Den arbetsplats där tjänstemannen fullgör huvuddelen av sin tjänstgöring
TJÄNSTERESA	=	Resa, som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten
VANLIGA VERKSAMHETS- ORTEN	=	Ett område på ett avstånd av 50 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden
ÖVERNATTNING	=	Tjänsteresa som medför bortavaro som sträcker sig över en natt

§ 3 Grundläggande bestämmelser

Tjänstemannen har rätt till resekostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning har tjänstemannen rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattning betalas resetillägg.

§ 4 Resekostnadsersättning m.m.

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

Mom 2 Resekostnadsersättning, vid resa med tåg, båt, buss eller flyg

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för förstaklassbiljett vid tågresor, även sovvagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresor.

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit få tjänstemannen ersättning enligt bilaga 1 såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Mom 4

Om allmänt färdmedel saknas, eller om resan företas med motorcykel eller på annat sätt, betalas ersättning efter överenskommelse.

Mom 5 Undantag från mom 2-4

Resekostnadsersättning enligt mom 2-4 erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för tjänstemannen, tillhandahållit månadskort, årskort och dyl.

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

Vid tjänsteresa som medför övernattning ersätts styrkt logikostnad för tjänstemannen. Om kostnaden väsentligt överstiger prisläget på orten har arbetsgivaren rätt att jämka ersättningen.

§ 5 Traktamente och resetillägg

Mom 1 När traktamente betalas

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattning.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.

Traktamente betalas enligt bilaga 2.

Mom 2 Traktamenten

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Nattraktamente betalas endast om tjänstemannen inte erhållit av arbetsgivaren betalt logi och inte heller fått logikostnad betalt på annat sätt. I betalt logi inräknas sovplats på tåg och båt.

Nattraktamente erhålls inte om tjänstemannen kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt.

Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i följd reduceras traktamentet.

En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor.

Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

Anmärkning

För att arbetsgivaren inte skall vara skyldig att göra preliminärskatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på traktamentsbeloppet skall dispens vara beviljad av lokal skattemyndighet.

Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 4 Resetillägg

Resetillägg betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt mom 1-3 ovan.

Resetillägg betalas enligt bilaga 2.

§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid tjänsteresa som inte medför övernattning betalas resetillägg.

Beloppen redovisas i bilaga 3.

De lokala parterna kan alternativt sluta avtal om annan ersättning eller annan avlöningsform vid sådan tjänsteresa.

§ 7 Reseförskott

Tjänsteman har rätt till förskott på ersättning enligt detta avtal. Om förskottet är större än det belopp tjänstemannen redovisar enligt reseräkningen skall han betala tillbaka överstigande del. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot tjänstemannens lön vid närmast påföljande utbetalning.

§ 8 Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av tjänstemannen, skall inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommits. Reseräkningen skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt detta avtal. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett skall denna användas.

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader skall bifogas.

§ 9 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2001-01-01 och tillsvidare.

Belopp enligt bilaga 1-3 ändras genom att överenskommelse om sådan ändring träffas mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Svensk Scenkonst och PTK kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i bilaga 1-3.

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Milersättning	Grundersättning kr/mil	Tillägg kr/mil
För varje mil	18:50	9:00
För resa i:		
Västernorrland	-	0:20
Jämtland	-	0:20
Västerbotten	-	0:30
Norrbotten	-	0:30
För passagerare med tjänsteärende	-	0:50

Reseavtalets bilaga 2

Traktamentesbelopp och resetillägg

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna		
	Traktamente	Resetillägg
Mom 1:1		
Hel dag	220:-	140:-
Mom 1:2		
Avresedagen		
a) avresa före kl 12.00	220:-	140:-
b) avresa efter kl 12.00	110:-	70:-
Mom 1:3		
Hemkomstdagen		
a) hemkomst före kl 19.00	110:-	70:-
b) hemkomst efter kl 19.00	220:-	140:-
Mom 1:4		
Nattraktamente	110:-	-

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader		
	Traktamente	Resetillägg
Mom 2:1		
Hel dag	154:-	87:-
Mom 2:2		
Nattraktamente	110:-	-

Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid skall reduktion ske med följande belopp:

Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)

	Traktamente	Resetillägg
Frukost, lunch och middag	198:-	126:-
Lunch och middag	154:-	98:-
Lunch eller middag	77:-	49:-
Frukost	44:-	28:-

Vid mom 1:2b) och 1:3a)

Frukost, lunch och middag	99:-	63:-
Lunch och middag	77:-	49:-
Lunch eller middag	39:-	24:-
Frukost	22:-	14:-

Vid mom 2:1

Frukost, lunch och middag	139:-	78:-
Lunch och middag	108:-	60:-
Lunch eller middag	54:-	30:-
Frukost	31:-	17:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig

Mom 1 Resetillägg

Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	90:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	180:-

Mom 2 Reducering av resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller
måltid ska resetillägget reduceras med

Frukost	35:-
Lunch	50:-
Middag	120:-
Dock högst erhållet resetillägg	

Bilaga 11 Protokollsanteckningar

1

Protokollsanteckningar i hittillsvarande avtal rörande ferier vid Kungliga Operan och Kungliga Dramatiska Teatern gäller oförändrade. (Se § 6 protokollsanteckning).

