

Kollektivavtal

mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet
avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal,
tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.
2013.01.01–2016.03.31

2013–2016

Innehållsförteckning

1	Inledande bestämmelser	1
1.1	Avtalets omfattning	1
1.2	Undantag	1
1.3	Förbundstillhörighet för teaterledningen	1
2	Anställningen	1
2.1	Anställningsförhållanden	1
2.1.1	Allmänna förhållningsregler	1
2.1.2	Bisyssla	2
2.1.3	Kontrakt	2
2.1.4	Arbetsuppgifter	2
2.1.5	Klädsel och maskering	2
2.2	Anställningsformer	2
2.3	Anställningens upphörande	2
2.3.1	Skriftlighet	2
2.3.2	Uppsägningstid och underrättelse	2
3	Arbetstider och meddelanden	3
3.1	Omfattning m.m.	3
3.1.1	Tillämplighet av arbetstidsreglerna	3
3.2	Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning	3
3.2.1	Arbetstidsplanering	3
3.2.2	Arbetstidens förläggning	3
3.3	Ordinarie arbetstid	4
3.3.1	Arbetstidens längd	4
3.3.2	Arbetstidens omfattning	4
3.3.3	Arbetsfria dagar	4
3.4	Dygnsvila	4
3.5	Veckovila	5
3.6	Obekväm arbetstid	5
3.6.1	Begreppet obekväm arbetstid	5
3.6.2	Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)	5
3.7	Övertidskompensation	6
3.7.1	Arbete som medför rätt till övertidskompensation	6
3.7.2	Olika slags övertidskompensation	6
3.7.3	Beräkning av kompensationsledighet	6
3.7.4	Beräkning av övertidsersättning	6
3.8	Restidsersättning	7
3.8.1	Begreppet restid	7
3.8.2	Ersättning för restid	7
3.8.3	Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentsregler	7
3.9	Meddelanden	8
4	Semester och annan ledighet	8
4.1	Semester	8
4.1.1	Semesterår	8
4.1.2	Semesterns längd	8
4.1.3	Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställda med vecko- eller månadslön	8
4.1.4	Semesterersättning annan anställd	10
4.1.5	Semesterns förläggning	10

4.1.6	Obetalda semesterdagar	10
4.1.7	Förhandlingar	10
4.1.8	Sparande av semester	10
4.1.9	Semester utöver lagstadgad semester	11
4.1.10	Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester	11
4.2	Föräldraledighet samt regler i anslutning till havandeskap	11
4.2.1	Havandeskapslön	11
4.2.2	Föräldrapenning	13
4.2.3	Tillfällig föräldrapenning	14
5	Sjukdom	15
5.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan	15
5.1.1	Sjuklöneperioder	15
5.1.2	Anmälan	15
5.1.3	Föresättning för rätt till sjuklön	15
5.2	Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa	16
5.2.1	Försäkran	16
5.2.2	Läkarintyg	16
5.2.3	Anmälan till försäkringskassa	16
5.3	Sjuklönens storlek	16
5.3.1	Löneavdrag	16
5.3.2	Sjukavdrag t.o.m. 14 kalenderdagar	16
5.3.2.1	Frånvaro hela dagar	17
5.3.2.2	Frånvaro del av dag	17
5.3.2.3	Arbetstagare med timlön eller gage	18
5.3.2.4	Definition av månadslön	18
5.3.2.5	Rörliga ersättningar (avser alla)	18
5.4	Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS	18
5.5	Vissa samordningsregler	18
5.5.1	Livränta och rehabiliteringspenning	19
5.5.2	Försäkringsersättningar	19
5.5.3	Vissa ersättningar från staten	19
5.6	Inskränkningar i rätten till sjuklön	19
5.6.1	Nedsatta sjukförmåner	19
5.6.2	Olycksfall som vållats av tredje man	19
5.6.3	Smittbärare	19
6	Lön	20
6.1	Lön	20
6.2	Löneutbetalning	20
6.3	Principer för lönesättning	20
6.4	Utgående månadslön	21
7	Resor	22
7.1	Traktamente och resekostnadsersättning	22
7.2	Turné utomlands	22
8	Försäkringar och pensioner	22
9	Twister	23
10	Giltighetstid m.m.	23
10.1	Avtalets giltighetstid	23
11	Konstnärlig personal	24
11.1	Anställningsformer för konstnärlig personal	24
11.1.1	Tillsvidareanställning	24

