

AVTAL

om Allmänna anställningsvillkor
mellan Svensk Scenkonst
och Ledarna gällande fr.o.m. 2011

Innehållsförteckning

§ 1	Avtalets omfattning	1
§ 2	Anställning	2
§ 3	Allmänna förhållningsregler m.m.	3
§ 4	Lön	3
§ 5	Semester	4
§ 6	Sjukdom och föräldraledighet.....	6
§ 7	Arbets tid och övertidskompensation.....	17
§ 8	Restidsersättning, traktamenten och resekostnadsersättning.....	20
§ 9	Permission, tjänstledighet, annan ledighet	21
§ 10	Lön för del av löneperiod.....	23
§ 11	Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetare	23
§ 12	OB-tillägg	24
§ 13	Uppsägning	25
§ 14	Försäkringar	25
§ 15	Förhandlingsordning, förebyggande och biläggande av tvist	26
§ 16	Giltighetstid.....	26

BILAGOR

Bilaga A	Anmärkning till § 7 gällande Kungliga Operan	27
Bilaga B	Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet	28
Bilaga 1	Löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna.....	29
Bilaga 2	Samverkansavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna.....	34
Bilaga 3	Förteckning över särskilda överenskommelser m.m. som inte medtagits i avtalstrycket.....	38

AVTAL

mellan Svensk Scenkonst och Ledarna rörande allmänna anställningsvillkor avseende chefer anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus.

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1

Avtalet gäller för tekniska tjänstemän i chefsposition, som är anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus och anslutna till Ledarna.

Protokollsanteckning

Svensk Scenkonst accepterar den av Ledarna framförda uppfattningen att med chef avses den som är anställd att såsom arbetsgivarens representant leda, fördela eller kontrollera arbete eller som intar en med chef jämförlik ställning. Om tveksamhet skulle råda, huruvida viss anställd är att anse som chef, upptas lokal överläggning i frågan.

Mom 2

För tjänsteman som är yngre än 18 år gäller inte avtalet.

Mom 3

För tjänsteman som med tillämpning av § 2 har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller avtalet omedelbart med undantag enligt mom 4 och 6.

Mom 4

För tjänsteman som har anställts på prov gäller avtalet omedelbart. Beträffande uppsägningstidens längd under provanställning är den en månad ömsesidigt om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Mom 5

För tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det han uppnått pensionsåldern gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 6 gäller endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen
- uppsägningstiden är ömsesidigt en månad.

Samma gäller om en tjänsteman har anställts vid företaget efter det han uppnått den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

Mom 2:1

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan överenskomma om anställning för viss säsong eller allmän visstidsanställning eller när tjänstemannen har fyllt 67 år. Sistnämnda tidsbegränsade anställning får sålunda ges tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det att han uppnått 67 års ålder eller den för honom gällande ordinarie pensionsåldern enligt PISA-förordningen. Samma gäller om tjänsteman anställs vid företaget efter det att han har uppnått 67 års ålder eller den pensionsålder som tillämpas vid detta.

Mom 2:2

Avtal om tidsbegränsad anställning får vidare träffas om anställning avser vikariat.

Med vikariat avses

- att tjänstemannen ersätter en annan tjänsteman under dennes frånvaro, t.ex. vid ledighet p.g.a. semester, sjukdom, utbildning eller föräldraledighet eller
- att tjänstemannen under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan arbetsgivaren och den lokala tjänstemannaparten uppehåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts.

Mom 2:3

Avtal om tidsbegränsad anställning i form av provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

- om tjänstemannens kvalifikationer inom befattningsområdet är oprövade eller
- om det eljest föreligger särskilda skäl att pröva tjänstemannens kvalifikationer och arbetsförutsättningar mot bakgrund av arbetsuppgifternas speciella krav eller
- om tjänstemannen har ett funktionshinder eller är långtidsarbetslös.

Provanställning kan omfatta högst 12 månader.

Arbetsgivaren skall underrätta den lokala tjänstemannaparten eller motsvarande innan avtal om provanställning träffas vid företaget.

Protokollsanteckning

Parterna är medvetna om att arbete vid företagen har så speciell karaktär att provanställning i förhållandevis stor utsträckning kan vara nödvändig.

§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER M.M.