2

Parterna konstaterar att möjlighet till läkarkonsultation m.m. genom institutionernas försorg kan ordnas i enlighet med beslut av vederbörande institution.

3

Parterna bekräftar vidare att lokala avtal som icke är förenliga med riksavtalets bestämmelser skall godkännas av de centrala parterna för att äga giltighet.

4

Parterna är överens om att tolkningsföretråde enligt § 34 MBL endast kan åberopas vid central förhandling.

Bilaga 12 Bestämmelser för Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)

Svensk Scenkonst och PTKs förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst (i vilken ingår Teaterförbundet, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Ledarna, Tjänstemannaförbundet HTF och Akademikerförbunden) har träffat överenskommelse om avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP).

Avtalet gäller med nedanstående lydelse från och med den 1 oktober 2006. Avtalet kan sägas upp av arbetsgivarparten eller arbetstagarparten och upphör därvid att gälla den 1 januari som infaller minst sex månader efter det att part mottagit skriftligt besked om uppsägning. Om bestämmelser i eller tillämpningen av PA 03 eller PISA-förordningen ändras under avtalstiden, och dessa ändringar påverkar avtalet om AIP, skall parterna ta upp förhandlingar om eventuella ändringar i AIP.

§ 1

Avtalet gäller för arbetstagare vid teater-, dans- och musikinstitutioner, vilka omfattas av PA 03 enligt förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (PISA-förordningen). Avtalet är ett komplement till reglerna om förmånsbestämd pension i PISA-förordningen och ersätter kapitel 3 §§ 8 – 12 (avgiftsbestämd ålderspension) i PA 03.

Avtalet gäller inte för de som enligt övergångsbestämmelserna till SFS nr 2003:56 (PISA-förordningen) fortsätter att omfattas av tidigare förordningar SFS nr 1991:1427 eller SFS nr 1987:1060.

§ 2

Arbetstagaren tillgodoräknas fortlöpande avgifter beräknad på utbetald lön. I den utbetalda lönen ingår inte kostnadsersättningar (skattefria eller skattepliktiga).

Avgift tillgodoräknas vid följande ledigheter:

- ledighet till följd av sjukdom efter det att sjuklöneperioden enligt lagen (1991:1047) om sjuklön upphört,
- föräldraledighet, dock längst 18 månader per barn.

Avgiften beräknas på den fasta lönen enligt PA 03, § 13 punkt 1.

Avgift tillgodoräknas även för:

- tid under vilken sjukpension utbetalas efter det att anställningen upphört.

Avgiften beräknas på pensionsunderlaget enligt PA 03, § 15.

§ 3

Arbetsgivaren finansierar en avgiftsbestämd individuell pension (AIP) genom att årsvis betala avgift till Pensionsvalet PV AB (PVAB) för omgående överföring till av arbetstagaren vald försäkringsgivare.

Försäkringen skall vara tjänstepensionsförsäkring och i övrigt pensionsförsäkring enligt inkomstskattelagens definition. De försäkringstekniska riktlinjerna skall vara utformade på ett könsneutralt sätt. Pensionen kan tidigast börja utbetalas från 55 års ålder.

Vid försäkring är arbetsgivaren försäkringstagare. I fråga om rätten till försäkringsförmån anses varje försäkrad som försäkringstagare.

§ 4

Arbetstagaren tillgodoräknas månadsvis en avgift på 4,5 procent på utbetald lön eller pensionsunderlaget enligt § 2. Pensionsunderlaget är begränsat till en årslön av 30 inkomstbasbelopp enligt lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension.

Tillgodoräkning sker från och med den månad då arbetstagaren fyller 23 år och längst till och med månaden före den månad han/hon uppnår 65 års ålder. För arbetstagare som har en lägre pensionsålder enligt PISA-förordningen gäller vad som sägs i § 5.

Avgiften skall användas för försäkring hos försäkringsgivare enligt § 7 nedan.

I de fall en arbetstagare under ett kalenderår tillgodoräknas ett belopp som understiger 300 kr bildas ingen försäkring. Det avsatta beloppet utbetalas istället av arbetsgivaren som kontant lön till arbetstagaren efter kalenderårets utgång.

§ 5

Arbetstagare som innehar en tillsvidareanställning som omfattas av bilaga B i PISA-förordningen tillgodoräknas avgifter till AIP för högst tre år efter pensionsåldern, dock längst fram till 65 års ålder. Övergår arbetstagaren till en annan anställning än den som grundade tjänstepensionen enligt bilaga B äger han/hon i denna anställning rätt att tillgodoräkna sig avgifter till AIP enligt bestämmelserna i detta avtal.

Den som har en tidsbegränsad anställning som faller under bilaga B har dock rätt att tillgodoräkna sig avgifter till AIP enligt detta avtal även när anställningen omfattar tid efter pensionsåldern fram till 65 års ålder. Detsamma gäller den som övergår från en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning efter pensionsåldern.