11.1.2	Tidsbegränsad anställning	24
11.2	Tillsvidareanställningens upphörande	24
11.3	Upphörande av tidsbegränsade anställningar	25
11.4	Turordning vid uppsägning.....	25
11.5	Företrädesrätt	25
11.6	Löner (minimilöner).....	25
11.6.1	Lägstlön per föreställnings- och repetitionsdag.....	25
11.6.2	Garantilön	25
11.6.2.1	Teater- och musikalproduktion m.m.	25
11.6.2.2	Barnteaterproduktion	26
11.6.3	Garantitid.....	26
11.6.4	Nyinstudering, inhoppp/understudy och reserv.....	26
11.6.4.1	Nyinstudering.....	26
11.6.4.2	Inhoppp/understudy.....	26
11.6.4.3	Reserv	26
11.6.5	Inställd föreställning.....	27
11.6.6	Repetitör/danskapten	27
11.6.7	Frilansregissör engagerad per pjäs.....	27
11.6.8	Frilansscenograf och –kostymtecknare engagerad per pjäs	28
11.6.9	Frilanskoreograf engagerad per dansverk.....	29
11.6.10	Frilanslussättare engagerad per pjäs	31
12	Teknisk och administrativ personal	32
12.1	Anställningsformer för teknisk och administrativ personal.....	32
12.1.1	Tillsvidareanställning.....	32
12.1.2	Tidsbegränsad anställning	32
12.2	Tillsvidareanställningens upphörande	32
12.3	Upphörande av tidsbegränsade anställningar	33
12.4	Turordning vid uppsägning.....	33
12.5	Lön (minimilön).....	33
12.5.1	Tekniska tjänstemän med heltidsanställning (= 40 timmars arbetsvecka).....	33
12.5.2	Biljettförsäljare.....	34
12.5.3	Övrig teknisk personal	34

BILAGOR:

Bilaga 1	Privatteatrar anslutna till Svensk Scenkonst	35
Bilaga 2	Personalkategorier företrädna av Teaterförbundet	36
Bilaga 3 A	Kontrakt teaterteknisk personal	37
Bilaga 3 B	Kontrakt konstnärlig personal	38
Bilaga 3 C	Pjäskontrakt på engelska	39
Bilaga 3 D	Kontrakt frilansregissör/koreograf	41
Bilaga 3 E	Kontrakt frilansscenograf/kostymtecknare	42
Bilaga 3 F	Kontrakt frilanslussättare	43
Bilaga 4	Arbetsmiljövtalet.....	44
Bilaga 5	Förteckning över avtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet	46
Bilaga 6	Protokollsanteckningar.....	47
Bilaga 7	MBL	48
Bilaga 8	Videogram	51

1 Inledande bestämmelser

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar i särskilda förteckningar angivna teaterföretag anslutna till Svensk Scenkonst (bilaga 1) samt de personalkategorier som företräds av Teaterförbundet (bilaga 2).

Detta avtal omfattar även dotterbolag som bedriver egenproducerad teaterverksamhet och helt eller delvis har samma ägare som den anslutna teatern, såvida Svensk Scenkonst och ansluten teater inte kommer överens om annat.

På begäran av part ska avtalet börja tillämpas en månad efter sådan begäran. Denna bestämmelse gäller inte för teater eller anställd som är bunden av annat kollektivavtal under sådant avtals giltighetstid.

1.2 Undantag

Arbetstagare under 18 år (dansare under 16 år) omfattas inte av detta avtal.

1.3 Förbundstillhörighet för teaterledningen

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

2 Anställningen

2.1 Anställningsförhållandet

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

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

Det är angeläget att personalen informeras om produktionsvillkoren, tidplan samt vem hos arbetsgivaren som är kontaktperson rörande arbetsmiljö och fackliga frågor.

Parterna konstaterar att produktion som omfattas av avtalet i stor utsträckning äger rum under förhållanden som skiljer sig från produktion i allmänhet. Parterna uttalar att det är viktigt att de anställda inom ramen för sina yrkesroller får utrymme till inflytande, delaktighet och ansvar. Den enskildes möjligheter till medbestämmande bör uppmärksammas och främjas. Parterna är ense om att det är särskilt angeläget att informationen fungerar på ett tillfredställande sätt.

Personalen har rätt att bland de anställda för berörd produktion utse en facklig förtroendeman och ett skyddsombud.

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 bilagorna 3 A-F.

2.1.4 Arbetsuppgifter

Den anställda ska under ordinarie arbetstid stå till förfogande för den teaterverksamhet som bedrivs och utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för vederbörandes yrkeskvalifikationer.

2.1.5 Klädsel och maskering

För scenbruk tillhandahåller teatern nödvändiga tillbehör.

För teknisk personal tillhandahåller teatern på begäran skyddskläder.

I de fall arbetsgivaren kräver uniform, bekostas denna samt skötsel av arbetsgivaren.

2.2 Anställningsformer

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

2.3 Anställningens upphörande

2.3.1 Skriftlighet

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

2.3.2 Uppsägningstid och underrättelse

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

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, kostymteknare 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)

Anmärkning

Parterna är ense om att avslutningsarbete som inte utan allvarlig störning kan avbrytas kl. 24.00 får fortgå herefter.