Mom 1

Förhållandet mellan företaget och tjänstemannen grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Tjänstemannen har att vid alla tillfällen noga bevaka och tillvarata företagets intressen. Sålunda skall full diskretion såväl inåt som utåt iakttas rörande företagets angelägenheter såsom programval, repertoar, engagemangsfrågor, pris-sättningar, publikfrekvens, företagets ekonomi, andra affärsangelägenheter och dylikt. Tjänstemannen är skyldig att väl vårda och iaktta största sparsamhet med företagets materiel.

Mom 2

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bi-syssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3

En tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt eller fackligt förtroende-uppdrag.

Mom 4

Tjänstemannen skall under för denne gällande ordinarie arbetstid stå till förfogande för den verksamhet som bedrivs av företaget eller i samproduktion med företaget och därvid utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för tjänstemannens yrkeskvalifikationer.

§ 4 LÖN

(Se Bilaga 1, Huvudavtal om lokal lönebildning i företagen.)

§ 5 SEMESTER

Mom 1 Semesterår

Företaget äger räkna spelår (1.7–30.6) såsom intjänandeår för semester.

Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under samma spelår som semestern intjänas. Det åligger arbetsgivaren att för den lokala tjänstemannaparten eller motsvarande redovisa huvudprinciperna för hur denna bestämmelse tillämpas.

Anmärkning

Vid företagen är för närvarande intjänandeår och semesterår sammanfallande.

Mom 2 Semesternas längd

Anställd åtnjuter varje semesterår semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommits om längre semesterledighet.

Anmärkning

Vid Kungliga Operan utgår för närvarande 30 semesterdagar.

Mom 3 Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställda med vecko- eller månadslön

Semesterlön utgörs av den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen och semestertillägg enligt nedan.

Semestertillägg för varje betald semesterdag utgör 0,8 % av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta övertidstillägg och fasttillägg för OB respektive förskjuten arbetstid).

På alla rörliga lönedelar (inte kostnadsersättningar) utöver ovannämnda månadstillägg utgår för tjänstemän med tidlön, beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 0,5 % per betald semesterdag, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag t.ex. ob-, skift-, jour- och beredskapstillägg och restidstillägg.

Vid semesterlönegrundande frånvaro skall följande regler tillämpas:

Till under intjänandeåret utbetald ersättning skall för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dags-

inkomst 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.

Beträffande OB-, skift-, jour- och beredskapstillägg eller liknande gäller att sådan ersättning inte skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

Semestertillägget om 0,8 % utbetalas vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas senast under den decembermånad som infaller efter semesterårets slut.

Semesterersättning beräknas som 4,6 % av den aktuella månadslönen per uttagen 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 % av månadslönen.

Mom 4 Semesterersättning annan anställd

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

Mom 5 Semesternas 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 övriga tjänstemän kan individuell överenskommelse 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.

Protokollsanteckning

Det åligger företaget att för de anställda redovisa den individuella semesterberäkningen varje semesterår.

Mom 6 Obetalda semesterdagar

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

Mom 7 Sparande av semester

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte skall medföra onödiga svårigheter i företagets planering skall önskemålen härom framställas senast den 15 januari före nästkommande semester.

I övrigt gäller bestämmelserna i 19 § semesterlagen.

§ 6 SJUKDOM OCH FÖRÄLDRALEDIGHET

Mom 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

Mom 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 mom 3, 4 och 5.

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

Mom 1.2 Anmälan

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

Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen p.g.a. olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete p.g.a. 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.

Mom 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.

Mom 2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

Mom 2.1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han eller hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt p.g.a. sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

Mom 2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 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 anställda är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av teatern anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av teatern.

Mom 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.

Mom 2.4 Läkarkonsultation

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

Mom 3 Sjuklönens storlek

Mom 3.1 Löneavdrag

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

Mom 3.2 Sjukavdrag till och med den 14:e kalenderdagen

Mom 3.2.1 Frånvaro hela dagar

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

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande p.g.a. sjukdom görs sjukavdrag per dag med:

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

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

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

fr.o.m. 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 inte 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.

Mom 3.2.2 Frånvaro del av dag

Om en anställd är frånvarande del av dag p.g.a. sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

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

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

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

fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden.

Mom 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 p.g.a. sjukdom fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde p.g.a. 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.

Mom 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).

Mom 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 mom 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.

Mom 3.3 Sjukdom fr.o.m. 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 2011:

Prisbasbeloppet för år 2011 är 42 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 42\,800 \text{ kr}}{12} = 26\,750 \text{ kr}$$

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 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.

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.