För dansare sker tillgodoräkning av avgifter till AIP från och med den månad då arbetstagaren fyller 18 år.

§ 6

Utöver den avgift som arbetstagaren tillgodoräknas enligt § 4 får arbetsgivaren avsätta ytterligare avgifter för AIP. Förutsättningen härför är att arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna i ett lokalt kollektivavtal har enats om att ett avstående från lön eller motsvarande förmån i stället skall tillgodoräknas arbetstagaren i form av en extra avgift till AIP.

Den extra avgiften kan beräknas som en procentuell andel av lönen, som en fortlöpande avgift uttryckt i kr eller som ett engångsbelopp. Avgift i form av ett engångsbelopp skall gälla redan intjänade förmåner.

De närmare reglerna för den extra avgiften fastställs i det lokala avtalet.

§ 7

Arbetstagaren kan välja traditionell försäkring eller fondförsäkring hos försäkringsgivare med vilken PVAB på uppdrag av parterna tecknat administrationsavtal. Valet kan endast avse en försäkringsgivare per kalenderår och gäller tills nytt val sker. För den som byter arbetsgivare inom AIP-området gäller valet av försäkringsgivare också i den nya anställningen. Omval kan ske för avsättningar avseende kommande kalenderår.

Arbetstagare som första gången anmäls till AIP skall göra sitt val inom den tid PVAB anger i det valpaket som arbetstagaren erhåller. Avstår arbetstagaren från att välja är KPA Pensionsförsäkring AB försäkringsgivare för en traditionell pensionsförsäkring utan återbetalningsskydd.

Förutom vad som följer av detta avtal gäller vederbörande försäkringsgivares försäkringsvillkor och försäkringstekniska riktlinjer.

§ 8

Parterna har träffat överenskommelse om särskild nämnd (AIP-nämnden), som skall svara för tolkning av detta avtal samt i övrigt vara rådgivande till försäkringsgivarna och PVAB. Arbetsgivare eller arbetstagare kan begära att fråga som angår honom skall tas upp till behandling i AIP-nämnden.

Bilaga 13 Avtal om ersättning för användande av verk eller prestation enligt 2.1.4 Riksavtalet

Avtalet är ett försöksavtal. Avtalet ska löpa tillsvidare fr.o.m. 2011-01-01 med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader, första året undantaget.

Distribution av scenkonstföreställningar via elektroniska medier

Protokollsanteckning

Institutionens nyttjande enligt avtalet ska ske med beaktande av upphovsmans eller utövande konstnärs ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen. Rättigheterna får inte utan berörds rättighetshavares tillstånd brukas på ett sådant sätt att dennes ideella rätt enligt nämna paragraf kränks.

1. Spridning av exemplar/filer samt tillgängliggörande mot vederlag av hela verk till allmänheten

Ersättning till samtliga upphovsmän och medverkande utövare enligt detta Riksavtal eller särskilt avtal utgår endast genom Teaterförbundets rättighetsbolag, Tromb. Ersättningen, som fördelas av Tromb, ska motsvara 14 procent av distributörens bruttointäkter till följd av spridningen/tillgängliggörandet.

Ersättning för sändning till minst 60 procent av aktuellt antal digitala biografer ska inte understiga vad motsvarande uppsättning skulle kosta med tillämpning av punkt 2 uppräknad med 2 - upp till ett belopp om 84 000 kr per sändning.

För annan sändning får ersättningen inte i något fall understiga vad motsvarande uppsättning skulle kosta med tillämpning av punkt 2 – upp till ett belopp om 84 000 kr per sändning.

Ersättning enligt ovan inkluderar en repris om sändningen till någon del drabbats av tekniska eller logistiska problem.

Bruttointäkt med avdrag för eventuella skatter och övriga offentlighetsrättsliga avgifter ska motsvara det totala kommersiella pris som nyttjanderätten normalt betingar på marknaden.

I avtal med koreograf ska anges om detta även omfattar upplåtelse av koreografin. I annat fall ska ersättning utgå enligt uppgörelse från fall till fall med respektive koreograf.

Ersättningen inkluderar arbetsgivaravgifter enligt lag och kollektivavtal.

Protokollsanteckning

Teaterförbundet accepterar maxbeloppet 84 000 kr mot bakgrund av att det vid avtalets tecknande är det bästa möjliga utfallet vid tillämpning av royalty. Om förutsättningarna förändras så att bästa möjliga utfall av royaltyn ökar har Teaterförbundet för avsikt att ta upp frågan till förhandling.

2. Tillgängliggörande utan vederlag av hela verk till allmänheten

Hela verk som utan krav på vederlag görs tillgängliga för allmänheten genom elektroniska medier under en licensperiod om högst ett år från första tillgängliggörandet ersätts med ett engångsbelopp enligt följande:

Institutionen ska till Tromb betala en ersättning avseende samtliga upphovsmän och medverkande, såväl anställda som uppdragstagare eller engagerade genom bolag.

Ersättningen beräknas enligt följande:

8 procent av normbeloppet gånger antalet medverkande utövare (högst tjugo medverkande).