- a) Rast (§ 15 ATL)

Anmärkning teknisk personal

Efter lokal överenskommelse får rast bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

- a) Måltidsuppehåll (§16 ATL)
- b) Paus (§ 17 ATL)

3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

3.2.1 Arbetstidsplanering

Arbetstiden förläggs mellan kl. 07.00 och 23.00 eller t.o.m. nödvändigt avslutningsarbete efter föreställningens slut.

Teatern bör på bästa sätt organisera repetitionsarbete och repetitionerna ska, om möjligt, förläggas till tiden mellan kl. 10.00 och 15.00 eller kl. 11.00 och 16.00 samt dagar då föreställningar inte äger rum, därutöver mellan kl. 19.00 och 22.00.

3.2.2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och till 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 fyrtio (40) timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra (4) veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida tio (10) timmar per dag och inte heller genomsnittstiden med mer än åtta (8) timmar per vecka.

Anmärkning för konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare
I ovanstående arbetstidsmätt schablonberäknas föreställning till 3,5 timmar.

Nödvändiga avslutningsarbeten

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

3.3.2 Arbetstidens omfattning

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

3.3.3 Arbetsfria dagar

Ledighet bör beredas på påsk-, pingst-, midsommar-, nyårs- och julafton samt jul-, påsk- och midsommardagen, långfredagen och nationaldagen utom vad gäller arbete som har samband med ordinarie föreställningar samma dag, förberedelse för premiär/gästspel, sista förberedande genrep och genrep. Vid arbete på någon av ovannämnda dagar kortas veckoarbetstiden med motsvarande tid, dock lägst fyra (4) timmar.

3.4 Dygnsvila

Anställd ska ha minst elva (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 3.7 för varje timme som vilan understiger 11 timmar.

3.5 Veckovila

Veckovila utgår enligt lag med minst trettiosex (36) timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju (7) dagar.

Veckovila läggs ut varje vecka enligt lokal överenskommelse. Då veckovila inte kan ges under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället läggas ut omedelbart efter turnéns slut respektive efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse.

Teknisk personal

Parterna är överens om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd i undantagsfall kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen 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 övertidsersättning enligt 3.7.4.

3.6 Obekväm arbetstid

3.6.1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt 3.6.2.

3.6.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00 samt fredag kl. 19.00 – måndag kl. 06.00 samt helgdagsdygn kl. 00.00–24.00 utgår till personal med rätt till övertidsersättning enligt formel:

$\frac{\text{Månadslön}}{600}$

(Repetitionstid på söndag och helgdag samt efter kl. 23.00 ersätts enligt 3.7. Påbörjad kvartstimme räknas som hel kvartstimme.)

Anmärkning

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan.

Protokollsanteckningar

1. Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart föreställningsgage.
2. Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad.

Teknisk personal

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00 samt fredag kl. 19.00 – måndag kl. 06.00 utgår till heltidsavlönad personal enligt formel:

$\frac{\text{Månadslön}}{600}$

Anmärkning

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan

Protokollsanteckningar

1. Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart föreställningsgäge eller timlön.
2. Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad.

3.7 Övertidskompensation

3.7.1 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.

3.7.2 Olika slags övertidskompensation

Övertidsarbete kan kompenseras med antingen pengar (övertidsersättning) eller med ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges efter överenskommelse. Kan överenskommelse inte träffas om ledighetens förläggning utgår övertidsersättning.

3.7.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- a) För övertidsarbete på sön- och helgdag, veckovilodag samt tid mellan kl. 23.00 respektive föreställningens slut och kl. 08.00 = 2 timmar
- b) För övertidsarbete på annan tid = 1,5 timme

3.7.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete på sön- och helgdag, veckovilodag samt tid mellan kl. 23.00 respektive föreställningens slut och kl. 08.00 = timlönen gånger 2
- b) För övertidsarbete på annan tid = timlönen gånger 1,5

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Protokollsanteckning

Övertidsersättning kan efter skriftlig överenskommelse inkluderas i föreställningsgaget, månadslönen eller timlönen.

Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare

För övertid utöver 200 timmar per spelår utgår ordinarie timlön jämte 150 procent av ordinarie timlön.

För skådespelare och dansare beräknas övertidsersättning på lönen enligt detta avtal.

Övrig teknisk personal

Vid nyårsvaka och nattiné utgår efter kl. 23.00 övertidsersättning.

3.8 Restidsersättning

3.8.1 Begreppet restid

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

3.8.2 Ersättning för restid

Teknisk personal

Ersättningsberättigad restid är sådan tid som ligger utanför ordinarie arbetstidsmått enligt detta avtal. Vid tåg- eller båtresa där arbetsgivaren bekostar sovplats utgår dock inte restidsersättning.

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med 66 kr/timme för år 2013, 68 kr/timme för år 2014 samt 70 kr/timme för år 2015. Restiden räknas in i veckoarbetstidsmåttet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmåttet.

Spelledig dag som utnyttjas för resor får inte betraktas som veckovilodag, om inte särskild överenskommelse träffas.