Mom 3.4 Sjuklönetidens längd

Mom 3.4.1 Spelårs- och tillsvidareanställda m fl

Spelårs-, ettårs- och tillsvidareanställda samt långtidskontrakterade har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i mom 3:3 fr.o.m 15:e kalenderdagen i sjukperioden och därefter följande 180 dagar per sjuktilfälle. Detta gäller vid perioder av sjukskrivning som inleds efter den 1 juli 2007.

Anmärkning

För sjukskrivning som inleds före den 1 juli 2007 är rätten till sjuklön efter 15:e kalenderdagen i sjukperioden begränsad till återstoden av den kalendermånad, då arbetsoförmågan börjar, och därefter följande 90 dagar per sjuktilfälle, sammanlagt dock högst 105 dagar per 12-månadersperiod.

Mom 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 mom 3.4.1. För övriga anställda gäller detsamma med den inskränkningen att sjuklön betalas längst t.o.m. den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning:

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

Mom 4 Vissa samordningsregler

Mom 4.1 Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare p.g.a. arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han eller hon har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 0 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.

Mom 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.

Mom 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.

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället

Om en arbetstagare fyllt 60 år när hon eller han anställs, kan arbetsgivaren och den anställda komma överens om att rätt till sjuklön fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte ska föreligga.

Mom 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.

Mom 5.3 Friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denna p.g.a. 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.

Mom 5.4 Nedsatta sjukförmåner

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

Mom 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.

Mom 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.

Mom 5.7 Sjuklön fr.o.m. 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
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskomelse om annat träffas.

Anmärkningar

Om sjukpension enligt SPV-planen eller annan på arbetsmarknaden genom kollektivavtal reglerad pensionsplan börjar utges till arbetstagaren upphör rätt till sjuklön.

Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön p.g.a. vissa samordningsregler – se Mom 5.4

Mom 6 Havandeskapslön

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det teaterledningen förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning/havandeskapspenning enligt lagen om allmän försäkring. 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 2011:

Prisbasbeloppet för år 2011 är 42 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 42\,800 \text{ kr}}{12} = 26\,750 \text{ kr}$$

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 havandeskapsperioden.

Mom 7 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

Mom 7:1 Föräldrapenning

För anställd som är tjänstledig "i samband med" barns födelse eller adoption och uppbär föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring görs under högst 120 dagar löneavdrag enligt nedan. Vid föräldraledighet efter 120:e dagen görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Anmärkning

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

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:

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

Exempel 2011:

Prisbasbeloppet för år 2011 är 42 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{10 \times 42\,800 \text{ kr}}{12} = 35\,667 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

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.

Mom 7:2 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 mom 3:2 respektive mom 3:3.

Mom 8 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete p.g.a. risk för överförande av smitta (lag om ersättning till smittbärare) och rätt föreligger till smittbärarpenning görs avdrag enligt följande t.o.m. 14 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 mom 3:3. För arbetstagare med månadslön över den i mom 3:3 angivna lönegränsen ska dock avdrag göras med:

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

Protokollsanteckning ang. sjuklön m.m.

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

§ 7 ARBETSTID OCH ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 1 A

Den ordinarie arbetstiden för tjänstemän utgörs av 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Mom 1 B

Ersättning för beordrat arbete utöver ordinarie arbetstid enligt uppgjort arbetstidsschema utgår med månadslönen per timme i följande fall:

72

- a) Övertid på sön- och helgdag.
- b) Arbetad tid mellan kl 23.00 respektive föreställnings slut och kl 08.00.
- c) När övertiden utsträcks till mer än tre timmar efter ordinarie arbetstids slut.

I övriga fall utgår övertidsersättning med månadslönen per timme.

94

Anmärkning 1 till § 7 mom 1 B

Parterna enades om följande riktlinjer för ersättning vid tillfällig ändring av arbetstidsschema:

Ändring av arbetstidsschema kan ske senast fem dagar före aktuellt arbetstillfälle.

Sker ändring senare utgår övertidsersättning enligt § 7 mom 1 B.

Då denna ersättning utgår utges inte samtidigt ersättning enligt § 12.

Vid Kungliga Operan tillämpas bilaga A.

Anmärkning 2 till § 7 mom 1 B

Övertidstillägg motsvarar månadslön respektive månadslön

161

298

Mom 2

Vid inkallelse till tjänst utgår minst tre timlöner. Efter avslutat nattarbete är tjänstemannen inte skyldig att inställa sig till nytt arbete på ordinarie arbetstid förrän i regel elva timmar förflutit efter det arbetet avslutats.