11 procent av normbeloppet gånger antalet upphovsmän.

Normbeloppet räknas årligen upp med samma index som inkomstbasbeloppet (IBB). För år 2016 är normbeloppet 54 649 kr.

Ersättningen är angiven inklusive arbetsgivaravgifter enligt lag och kollektivavtal.

3. Tillgängliggörande till allmänheten av delar av inspelade verk

Avsnitt om max tre minuter av verk, liksom korta avsnitt från repetition, får användas utan ersättning som information och PR för föreställningarna och för institutionen. Det förutsätts därvid att materialet ställs till allmänhetens förfogande utan ersättning och att visningen i sig inte genererar intäkter till institutionen.

För detta ändamål medges att institutionen väljer ut någon del av verket, alternativt klipper ihop valda delar av verket till ett kortare avsnitt om max tre minuter.

Denna punkt medför inte rätt att använda ett verk i sin helhet, även om detta skulle vara förenligt med ovan angivna tidsbegränsning.

4. Gemensamma bestämmelser om utbetalning och redovisning till Tromb

Ersättningen utbetalas och redovisas, om inte annat överenskommes mellan institutionen och Tromb, en gång per kalenderår. Samtidigt ska institutionen översända uppgifter om

- Vilket verk som distributionen omfattar inklusive titel och längd,
- Omfattningen av distributionen
- Institutionens bruttointäkter samt eventuella avdrag enligt punkten 1 ovan,
- För medverkande som omfattas av avtalets bestämmelser, namn, personnummer och adress, vars och ens uppgift i föreställningen samt månads- eller föreställningsersättning.

Tromb åtar sig att, i institutionens ställe, betala ut ersättning till medverkande samt att redovisa preliminärskatt till Skatteverket och i detta inkludera allmänna egenavgifter och arbetsgivaravgifter. För detta betalar teatern en årlig administrationsavgift om 3 procent av utbetalda ersättningar.

Tromb åtar sig också att fördela utbetald ersättning enligt punkterna 1 och 2 ovan bland samtliga av institutionen redovisade medverkande, oavsett om de medverkande engagerats direkt av institutionen eller via annat företag.

Tromb friskriver institutionen från alla eventuella krav som kan bli följden av fördelningen enligt detta moment. Sådana krav ska således regleras av Tromb utan inblandning från institutionens sida. Skada som kan komma att åsamkas institutionen på grund av anspråk från berörd rättighetshavare eller från Skatteverket ska ersättas av Tromb.

De medverkande förbehåller sig sina rättigheter enligt §§ 42 a, f och § 26 k URL.

Protokollsanteckning

Tromb/Teaterförbundet utfäster sig att behandla uppgifter om enskild medverkandes ersättningar konfidentiellt.

Om verk och prestationer som tillgängliggjorts enligt punkt 2 vidareanvänds enligt punkt 1, ska frågan samverkas och ersättning för detta nyttjande erläggas i enlighet med reglerna i punkt 1.

Undantag från dessa regler kan för musikteater träffas på lokal nivå.

TV-sändningar:

Protokollsanteckning

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet kommer under avtalsperioden att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över frågor som hör samman med televisering av scenkonstsföreställningar. Ett antal

institutioner har under de senare åren visat stort intresse för att sprida scenkonst även genom olika televiseringsprojekt, varför parterna nu gemensamt ska se över former för att underlätta sådana projekt, varvid bland annat ändamålsenliga ersättningsmodeller ska diskuteras. Arbetsgruppen ska omhänderta televisering i vid bemärkelse, innebärande att såväl televisering i kombination med e-bio, som andra televiseringsprojekt i samarbete med sändande tv-bolag samt teaterns egna televiseringsprojekt kommer att kunna omfattas av arbetet.

För de tv-överföringar som redan idag omfattas av avtalet mellan Teaterförbundet och Svt/UR, innebär varken detta avtal eller ovanstående arbetsordning någon förändring i sak. Ersättning m.m. regleras då såsom tidigare av det avtalet.

Bilaga 14 Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst (SvS) och Teaterförbundet (TF) om gemensam lönestatistik

1. SvS tar fram en lönestatistik för det gemensamma avtalsområdets anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner (Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner). Samråd sker med TF vad gäller tidpunkten för statistikens insamlande och färdigställande samt tillämpning och utveckling av denna.
2. Statistiken bygger på yrkesklassificering enligt FIA-systemet. TF informeras om eventuella förändringar i yrkesklassificeringssystemet. För pjäs och korttidsengagerade upphovsmän (regissörer, koreografer, scenografer, kostymteknare och frilansande ljussättare) sker insamling av statistik i former som särskilt överenskommits mellan SvS och TF.
3. SvS och TF är överens om att gemensamt utreda formerna för lönestatistiken på privatteaterområdet.
4. Denna överenskommelse om lönestatistik ersätter parternas överenskommelse från den andra mars 1987 och senare kompletteringar till detta avtal.