Restid räknas inte som individuell inställelse för tjänstgöring eller hemfärd efter tjänstgöring om inte särskild överenskommelse om detta har träffats.

Ersättning för restid kan efter skriftlig överenskommelse inkluderas i föreställningsgaget, månadslönen eller timlönen.

3.8.3 Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentsregler

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

3.9 Meddelanden

Den anställda ska vara skyldig att varje dag ta del av meddelanden på det sätt som är brukligt på aktuell arbetsplats. Vid anställningens ingående ska arbetsgivaren meddela på vilket sätt detta ska ske.

Meddelanden som framförs före kl.16.00 anses ha kommit den anställda till del samma dag. Meddelande om repetition följande dag ska framföras senast 30 minuter efter avslutad repetition, dock senast kl. 16.00.

Den anställda ska hålla arbetsgivaren underättad om var han eller hon kan nås för meddelanden.

Vaktmästare och garderobiärer

Om personalen infinner sig till tjänstgöring, då planerad föreställning blivit inställd, på grund av att meddelande om detta har lämnats på telefon till berörd med kortare varsel än två (2) timmar före tjänstgöringens början, utgår ersättning såsom vid tjänstgöring.

4. Semester och annan ledighet

4.1 Semester

4.1.1 Semesterår

Teatern får räkna spelår (1.7–30.6) såsom intjänandeår för semester. Semesterår kan sammanfalla med intjänandeår.

4.1.2 Semesternas längd

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

Konstnärlig personal

För spelårsanställd, som har ordinarie arbetstid kontinuerligt förlagd till såväl dag- som kvällstid ska, om inte annat överenskommit, sommarledigheten uppgå till minst en (1) vecka utöver vad som följer av semesterlagen (SemL).

4.1.3 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 procent av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslön.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t.ex. kompetens-, ålders- och solisttillägg och fasta övertidstillägg samt fasta garantibelopp, förmanstillägg, fasta avspelnings-, biinstrument-, och framflyttningstillägg).

Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare

På rörliga lönedelar utöver ovan nämnda månadstillägg utgår för arbetstagare med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 0,5 procent per betald semesterdag, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag (t.ex. övertids-, ob- och skifttillägg, restidstillägg, regissörs-, scenograf- och rolltillägg, föreställningsersättningar, biinstrument, framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Övrig teknisk personal

På rörliga lönedelar utöver ovan nämnda månadstillägg utgår för arbetstagare med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 12,5 procent, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag (t.ex. övertids-, ob- och skifttillägg, restidstillägg, regissörs-, scenograf- och rolltillägg, föreställningsersättningar, biinstrument, framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar ska följande regler tillämpas:

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 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

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

Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare

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

Övrig teknisk personal

Semestertillägget om 12,5 procent utbetalas senast under den decembermånad som infaller efter semestern.

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent 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 procent av månadslönen.

4.1.4 Semesterersättning annan anställd

I fråga om övriga anställda än sådana 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 kan lokal eller 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 arbetsgivaren att för de anställda redovisa den individuella semesterberäkningen varje semesterår.

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 i den ordning parterna avtalar i anslutning till lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

4.1.8 Sparande av semester

Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare

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 SemL.

Övrig teknisk personal

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte ska medföra onödiga svårigheter i teaterns planering, ska önskemålen om detta framställas, om inte annat överenskommes individuellt, senast den 15 januari före nästkommande semester varvid alternativa arbetsuppgifter under insparandetiden kan diskuteras. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 SemL.

4.1.9 Semester utöver lagstadgad semester

Semesterlön för semester utöver lag utgår endast i form av ordinarie månadslön. Semesterersättning i förekommande fall utgår i enlighet med huvudregeln enligt ovan.

4.1.10 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 semester-tidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids-eller deltidsanställningen utan reduktion vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt mom 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 st3 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 Föräldraledighet samt regler i anslutning till havandeskap

4.2.1 Havandeskapslön

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det teaterledningen förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda åger rätt uppbära föräldrapenning/graviditetspenning enligt socialförsäkringsbalken

(SFB). Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten, eller graviditetspenning 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 2013 är 44 500 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 27\,813 \text{ kr}$$

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.

4.2.2 Föräldrapenning

För anställd som är tjänstledig "i samband med" barns födelse eller adoption och uppbär föräldrapenning enligt SFB görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt nedan. Vid föräldraledighet efter 180:e dagen görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Det begränsade löneavdraget 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 från barnets födsel respektive från det att barnet kommit i adoptiv-föräldrarnas vård.

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 2013:

Prisbasbeloppet för år 2013 är 44 500 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{10 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 37\,083 \text{ kr}$$

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 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.

4.2.3 Tillfällig föräldrapenning

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

OBS att ersättning med tillfällig föräldrapenning endast kan 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 respektive 5.3.2.4.

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 sjuklönsens storlek är angiven i 5.3–5.6.