Mom 3

Överenskommelse om övertidskompensation enligt andra regler kan träffas. Sådan överenskommelse skall träffas mellan arbetsgivaren och vid företaget anställda representanter för Ledarna.

Mom 4

Övertidstimme må efter överenskommelse mellan företaget och den anställda utbytas mot ledighet om 1 ½ respektive (för kvalificerad övertid) 2 ordinarie timmar.

Mom 5

När arbete utförts under övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, skall den använda tiden senast dagen efter anmälas, i annat fall går rätten till övertidsersättning förlorad.

Mom 6

Daglönen utgör 1/30 av månadslönen. Timlönen utgör för närvarande 1/167 av månadslönen.

Mom 7

Ledighet skall beredas på påsk-, pingst-, midsommar-, nyårs- och julafton samt på jul-, nyårs-, tretton-, påsk-, pingst- och midsommardagen och långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, Nationaldagen, alla helgons dag, annandag jul och 1 maj utom vad gäller arbete som har samband med föreställning samma dag eller med förberedelser för premiär tidigast två dagar före den dag premiär skall äga rum.

Mom 8

Veckovila må tillfälligt indragas. Indragen veckovila skall ersättas med två dagars kompensationsledighet. Överstiger tjänstgöringen på den indragna veckovilodagen sex timmar skall dessutom dubbel timlön utgå för de överstigande timmarna.

Då veckovila inträffar på helgdag eller helgdagsafton är företaget oförhindrat att i stället förlägga veckovilodagen till näst påföljande vardag eller annan dag efter lokal överenskommelse.

Veckovila kan även i övrigt förskjutas, dock endast inom perioden lördag–måndag, varvid gäller att om det meddelas senare än fyra veckor före aktuell

vecka utgår ersättning med övertidstillägg enligt § 7 mom 1 B anmärkning 2 för varje aktuell timma.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att de i arbetstidslagen § 13 angivna undantagen innebär att avslutningsarbeten, som inte rimligen kan avbrytas kl 24.00 utan att allvarigare störningar uppstår beträffande nästkommande dags föreställning respektive avresa eller transport till föreställning, får ske.

Parterna är överens om att undantaget i arbetstidslagen § 14 innebär att anställd i undantagsfall kan påbörja arbete dag efter veckovilodag på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om detta tillfälligtvis kan innebära en begränsning av veckovilan.

Om så sker utgår ersättning för varje sådan timme med
månadslönen

94

Om så sker för sön- och helgdagar utgår ersättning för varje sådan timme med
månadslönen

72

Efter lokal överenskommelse får rast utbytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

Mom 9

(avser Kungliga Operan)

För den rörliga arbetsgruppen utgår 2 ½ timmars middagsrast mellan kl 14.00–20.00. På söndag då matiné ges dock mellan kl 12.00–20.00.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att då en tjänstemannen samma dag ingår även i annat skift än det han tillhör, skall avtalets bestämmelser om middagsrast inbegripet ersättningar i denna paragraf tillämpas, dock endast vid övertidsarbete som beräknas pågå mer än två timmar. Då övertidsarbetet beräknas pågå endast två timmar eller mindre skall en arbetspaus inläggas under eller i anslutning till övertidsarbete på denna tid som arbetsledningen bestämmer.

Mom 10

Vid turné träffas överenskommelse om arbetstidsschema och ersättningsregler i varje särskilt fall. Träffas ingen överenskommelse gäller svensk lagstiftning.

Anmärkning

Vid Malmö Opera, Malmö stadsteater och Stockholms Konserthus tillämpas bilaga B.

§ 8 RESTIDERSÄTTNING, TRAKTAMENTEN OCH RESEKOSTNADERSÄTTNING

Mom 1

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Mom 2

Tjänsteman har rätt till restidsersättning såvida inte hans befattning normalt medför tjänsteresor.

För sådan tjänsteman skall särskild överenskommelse träffas i samband med fastställande av lönen.

Mom 2:1

Med restid som medför rätt till ersättning avses tid under vilken tjänstemannen har företagit beordrad tjänsteresa inom Sverige.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna skall tiden kl 22.00–08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Vid beräkningen av restid skall endast fulla halvtimmar medtagas.

Mom 2:2

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3

Restidsersättning utgår per timme med ordinarie timlön. En förutsättning är dock att den ordinarie veckoarbetstiden är fullgjord.