Bilaga 15 Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor

Parterna enas om att tillsätta ett råd med uppgift att förebygga och att motverka diskriminering och främja mångfalden i arbetslivet. Rådet ska bygga vidare på och utveckla det samarbete på central och lokal nivå som idag bedrivs, såsom handledning för lokalt arbete med jämställdhet och andra diskrimineringsgrunder.

Rådet ska verka för ökad kompetens och medvetenhet på såväl central som lokal nivå samt vara ett stöd för parterna i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Rådets sammansättning ska utgöras av fyra representanter från Teaterförbundet, en representant från Akademikerförbunden och fyra eller fem representanter från Svensk Scenkonst samt bestå av såväl förtroendevalda som tjänstemän.

Bilaga 16 Praktikavtalet

Bestämmelserna omfattar studenter (jfr Riksavtalets personalkategorier), som fullgör praktik enligt fastlagd studiegång hos Svensk Scenkonsts medlem, som omfattas av Riksavtalet, nedan kallad teatern.

1. Former för praktik

1.1 Generella regler

- Praktiken är en del av den fastlagda studiegången och skall utformas utifrån utbildningens målsättning och kursplan.
- Utbildning i form av praktikarbete enligt fastlagd studiegång vid statlig teaterhögskola och andra utbildningsanstalter som utbildar de yrkeskategorier som omfattas av Riksavtalet som föreläggs till teater, ersätts enbart genom studiemedel.
- Avtal enligt kontraktsformulär för praktik skall träffas härom mellan vederbörande utbildningsanstalt och teatern. I avtalet ska preciseras vilka arbetsuppgifter som ingår i praktikarbetet. För de studenter som utbildas till sångare, dansare, musikalartist, mimare eller skådespelare gäller normalt att de erbjuds att delta i en produktion.
- Studentens yrkesinriktning avgör praktikperiodens längd.
- Praktikperiod, inklusive repetitioner och föreställningar, bör inte ligga utanför terminstiden.
- För arbete som inte omfattas av detta avtal (kan exempelvis vara repetitionsarbete utanför terminstid) gäller Riksavtalets ersättningsregler i tillämpliga delar. Påbörjas t.ex. repetitionerna före praktikperiodens start eller ges föreställningar efter praktikperiodens slut i vilka praktikanten medverkar anses detta utgöra arbete och ersätts i enlighet med Riksavtalet.
- Under praktikperioden tillämpas Riksavtalets samt gällande lokala arbetstidsavtals regler för arbetstidsplanering i tillämpliga delar, dock ej förekommande regler om ekonomisk ersättning.
- Praktikfrågor ska behandlas inom ramen för lokal samverkan.

1.2 Regi, koreografi, scenografi och kostym

För regi, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning för pjäs överstigande 1,5 timme med 34 274 kr från och med den 1 april 2016. Pjäsa understigande 1,5 timme ersätts med 22 861 kr från och med den 1 april 2016 och pjäs understigande 45 minuter ersätts med 17 137 kr från och med den 1 april 2016.

För koreografi, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med följande:

För förberedelse av instudering och iscensättning av dansverk

Över 45 minuter: 18 850 kr från och med den 1 april 2016.

Under 45 minuter: 12 575 kr från och med den 1 april 2016.

Under 20 minuter: 9 426 kr från och med den 1 april 2016.

För förvärv av uppföranderätt till dansverk

Urpremiär:

Över 45 minuter: 22 278 kr från och med den 1 april 2016.

Under 45 minuter: 14 859 kr från och med den 1 april 2016.

Under 20 minuter: 11 140 kr från och med den 1 april 2016.

Övriga uppsättningar:

Över 45 minuter: 15 423 kr från och med den 1 april 2016.

Under 45 minuter: 10 287 kr från och med den 1 april 2016.

Under 20 minuter: 7 712 kr från och med den 1 april 2016.

För scenografi och/eller kostym, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med:

Tabell gällande från och med den 1 april 2016

Scenografi + kostym för fler än 25 medverkande	34 274 kr	
" " " 11-25	"	29 132 kr
" " " 1-10	"	23 991 kr
Scenografi exklusive kostym	17 137 kr	
Kostym för fler än 25 medverkande		18 850 kr
" 11-25	"	13 709 kr
" 1-10	"	10 282 kr

1.3 Ljusdesign

För ljusdesign som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med
10 282 kr från och med den 1 april 2016.

2 Handledare

Varje student skall ha en handledare på skolan och en handledare/av teatern utsedd ansvarig på arbetsplatsen. I vilken utsträckning och för vilka ändamål handledaren/den utsedda ansvarige på arbetsplatsen skall tagas i anspråk för praktiken bör avgöras i samråd mellan teatern och skolan.

3 Introduktion och utvärdering

Studenten bör under praktikperioden få en introduktion till arbetsplatsen.

Formerna för utvärdering av praktiken ska beslutas i samråd mellan teatern och skolan. Utvärderingen kan exempelvis ske genom att studenten ges ett utvärderingssamtal i slutet av sin praktikperiod.