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 han eller hon snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Den anställde ska vidare, så snart det kan ske, meddela arbetsgivaren när återgång i arbete 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 SFB.

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

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 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska den föregående anställningen oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket (3 § SjLL).

5.2 Försäkringen, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa

5.2.1 Försäkringen

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkringen om att han eller hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans eller hennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

5.2.2 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 (8 § 2 st SjLL).

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.

5.2.3 Anmälan till försäkringskassa

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

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 t.o.m. 14 kalenderdagar

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:

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

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 SjöLL 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.

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:

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

fr.o.m. 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 som 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 1 287 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 dag 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 medtas inte i beräkningsunderlaget.

5.4 Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS

Vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen samt bestämmande av sjuklönetidens längd hänvisas till regleringen i Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS.

5.5 Vissa samordningsregler

5.5.1 Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare på grund av 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 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 SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

5.5.2 Försäkring ersättningar

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.

5.5.3 Vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från SFB, ska sjuklönen minskas med sådan ersättning.

5.6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.6.1 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt SFB, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

5.6.2 Olycksfall som vållats av tredje man

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

5.6.3 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta enligt SFB och rätt föreligger till smittbärapenning, 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 5.4. För arbetstagare med månadslön över 27 500 kr 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 angående sjuklön m.m.

Om reglerna i SjLL respektive SFB ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

6 Lön

6.1 Lön

Löner utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper, se avsnitt 11 och 12.

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 Principer för lönesättning

Lönesättningen ska vara 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 lönesättningen är en tydlig och genomtänkt lönepolicy. En lönepolicy ska vara verksamhetsfrämjande 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 en sådan policy bör också anges vilka rutiner som tillämpas vid lönesättningen.

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

- Lönesättningen ska vara saklig och objektiv.
- Lönen ska vara individuell och differentierad sett över hela spelperioden.
- Lönen ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskildes sätt att uppfylla dessa krav.

- Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får heller inte 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 och/eller erfarenhet befattningen kräver etc.

Marknadsrelaterade faktorer

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

6.4 Utgående månadslön

Fr o m 1 mars 2013

Utgående månadslöner höjs med 2,2%

Fr o m 1 mars 2014

Utgående månadslöner höjs med 2,3%

Fr o m 1 april 2015

Utgående månadslöner höjs med 2,5%

7. Resor

7.1 Traktamente och resekostnadsersättning

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK. Reglerna rörande restidsersättning med mera återfinns under 3.8.

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass.

Vid enskild tjänsteresa med tåg kan dock arbetsgivaren bekosta biljett i första klass. Görs sådan resa med flyg eller annat färdmedel, sker detta i enlighet med reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

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

Vid annan tjänstgöring inom den egna teaterregionen utgår traktamente endast i den mån den anställde inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive inta 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 enskilt fall senast en vecka före turnéns början.

8. Försäkringar och pensioner

Arbetsgivaren ska teckna följande försäkringar:

- a) Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) i Arbetsmarknadsförsäkringar AMF under de förutsättningar och på de villkor som är gällande på arbetsmarknaden i övrigt.
- b) Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt av SAF, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor
- c) Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) enligt av SAF, LO och PTK godkända försäkringsvillkor.
- d) ITP-pension i SPP eller motsvarande för tillsvidareanställda tekniska tjänstemän och tillsvidareanställda biljettförsäljare.
- e) Arbetsgivaren ska för de anställda avsätta kompletterande pensionsersättning, inkluderande premiebefrielseförsäkring, enligt regler i vid varje tidpunkt gällande pensionsavtal Avtalspension SAF-LO.
Den kompletterande pensionsersättningen inbetalas av arbetsgivaren till pensions- och försäkringsförmedlaren FORA.
- f) Arbetsgivare ska anslutas till Trygghetsrådet (TRS), enligt överenskommelse om omställningsavtal mellan Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och PTK.

9. Tvister

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållanden i övrigt mellan parterna ska det förhandlas först mellan teatern och den anställda och/eller Teaterförbundets lokala fackliga organisation och därefter, om inte enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer.

Part ska påkalla förhandling inom fyra (4) månader efter det han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två (2) år efter det att omständigheten har inträffat. Central förhandling ska påkallas inom två (2) månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats.

Twist, som inte kan lösas genom förhandling, ska senast tre (3) månader efter den centrala förhandlingens avslutande hänskjutas till Arbetsdomstolens avgörande, vid risk att twistefrågan avskrivs. Om i lag föreskrivs annan frist gäller lagens bestämmelser.

10. Giltighetstid m.m.

10.1 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 mars 2013 t.o.m. den 31 mars 2016 och därefter med sju (7) dagars ömsesidig uppsägningstid.