Mom 4

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass. Vid enskild tjänsteresa med tåg kan första klass tillämpas. Företas sådan resa med flyg eller annat färdmedel sker detta i enlighet med reglerna i reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Parterna är ense om att inte tillämpa resereglementet inom Storstockholm.

Vid turnéer utomlands tillhandahålls antingen fri kost och logi jämte visst mindre dagsbelopp för personliga utgifter eller fritt logi och traktamente i ett för allt enligt Skatteverkets allmänna råd. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall minst två veckor före turnéns början.

Mom 5

I de fall resa förläggs på veckovila tillgodoräknas tjänstemannen minst sex timmars ledighet som kompensation för restiden. Ledigheten förläggs på tid varom överenskommelse träffas med arbetsgivaren.

Veckovilan är härigenom helt kompenserad och betraktas inte som indragen veckovila.

Mom 6

Då tjänstgöring annars inom Storstockholm medför kostnader för den anställda p.g.a. att den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive intaga måltid på sedvanligt sätt, avgöres ersättningens storlek från fall till fall.

§ 9 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET, ANNAN LEDIGHET

Mom 1 Permission

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

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds

och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen.

Mom 2:2

När en tjänsteman är frånvarande p.g.a. tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om tjänstemannen är tjänstledig (¹Tal inom parentes används vid sexdagars-vecka)

- under en period om högst 5 (6)¹ arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med $\frac{1}{21} \frac{(1)}{(25)}$ av månadslönen
- under en period längre än 5 (6)¹ arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag) avdrag göras med dagslönen.

$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$
--

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämföras i detta sammanhang

- fasta lönetillägg per månad (t.ex. fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens 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 ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom 3 Annan ledighet

Mom 3:1

Annan ledighet kan beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 3:2

När en tjänsteman är frånvarande p.g.a. annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

$$\text{Avdraget per timme} = \frac{1 \text{ av månadslönen.}}{175}$$

Beträffande begreppet månadslön se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 10 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Om en tjänsteman påbörjat eller avslutat sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Beträffande dagslön (och månadslön) se § 9 mom 2:2.

§ 11 TJÄNSTEMANS ÅLIGGANDEN OCH RÄTTIGHETER VID KONFLIKT MELLAN ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE

Mom 1

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det tjänsteman att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden, som är med tjänsten förenade;

- att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom tjänstemannens vid företaget arbetsområde;
- att utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar driftens återupptagande vid konfliktens slut samt
- att utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk, vilka arbetsuppgifter i första hand skall anförtröas tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

I den mån arbetsgivaren med egen arbetskraft verkställer lossning av gods för företagets eget bruk och vid inträffat varsel om arbetskonflikt avbeställning av godsleveranser inte kunnat ske, åligger det tjänsteman att vid order härom delta i jämväl sådant arbete.

Mom 2

Utöver vad i föregående moment nämns åligger det tjänsteman att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbeten hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada på sådant varulager, vilket inte under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än vad som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna p.g.a. sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra p.g.a. särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Mom 3

Skulle arbetsgivaren under konflikt ifrågasätta utförandet av visst i denna paragraf inte omnämnt arbete skall överläggning därom föras med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller ock med av tjänstemännen utsedda representer. Har respektive arbetsgivarförbund och Ledarna gemensamt fattat beslut rörande här åsyftat arbete, är tjänstemännen skyldiga att ställa sig detta till efterrättelse. Kan organisationerna inte enas, skall frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

Mom 4

Vid konflikt, som inte är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är tjänsteman, om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att i den utsträckning så skäligen – mot bakgrund av rådande förhållanden – kan ske utföra allt ifrågakommande arbete.

§ 12 OB-TILLÄGG

Mom 1 OB-tillägg respektive förskjuten arbetstid

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl 19.00 - 06.00 samt fredag kl 19.00 – måndag kl 06.00 utgår till personal med rätt till övertidsersättning enligt formeln

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

Ovanstående ersättning utgår även till tjänsteman utan rätt till kontant övertidsersättning.

Överenskommelse må träffas om utbyte av sådan ersättning mot generellt lönetillägg.