4 Teatertekniska elever och lärlingar

Om elev bereds utbildning genom lärlingsarbete på teatertekniskt område utgår för en lärlingsperiod om högst 3 år under första tredjedelen 40 procent, under andra tredjedelen 60 procent och under den sista tredjedelen 80 procent av gällande lägstlön enligt 12.8.1 Riksavtalet. Lärlingsperioden utgör inte anställningstid i enlighet med Lagen om anställningsskydd.

5 Masterutbildningar

Praktikanter som genomgår masterutbildning och inom ramen för denna utför arbete i teaterns produktioner ersätts enligt Riksavtalets ersättningsregler i tillämpliga delar.

6 Auskultation

Elev följer viss yrkesgrupps, yrkesmans eller ensembles arbete vid en teater under begränsad tid.

Ingen ersättning utgår till eleven.

Anmärkningar

Parterna är överens om att detta avtal inte upphäver andra praktikavtal mellan utbildningsanordnare och berörda scenkonstinstitutioner eller Teaterförbundet.

Parterna är överens om att utvärdera tillämpningen av detta praktikavtal senast den 30 juni 2011.

Stockholm den 24 juni 2009

Svensk Scenkonst

Teaterförbundet

Kontrakt för utbildning genom lärlingsarbete vid teatrar

Mellan(lärlingens namn) och
teatern i
har följande överenskommelse rörande lärlingsutbildning träffats

Teatern åtar sig att bereda (lärlingens namn)
möjlighet att gå som lärling i
under tiden

Teatern har utsett
att vara lärlingens handledare under lärlingstiden.

Ersättning utgår under första tredjedelen av lärlingstiden med 40 %, under andra tredjedelen med 60 % och under sista tredjedelen med 80 % av gällande lägstalön för teknisk och administrativ personal. För arbete som ligger utanför lärlingsutbildningen utgår ersättning enligt reglerna i Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet.

Teatern svarar för den handledning/utbildning som erfordras för att lärlingen ska kunna fullgöra sin lärlingstid.

I samband med turné står teatern för sedvanligt traktamente.

Särskilda villkor

.....
.....
.....

Den/..... 20..... Den/..... 20.....

.....
(Teaterns namn) (Lärlingens namn)

Kontrakt för praktiktermin vid teatrar för skådespelare/musikalartist/sångare/ /dansare/upphovsman/masterstudent/tekniker/administratör med fler

Mellan Teaterhögskolan/Högskolan i
ochteatern ihar
följande överenskommelse rörande praktikutbildning träffats

Teatern åtar sig att bereda (studentens namn)
möjlighet att praktisera i produktionen
i rollen/rollerna
alternativt med arbetsuppgiften.....
under tiden

I den mån produktionen inte genomförs kommer likvärdig roll/arbetsuppgift att erbjudas i
den ersättande uppsättningen/produktionen.

Praktikanten skall vidare erbjudas möjlighet att delta i ensemblens övriga arbetsuppgifter.
Praktikanten erhåller enbart studiemedel under praktikterminen som startar
den och avslutas den

För arbetet utanför ovan angivna students terminstid utgår ersättning enligt reglerna i
Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet.

Upphovsman erhåller ersättning i enlighet med §§ 1.2 och 1.3 i Praktikavtalet för
praktikarbete i form av iscensättning inom teaterns ordinarie offentliga repertoar.

Masterstudent erhåller ersättning/lön enligt tillämpliga delar av Riksavtalet.

Teatern har utsett
att vara praktikantens handledare under praktiktiden. Skolan håller kontinuerligt kontakt med
praktikanten och av teatern utsedd handledare samt är denna behjälplig i pedagogiska frågor.

Teatern svarar för den handledning/utbildning som erfordras för att praktikanten ska kunna
fullgöra ålagda arbetsuppgifter. I samband med turné står teatern för sedvanligt traktamente.

Praktik förutsätter att skolan har erforderliga försäkringar för studenten.

Särskilda villkor
.....

Den/..... 20..... Den/..... 20.....

För Teaterhögskolan/Högskolan i

.....

(Teaterns namn)

.....har tagit del av detta kontrakt.

(Studentens namn)

Bilaga. Studieplan

Bilaga 17 Löneavtal med Teaterförbundet

1 Lönesättningsprinciper

Lönesättningen är ett viktigt styrmedel i verksamheten. Lönesättningen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås och att institutionerna kan rekrytera och behålla de kompetenser som behövs för att driva och utveckla verksamheten. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Ett viktigt stöd i lönesättningsprocessen är en tydlig och genomtänkt lokal lönepolicy. De lokala parterna ska därför inom ramen för samverkan behandla frågan om lokal lönepolicy. Lönepolicyn ska vara verksamhetsbefrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. I lönepolicyn ska också hänsyn tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar. I policyn bör också anges vilka rutiner som tillämpas för lönesättningen – när och hur lönesättning sker (vid årlig lönerevision, nyanställning, nya arbetsuppgifter etc.). I den lokala lönepolicyn ska också anges hur ansvaret för löneprocessen fördelas i organisationen, t.ex. vad avser ansvar för lönepolitisk strategi, genomförande av löne- och medarbetarsamtal, kommunikation av lönepolicyn m.m. Det ska också finnas en tidsplan för när dessa samtal ska genomföras.