Förslag till ändring av detta avtal bör av uppsägande part överlämnas samtidigt med avtalsuppsägningen.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER

11. Konstnärlig personal

11.1 Anställningsformer för konstnärlig personal

11.1.1 Tillsvidareanställning

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

11.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)

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

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 (LAS) 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 Tillsvidareanställningens upphörande

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad. Detta gäller för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

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

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

1. Har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. När en tillsvidareanställd ska avgå med pension, gäller en månads underrättelsetid från arbetsgivarens sida.

11.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar

För pjäsengagerade upphör anställningen då den i kontraktet aktuella pjäsen inte längre ges som ordinarie pjäs i följd, om inte överenskommelse om prolongering träffas. Varsel (underrättelse) till de anställda om anställningens upphörande ska ges senast 30 dagar i förväg.

För visstids- (pjäs-, föreställnings- och turnéanställning) och vikariatsanställda upphör anställningen efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om prolongering träffas.

11.4 Turordning vid uppsägning

Turordningsreglerna enligt §§ 22-24 LAS är inte tillämpliga.

11.5 Företrädesrätt

Reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt §§ 25-27 LAS är inte tillämpliga för tidsbegränsade anställningar.

11.6 Löner (minimilöner)

11.6.1 Lägstlön per föreställnings- och repetitionsdag

Lägstlön uppgår till:

Fr.o.m. 1 mars 2013

858 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

Fr.o.m 1 mars 2014

878 kr per föreställnings-eller repetitionsdag.

Fr.o.m 1 april 2015

900 kr per föreställnings-eller repetitionsdag.

11.6.2 Garantilön

11.6.2.1 Teater- och musikalproduktion m.m.

Fr.o.m. repetitionstidens början garanteras den anställde en ersättning per hel

månad motsvarande 25 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1. Om kontraktperioden påbörjas eller löper ut under månaden garanteras den anställde repetitionsersättning för lägst 6 dagar per hel kalendervecka.

11.6.2.2 Barnteaterproduktion

För barnteaterproduktion garanteras den anställde fr.o.m. repetitionstidens början en ersättning per hel månad motsvarande 8 gånger minimibeloppet angivet 11.6.1.

11.6.3 Garantitid

Anställningen ska omfatta minst 60 dagar inklusive repetitions- och föreställningsdagar. Antalet föreställningar ska dock alltid uppgå till minst 30. Regeln gäller inte då repetition för den pjäsengagerade inte påbörjats tidigare än 7 dagar före premiären, då garanteras den anställde endast 30 föreställningar. Reglerna gäller inte heller vid enstaka inhopp eller vid repris, som inträffar säsongen efter premiär, oavsett om den anställde deltagit i det första framträdandet eller inte.

11.6.4 Nyinstudering, inhopp/understudy och reserv

11.6.4.1 Nyinstudering

Då anställd även ska göra nyinstudering av roll eller pjäs utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse.

Arbetstagare med lön som fr.o.m. 1 mars 2013 understiger 1 700 kr per föreställning, fr.o.m 1 mars 2014 understiger 1739 kr per föreställning samt fr.o.m 1 april 2015 understiger 1782 kr per föreställning och som endast kontrakteras för nyinstudering av roll eller pjäs, har rätt till ersättning enligt lägst 11.6.1 per repetitionsdag.

11.6.4.2 Inhopp/understudy

Då anställd även ska göra inhopp/understudy utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse.

Arbetstagare, som endast kontrakteras för s.k. inhopp/understudy, har rätt till ersättning motsvarande lägst 10 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1 för inläsning och repetitioner av roll. (För utpräglade småroller motsvarande lägst 5 repetitionsdagar).

11.6.4.3 Reserv

Arbetstagare, som endast kontrakteras som reserv och som står till teaterns förfogande under hel föreställningsperiod, ersätts med föreställningsgage per genomförd föreställning, dock lägst ersättning enligt garantilönen i 11.6.2.

11.6.5 Inställd föreställning

Inställd föreställning ersätts enligt 11.6.1.

11.6.6 Repetitör/danskapten

Då anställd även ska fungera som repetitör/danskapten vid repetitioner utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse.

11.6.7 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 för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 69 476 kr för år 2013, 71 074 kr för år 2014 samt 72 851 kr för år 2015.

Steg 2

Ersättning om lägst 89 476 kr för år 2013, 91 534 kr för år 2014 samt 93 822 kr för år 2015.

Steg 3

Ersättning om lägst 110 529 för år 2013, 113 071 kr för år 2014 samt 115 898 kr för år 2015.

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 ersättningsens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningsens 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 1/3 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 reducering 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 Dramatiska Institutet eller därmed jämförlig skola ska tillgodoräknas tre uppsättningar.

Förskjuten premiär, extra repetitioner etc.

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf och -kostymtecknare engagerade per pjäs ska premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär, uppföljning, utvärdering och dylikt 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 överenskomna repetitioner 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.

11.6.8 Frilansscenograf och -kostymtecknare engagerade per pjäs

Frilansscenograf och – kostymtecknare 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 69 476 kr för år 2013, 71 074 kr för år 2014 samt 72 851 kr för år 2015.