§ 13 UPPSÄGNING

Tjänsteman som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av

Mom 1 Från arbetsgivarens sida

två månader, om han har fyllt 25 år

tre månader, om han har fyllt 30 år

fyra månader, om han har fyllt 35 år

fem månader, om han har fyllt 40 år

sex månader, om han har fyllt 45 år

Har arbetstagare, som sagts upp p.g.a. arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 2 Från tjänstemannens sida

För tillsvidareanställd tjänsteman är uppsägningstiden en månad.

För tjänsteman är uppsägningstiden från tjänstemannens sida två månader om han fyllt 25 år och tre månader om han fyllt 30 år.

Protokollsanteckning

Vid pensionärs avgång ur tjänst gäller en månads uppsägning från arbetsgivarens sida.

§ 14 FÖRSÄKRINGAR

Mom 1 Grupplivförsäkring TGL

Grupplivförsäkring tecknas i Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag, AFA, under de förutsättningar och på de villkor som är gällande på arbetsmarknaden i övrigt.

Mom 2 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Arbetsgivare skall teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada enligt av SAF, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor för TFA.

Mom 3 Pension

På området tillämpas förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (den s.k. PISA-förordningen). Utöver detta avsätter arbetsgivaren avgift enligt parternas överenskommelse om avgiftsbestämd individuell pension (AIP).

§ 15 FÖRHANDLINGSORDNING, FÖREBYGGANDE OCH BILÄGGANDE AV TVIST

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar skall därom förhandlas. Tvistefrågor, som inte kan lösas vid lokal förhandling mellan företaget och den anställda och/eller Ledarna, skall hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Scenkonst och Ledarna.

Part skall påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Central förhandling skall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Tvist som inte kan lösas genom förhandling, skall senast tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande hänskjutas till Arbetsdomstolens avgörande, vid risk att tvistefrågan avskrivs. Om i lag föreskrivs annan frist gäller lagens bestämmelser.

§ 16 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr.o.m. 2011 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Svensk Scenkonst

Ledarna

Anmärkning till § 7 mom 1B gällande Kungliga Operan

Riktlinjer för ersättning vid tillfällig ändring av arbetstidsschema:

1. För tjänsteman som tjänstgör vid turnéverksamhet samt inom ljudavdelning och orkesterservice garanteras (mot att tillfälliga ändringar av arbetstidsschema och fridagsutläggning kan ske) ledighet omfattande åtta veckor inklusive avtalsenligt sex veckors semester. Av de två veckorna utöver avtalsenlig semester förläggs en vecka till sommaren och en vecka antingen i anslutning till sommarledigheten eller till annan tid på året, beroende på vederbörandes arbetsförhållanden.
2. För övriga tjänstemän med föreställningsbunden verksamhet gäller följande riktlinjer för ersättning vid tillfällig ändring av arbetstidsschema:

Ändring som kan planeras av teatern, kan ske senast 13 dagar före påbörjandet av aktuell arbetsvecka. Ändring p.g.a. sjukdomsfall och andra omständigheter utanför teaterns kontroll kan ske senast fem dagar före påbörjandet av aktuell arbetsvecka. Sker ändring senare utgår följande ersättningar:

- a) Ändring eller förskjutning av arbetstid på dag med ordinarie arbetstid. För varje arbetad timme utgår övertidstillägg enligt § 7 mom 1 B anmärkning 2.
- b) Arbete på ledig dag (s k fridag)

Tjänstgöring på tidigare inplanerad ledig dag (inte veckovilodag) omfattande fyra timmar eller mindre ersättes med en dags kompensationsledighet.

Överstiger tjänstgöringen fyra timmar utgår dessutom för överskjutande antal timmar övertidstillägg enligt avtalets § 7 mom 1 B anmärkning 2.

Då ovanstående ersättning utgår utges samtidigt inte ersättning enligt avtalets § 12.

För turné utläggs särskilt arbetstidsschema.

För tjänstemän som tjänstgör vid turné (verksamhet i Sverige) ingår i åtagandena att när så erfordras för avslutningsarbeten (packning, lastning m.m.) tjänstgöra efter kl 24.00 mot ersättning enligt § 7.

Anmärkning till § 7 mom 10 gällande Malmö Opera, Malmö Stadsteater samt Stockholms Konserthus

För turné utläggs särskilt arbetstidsschema.

Efter avslutat nattarbete under turné är tjänsteman inte skyldig att inställa sig till nytt arbete på ordinarie arbetstid förrän i regel efter 8 timmar.

I samband med turné förlägges veckovila på lämplig veckovilodag. Då veckovila inte kan beredas under turné skall däremot svarande antal vilodagar förläggas omedelbart efter turnéns slut eller på annan tid efter överenskommelse.