Som stöd för de lokala parterna i löneprocessen har de centrala parterna enats om följande riktlinjer för lönesättningen.

- Lönen är individuell och differentieras utifrån lokalt fastställda lönekriterier.
- Chefer och ledare ska vara väl förtrogna med lönepolicyn så att den får genomslagskraft vid lönesättningen och blir tydlig för medarbetarna. Varje medarbetare ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas. Lönesättningen ska vara saklig och objektiv.
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.
- Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

Med individrelaterade faktorer avses de kriterier som är relaterade till medarbetarens egen prestation och förmåga att utföra arbetet. Exempel på sådana kriterier kan vara måluppfyllelse, skicklighet, kreativitet och problemlösning, engagemang, ansvarsförmåga, initiativförmåga, ledarförmåga, kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga m.m.

Befattningsrelaterade faktorer

Med befattningsrelaterade faktorer avses faktorer som är relaterade till befattningen i sig - vad arbetsuppgifterna ställer för krav på medarbetaren. Exempel på sådana faktorer är graden av ansvar, vilken utbildning, erfarenhet befattningen kräver etc. Arbetsvärdering är ett viktigt verktyg i denna del av bedömningen. Parterna har i dialog utvecklat en branschpassad metod för arbetsvärdering. Vid institution, som tillämpar arbetsvärdering, sker lokal facklig samverkan rörande metoden och arbetsprocessen samt vilket underlag som använts för värderingen.

Marknadsrelaterade faktorer

Även marknadsrelaterade faktorer kan påverka lönesättningen. Med marknadsrelaterade faktorer avses möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare d.v.s. den konkurrenssituation som institutionerna befinner sig i gentemot andra arbetsgivare inom och utom scenkonstområdet.

Medarbetar- och lönesamtal är viktiga instrument i lönesättningsprocessen. De ökar förutsättningarna att utveckla verksamheten och på bästa sätt ta till vara medarbetarnas kompetens på både kort och lång sikt. Det finns olika etablerade modeller för sådana samtals innehåll och upplägg - de kan exempelvis beskrivas enligt följande.

Medarbetarsamtal (utvecklingssamtal)

Medarbetarsamtalet är ett ömsesidigt verktyg där chef och medarbetare regelbundet (vanligen en gång per år) diskuterar och formulerar mål samt följer upp arbetsresultaten.

Lönesamtal

Lönesamtal ingår i löneöversynen och är ett planerat samtal om lön mellan lönesättande chef och medarbetare. Chefen och medarbetaren för en dialog om lönen i förhållande till uppnådda mål, lönekriterier, resultat och koppling till lön. Under processen bör den anställde få besked om vad som krävs för en positiv löneutveckling.

2 Löner

Som ett led i vidareutvecklingen av samverkan på lokal nivå är de centrala parterna ense om att de lokala parterna kan tillämpa en decentraliserad lönebildningsmodell nära verksamhet och individ. Vid varje teater har därför lokala parter möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

2.1 Från och med den 1 april 2016 gäller följande:

Kan lokal överenskommelse ej träffas ska 2,2 procent beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma den 31 mars 2016 för tillsvidare-, långtids- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 220 kr. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2,2 procent.

Anmärkningar avseende punkten 2.1

- Endast grundlön ingår i lönesummorna.
- Dessa punkter omfattar inte SPV-pensionärer, elever, samt anställda för vilka individuella löneförhandlingar utfästs.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet ej nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 första stycket senast den 15 juni 2016.

Bilaga 18 Löneavtal med Akademikerförbunden

Avtalet gäller för anställd administrativ personal enligt bilaga 2c till riksavtalet som är medlemmar i Akademikerförbunden, vari följande förbund ingår: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Jusek, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

1. Principer för lönesättning

Lönesättningen är ett viktigt styrmedel i verksamheten. Lönesättningen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås och att arbetsgivaren kan rekrytera och behålla de kompetenser som behövs för att driva och utveckla verksamheten. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Ett viktigt stöd i lönesättningsprocessen är en tydlig och genomtänkt lokal lönepolicy. De lokala parterna ska därför inom ramen för samverkan behandla frågan om lokal lönepolicy. Lönepolicyn ska vara verksamhetsbefrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. I lönepolicyn ska också hänsyn tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar. I policyn bör också anges vilka rutiner som tillämpas för lönesättningen – när och hur lönesättning sker (vid årlig lönerevision, nyanställning, nya arbetsuppgifter etc.) I den lokala lönepolicyn skall också anges hur ansvaret för löneprocessen fördelas i organisationen, t.ex. vad avser ansvar för lönepolitisk strategi, genomförande av löne- och medarbetarsamtal, kommunikation av lönepolicyn m.m. Det ska också finnas en tidsplan för när dessa samtal ska genomföras.