Steg 2

Ersättning om lägst 89 476 för år 2013, 91 534 kr för år 2014 samt 93 822 kr för år 2015.

Steg 3

Ersättning om lägst 110 529 kr för år 2013, 113 071 kr för år 2014 samt 115 898 kr för år 2015.

För uppsättning med färre än 25 medverkande reduceras grundbeloppet med 15 procent. För uppsättning med färre än 11 medverkande reduceras grundbeloppet 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 34 738 kr för år 2013, 35 537 kr för år 2014 samt 36 425 kr för 2015.

Steg 2

Ersättning om lägst 44 738 kr för år 2013, 45 767 för år 2014 samt 46 911 kr för år 2015.

Steg 3

Ersättning om lägst 55 265 kr för år 2013, 56 536 kr för år 2014 samt 57 949 kr för år 2015.

Gemensamt för A och B:

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

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

Anmärkning

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

11.6.9 Frilanskoreograf engagerade per dansverk

Frilanskoreograf engagerad per balettverk

För instudering och iscensättning av balettverk ska frilanskoreograf under den i

kontraktet avtalade tiden för instudering och iscensättning vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse.

Därutöver utgår för förberedelse av instudering och iscensättning av balettverk över 45 minuter en ersättning motsvarande lägst 55 procent av grundbelopp för frilansregissör (se tabell i 11.6.7).

För uppsättningar under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,1/3 procent.

För uppsättningar under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

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

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

Förvärv av uppföranderätten

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

	Urpreniär	Övriga uppsättningar
Balettverk över 45 minuter	65%	45%

För balettverk under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,1/3 procent.

För balettverk under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

Balettverk under 10 minuter samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras 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 iscensättningen görs individuell överenskommelse om månadslönen.

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.

Övrigt koreografiskt arbete

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med 2357 kr/dag fr.o.m. 1 mars 2013, 2 411 kr/dag fr.o.m 1 mars 2014 samt 2 471 kr/dag fr.o.m 1 april 2015.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst 3 454 kr/dag fr.o.m. 1 mars 2013, 3 533kr/dag fr.o.m 1 mars 2014 samt 3621 kr/dag fr.o.m 1 april 2015.

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 honoreras enligt individuell överenskommelse.

Då övrigt koreografiskt arbete utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

11.6.10 Frilansljussättare engagerad per pjäs

Fr.o.m. 1:a uppsättningen är ljussättaren berättigad till ersättning med lägst 2 357 kr per arbetsdag fr.o.m. 1 mars 2013, 2411 kr per arbetsdag fr.o.m 1 mars 2014 samt 2471 kr per arbetsdag fr.o.m 2015.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljussättare (sammanlagd tid vid professionell teater) är ljussättaren berättigad till ersättning med lägst 3454 kr per arbetsdag fr.o.m. 1 mars 2013, 3533 kr per arbetsdag fr.o.m 1 mars 2014 samt 3621 kr per arbetsdag för 2015..

Vid längre anställning än 15 arbetsdagar på en produktion, träffas individuell överenskommelse.

I arvodet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

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

Då arbete enligt 11.6.10 utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

12. Teknisk personal

12.1 Anställningsformer för teknisk personal

12.1.1 Tillsvidareanställning

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

12.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

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

Provanställning

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

Allmän visstidsanställning

Teatern kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt LAS.

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt) gällande tekniska tjänstemän och biljettförsäljare

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

12.2 Tillsvidareanställningens upphörande

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad. Detta gäller för både arbetsgivaren och arbetstagaren.

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

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

1. Har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid, ska den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.
2. När en tillsvidareanställd ska avgå med pension, gäller en månads underrättelsetid från arbetsgivarens sida.

12.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar

För pjäsongerade upphör anställningen då den i kontraktet aktuella pjäsen inte längre ges som ordinarie pjäs i följd, om inte överenskommelse om prolongering träffas. Varsel (underrättelse) till de anställda om anställningens upphörande ska ges senast 30 dagar i förväg.

För visstids- och vikariatsanställda upphör anställningen efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om prolongering träffas.

Provanställning upphör två veckor efter att någondera parten lämnar skriftlig underrättelse om uppsägning.

12.4 Turordning vid uppsägning

Turordningsreglerna ska tillämpas gruppvis/kategorivis för personal i enlighet med arbetsuppgifternas art. Parterna är överens om att föregående mening ska tolkas så att personalkategori tekniska tjänstemän är en turordningskrets och personalkategori biljettförsäljare är en turordningskrets. För övrig teknisk personal ska turordningsreglerna tillämpas kategorivis i enlighet med arbetsuppgifternas art.

12.5 Lön (minimilön)

12.5.1 Tekniska tjänstemän med heltidsanställning (= 40 timmars arbetsvecka)

För tekniska tjänstemän gäller fri lönesättning. Heltidsanställd teknisk tjänsteman tillförsäkras minimilönegaranti enligt 11.6.1.