Anmärkning till bilagan

Hittills gällande regler i samband med turné äger därmed fortsatt tillämpning.

Löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

Omfattning

Avtalet gäller för tekniska tjänstemän i chefsbefattning, som är anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konsert- hus (nedan kallade företagen) och anslutna till Ledarna. För Ledarnas medlem- mar, som inte innehar chefsbefattning men omfattas av avtal om allmänna villkor mellan Svensk Scenkonst och Ledarna, gäller avtalet i tillämpliga delar.

Avtal om lönebildning

Svensk Scenkonst och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning:

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

I företag med företrädare för Ledarna utformar de lokala parterna den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen. För att underlätta löneprocessen bör parterna träffa lokala tillämpningsavtal. Vid företag utan lokal företrädare för Ledarna enas ansvarig chef och medarbetare också om tidplan för när mål-, uppföljningssamtal, lönedialog samt avslut av löneprocessen ska äga rum.

Ledaravtalet kräver att medarbetare och företag tar sitt ansvar för tillämpningen, detta är viktigt för att avtalet skall uppfattas som trovärdigt över tiden. En ständig utveckling av samsarbetsformer är nödvändig. Rätt tillämpat kan avtalet bidra till utveckling av arbetsorganisation och ledarskap.

1. Övergripande mål för lönebildningen

Företaget ska ha en för alla känd lönepolitik.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetsutvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer

mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetsutveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Utöver ovanstående kan system med rörliga lönedelar förekomma.

2. Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt, miljömässigt och personellt ansvar, förmåga att utveckla medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Avgörande för den individuella löneutvecklingen är i första hand arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt hur målen för verksamheten av såväl individuell som övergripande art uppfyllts. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga kompetenser.

Förmågan att samordna och planera verksamhet är viktiga faktorer vid den individuella bedömningen.

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara kända. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska på samma villkor som övriga medarbetare omfattas av lönerevisionen.

3. Utveckling och lön

Både företaget och berörd medarbetare har ett ansvar för en väl fungerande löneprocess. Lönebildningen ska medverka till att företag och medarbetarna utvecklas.

Dialogen mellan ansvarig chef och berörd medarbetare är den centrala delen i löneprocessen.

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med ansvarig chef. Lön och löneökning fastställs en gång per år, annan överenskommelse kan träffas lokalt.

Parterna ser positivt på individuella revisionsdatum. Individuella revisionsdatum bedöms underlätta ledaravtalets tillämning och bör därför uppmuntras.

Saknas överenskommelse är lönerevisionsdag den 1 april.

4. Förhandlingsordning

4.1 Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas vid den enskilda lönedialogen.

I företag där överenskommelse om lokal tillämpning har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella löner i den ordning som överenskommit.

Har ingen överenskommelse träffats ska lönedialogerna vara avslutade innan de nya lönerna kan utbetalas per 1 april. Löneförslag överlämnas till Ledarnas klubb eller representant för Ledarna vid företaget senast den 1 mars.

Ledare (medlem) som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till Ledarnas företrädare för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommit lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomförd lönedialog.

Om endera parten så önskar kan ärendet behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående särskild överläggning.

Påkallande av lokal förhandling ska ske senast 7 dagar efter det att överläggningen avslutats eller besked lämnats att särskild överläggning ej ska äga rum.

Förhandlingen upptas senast tre veckor efter påkallandet.

För individ som inte erbjuds löneökning ska särskilda överläggningar föras om individens förutsättningar för arbetsuppgifterna och vilka kompetenshöjande insatser som behövs. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Vid oenighet bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

4.2 Central förhandling

Kan de lokala parterna ändå inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

4.3 Lönenämnd

Kan parterna ej enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

4.4 Preskription

Part, som ej iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 4.1–4.3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

4.5 Medling

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor inte är ense i den tvistiga frågan, kan part begära att medlare utses för att medla i tvisten enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren ska så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning av den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjlighet att

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlings- frågor
- med förbundsparternas samtycke, förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

5. Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 4.2, får Ledarna eller berört arbetsgivarförbund besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Svensk Scenkonst/Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande företag/del av företag innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt punkt 4.5 har genomförts.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av respektive arbetsgivarförbunds styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

6. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varvid Svensk Scenkonst respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7. Uppsägning