Som stöd för de lokala parterna i löneprocessen har de centrala parterna enats om följande riktlinjer för lönesättningen:

- Lönen är individuell och differentieras utifrån lokalt fastställda lönekriterier.
- Chefer och ledare ska vara väl förtrogna med lönepolicyn så att den får genomslagskraft vid lönesättningen och blir tydlig för medarbetarna. Varje medarbetare ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas. Lönesättningen ska vara saklig och objektiv.
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

Med individrelaterade faktorer avses de kriterier som är relaterade till medarbetarens egen prestation och förmåga att utföra arbetet. Exempel på sådana kriterier kan vara måluppfyllelse, skicklighet, kreativitet och problemlösning, engagemang, ansvarsförmåga, initiativförmåga, ledarförmåga, kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga m.m.

Befattningsrelaterade faktorer

Med befattningsrelaterade faktorer avses faktorer som är relaterade till befattningen i sig - vad arbetsuppgifterna ställer för krav på medarbetaren. Exempel på sådana faktorer är graden av ansvar, vilken utbildning, erfarenhet befattningen kräver etc. Arbetsvärdering är ett viktigt verktyg i denna del av bedömningen. Parterna har i dialog utvecklat en branschpassad metod för arbetsvärdering. Vid institution, som tillämpar arbetsvärdering, sker lokal facklig samverkan rörande metoden och arbetsprocessen samt vilket underlag som använts för värderingen.

Marknadsrelaterade faktorer

Även marknadsrelaterade faktorer kan påverka lönesättningen. Med marknadsrelaterade faktorer avses möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare d.v.s. den konkurrenssituation som institutionerna befinner sig i gentemot andra arbetsgivare inom och utom scenkonstområdet.

Medarbetar- och lönesamtal är viktiga instrument i lönesättningsprocessen. De ökar förutsättningarna att utveckla verksamheten och på bästa sätt ta till vara medarbetarnas kompetens på både kort och lång sikt. Det finns olika etablerade modeller för sådana samtals innehåll och upplägg - de kan exempelvis beskrivas enligt följande.

Medarbetarsamtal (utvecklingssamtal)

Medarbetarsamtalet är ett ömsesidigt verktyg där chef och medarbetare regelbundet (vanligen en gång per år) diskuterar och formulerar mål samt följer upp arbetsresultaten.

Lönesamtal

Lönesamtal ingår i löneöversynen och är ett planerat samtal om lön mellan lönesättande chef och medarbetare. Chefen och medarbetaren för en dialog om lönen i förhållande till uppnådda mål, lönekriterier, resultat och koppling till lön. Under processen bör den anställda få besked om vad som krävs för en positiv löneutveckling.

2. Den lokala löneprocessen

De centrala parterna är ense om att de lokala parterna kan tillämpa en decentraliserad lönebildningsmodell nära verksamhet och individ. Hos varje arbetsgivare har därför lokala parter möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

2.1 Inledande möte mellan arbetsgivare och akademikerförening

Lönerevisionen inleds med att parterna har en dialog om förutsättningarna för den lokala löneprocessen, arbetsgivarens lönestruktur, lönekriterier, vilka som omfattas samt formerna för det fortsatta arbetet, t ex hur lönesamtalen ska utformas och tidplan. Arbetsgivaren överlämnar uppgifter om löner för de medlemmar akademikerföreningen företräder till akademikerföreningen.

2.2 Lönesamtal

Lönesamtal genomförs och innehållet följer av vad som sägs i 1 ovan. Varje medarbetare ska få en motivering till det individuella utfallet.

2.3 Avstämning

När lönesamtalen är genomförda överlämnar arbetsgivaren förslaget på medlemmarnas nya individuella löner till akademikerföreningen. Arbetsgivaren redovisar vilka överväganden som gjorts och hur förslaget på ett övergripande sätt påverkar lönestrukturen. Efter det anses lönerna fastslagna såvida inte central förhandling mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden angående nivån på medlemmarnas sammanlagda löneökning begärs. Sådan förhandling ska begäras senast tio dagar från det att avstämningen avslutades, dock senast 1 oktober.

Om de centrala parterna inte kan enas fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar hos berörd arbetsgivare till 2,2 % som fördelas av arbetsgivaren.

Parterna är överens om att föregående stycke inte kan åberopas på företag med färre än fem medlemmar som företräds av Akademikerförbunden. Löneavtalet ska dock vara vägledande och gällande i alla övriga delar.

Saknas lokal akademikerförening ansvarar arbetsgivaren för att processen efterlevs i de delar som rör den individuella lönesättningen.

2.4 Åtgärdsplan

Om arbetsgivaren anser att en medarbetare inte har nått sina individuella mål och därför inte erhållit en lönehöjning eller en avvikande låg lönehöjning, ska en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla

åtgärder som avses leda till att medarbetaren lever upp till fastställda mål och därmed får en möjlighet till en positiv löneutveckling.

Chef och medarbetare ska komma överens om hur och när uppföljning av åtgärdsplanen ska ske. Chef och medarbetare ska utvärdera åtgärdsplanen. Om medarbetaren så begär kan även en facklig representant delta i utvärderingen.

svensk scenkonst
bransch- och arbetsgivarorganisation inom
musik, dans och teater

Teaterförbundet
/ för scen och film

 **AKADEMIKER
FÖRBUNDEN**

2016
2017