Detta avtal gäller från den 1 januari 2011 och ersätter huvudavtal om lönebildning i företagen mellan Svensk Scenkonst och Ledarna av den 26 maj 1994. Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Samverksansavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

1. Inledning

Syftet med avtalet är att skapa nya former för reell samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att sådan fungerande samverkan blir en naturlig del av den fortlöpande verksamheten. Avtalet har träffats i samband med att parterna enats om nya arbetstidsregler. Avtalsslutande parter ser avtalet som ett verktyg för att öka individens delaktighet samt förutsebarhet vad gäller arbetsorganisationen, vilket bl a förutsätter en förbättrad framförhållning med avseende på institutionernas planeringshorisont. Samverkan bygger på ett ömsesidigt ansvarstagande samt innebär en ständig utveckling där de anställdas kunskaper och erfarenheter utgör en unik resurs.

2. Samverkan

Arbetstagarna representeras av sin respektive fackliga organisation, särskilt när det gäller frågor som berör flera arbetstagare. 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.

Ytterst utgår samverkan från den enskilde arbetstagaren i dennes kontakt med närmaste chef.

2.1 Omfattning

Medinflytande enligt reglerna i medbestämmandelagens 11, 12, 14, 19 och 38 §§ utövas inom ramen för den lokala samverkansgruppen. 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 tolkningsföreträde enligt 34 § MBL endast kan utövas av central arbetstagarorganisation.

2.2 Samverkansområden

Den löpande informationsskyldigheten enligt medbestämmandelagen 19 § fullgörs inom ramen för samverkansgruppen. Samverkansområden enligt detta avtal i övrigt är exempelvis

- verksamhet och ekonomi (inte rollbesättning respektive repertoarfrågor)
- personalpolitik och kompetensutveckling
- arbetsorganisation – arbetstid
- jämställdhet
- mångfaldsfrågor
- arbetsmiljöfrågor (som av tradition behandlats i skyddskommitté)

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 en av parterna inrättad samverkansgrupp. 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, antal personer som ingår i samverkansgruppen och med vilken regelbundenhet gruppen ska träffas. Den lokala samverkan ska innefatta planerings- och arbetstidsfrågor.

2.4 Formalia

De fackliga representanterna skall ges skäligt rådrum för interna överväganden. Om de lokala parterna inte enas om annat bör kallelse till sammanträde om möjligt sändas ut senast sju dagar före sammanträdet tillsammans med såväl uppgift om vilka frågor som ska behandlas som övriga handlingar.

Protokoll ska föras över samverkansgruppens sammanträden. 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 sammanträde/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 TR och PTK .

5. Facklig förtroendeman

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka personer som av facklig lokalavdelning har utsett till fackliga förtroendeman.

I planeringen av institutionens verksamhet ska hänsyn tas till facklig förtroendemens behov av ledighet. Samråd skall ske om omfattningen av ledigheten. Vid bedömningen av ledighetens omfattning ska särskilt beaktas behovet av rådrum och förberedelsetid för behandling av aktuell fråga.

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

6. De centrala parternas åtaganden

6.1 Information

Parterna är överens om att samverkansavtalet kräver särskilda informationsinsatser. Parterna ska gemensamt och var för sig utforma information i syfte att stödja det lokala samverkansarbetet.

6.2 Centralt samverkansråd

Parterna i detta avtal ska utse ett råd. Rådet har till uppgift:

- att främja utvecklingen av samverkansfrågor vid institutionerna
- att ge råd i samverkansfrågor
- att ge arbetsgivare och facklig organisation råd vid tillämpningen av detta avtal
- att följa tillämpningen och utvecklingen av detta avtal.

Rådet avger rekommendationer till parterna i ärenden som skriftligen anmälts till rådet. Rådet ska söka ena parterna i syfte att uppnå överenskommelse med utgångspunkt från parternas egna förslag. Rekommendation från rådet förutsätter enighet bland samtliga ledamöter. Om part inte följer rekommendation av rådet i rättstvist får endera parten hänskjuta tvisten till arbetsdomstolens avgörande.

Förteckning över särskilda överenskommelser m.m. som inte medtagits i avtalstrycket

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och PTK (TGL)

Omställningsavtal mellan Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och PTK (2004-01-01)

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada enligt av SAF, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor (TFA)

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

Ungdomsplatser

Reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK (2002-01-01)

Avtalet om avgiftsbestämd individuell ålderspensionsavgift (AIP)

Förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (den s.k. PISA-förordningen)