Anmärkning

Med heltidsanställd teknisk tjänsteman avses tjänsteman med pjäsengagemang, gällande samtliga föreställningar för hel spelperiod.

12.5.2 Biljettförsäljare

För biljettförsäljare gäller fri lönesättning.

12.5.3 Övrig teknisk personal

För övrig teknisk personal gäller fri lönesättning.

Ersättning utgår alltid för minst 3 timmars arbete per inställelse.

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Privatteatrar anslutna till Svensk Scenkonst

Astrid Lindgrens Värld
Blixten & Co
Junibacken
Oktoberteatern
Villman Produktion
Vicky Nöjesproduktion
2Entertain

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet

a) Konstnärlig personal

dansare
dramaturger
frilansljustättare
koreografer
kostymtecknare
musikalartister
regiassistenter
regissörer
scenografer
skådespelare
sångsolister

b) Tekniska tjänstemän

c) Biljettförsäljare

d) Övrig teknisk personal

Grupp 1

Hantverkare t.ex. snickare, skräddare, sömmerskor, tapetserare, elektriker, smeder
Teatertekniker med speciella färdigheter och kunskaper, BAS-teatertekniker.
Scentekniker med speciella yrkeskunskaper som befordrats till teatertekniker
Fastighetspersonal
Chaufförer

Grupp 2

Scenarbetare, magasinsarbetare, belysningsarbetare, attributarbetare
Kostympersonal, tvättpersonal, lokalvårdare, bar- och kökspersonal, portvakt, påklädare
Konsertvaktmästare/orkestervaktmästare

Grupp 3

Vaktmästare och garderobiärer

Kontrakt teaterteknisk personal

ANSTÄLLNINGSAVTAL

PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning		Anst.nr	Avdelning
Arbetsuppgift			
Arbetstid	<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid	Timmar/vecka
Anställningstyp	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning Fr.o.m. den Tidsbegränsad anställning <input type="checkbox"/> Provanställning fr.o.m.....t.o.m..... <input type="checkbox"/> Vikariatsanställning fr.o.m.....underfrånvaro p.g.a. dock längst t.o.m..... <input type="checkbox"/> Allmän visstidsanställning fr.o.m.....t.o.m.....		

LÖN

Vid anställnings- tillfället	Kr per månad: Kr per timme:
Löneklausul	<input type="checkbox"/> Begynnelselön gäller oberoende av 20..... års lönerevision och inkluderar sålunda nämnda års generella och individuella lönehöjningar
Övriga förmåner – provision, premielön, tantiem, bilförmån etc.	
Antal semesterdagar:	

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.
--

.....
(Teaterns namn)

.....
(Ort och datum)

.....
(Arbetsgivarens underskrift)

.....
(Ort och datum)

.....
(Den anställdes underskrift)

Kontrakt konstnärlig personal

ANSTÄLLNINGSAVTAL

PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer	
Bostadsadress	Postnummer	Postadress	

ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning			Anst.nr	Avdelning
Arbetsuppgift				
Arbets tid	<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid	Timmar/vecka	
Anställningstyp	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning		Fr.o.m. den	
	<p>Tidsbegränsad anställning</p> <p><input type="checkbox"/> Pjäsanställning för pjäsen..... fr.o.m. första repetitionsdag vilken ska infalla tidigast den.....och senast den..... Premiär tidigast den.....och senast den..... Anställningen gäller fr.o.m. när den anställdes repetitionstid börjar och därefter så länge nämnda pjäs givs som ordinarie pjäs i följd. Teatern är skyldig att minst 30 dagar innan kontraktet löper ut underrätta den anställda om det. Den anställda tillförsäkras 60 dagars minitid, varav 30 speldagar, för anställningen. Den angivna tidsramen för start av repetition kan uppgå till högst 14 dagar, men i kontrakt, som tecknats minst 5 månader före tidigast angivna premiärdatum, kan det uppgå till 30 dagar.</p> <p><input type="checkbox"/> Vikariatsanställning fr.o.m.....underfrånvaro p.g.a. dock längst t.o.m.....</p> <p><input type="checkbox"/> Turnéanställning fr.o.m..... t.o.m.....</p> <p><input type="checkbox"/> Anställning per föreställning:.....</p>			
Lön	<p>Kr per månad:</p> <p>Kr per repetitionsdag: exklusive semesterersättning</p> <p>Kr per föreställning: exklusive semesterersättning</p> <p>Löneperiod:</p> <p>Brytdatum: varje månad. Utbetalningsdatum: varje månad</p>			
	<p>Förläggs premiären efter den angivna tidsramen för start av repetition räknas mellanliggande dagar som speldagar.</p> <p>Inställd föreställning ersätts enligt 11.6 i avtalet.</p>			
Särskilda bestämmelser och villkor				

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

.....
(Teaterns namn)

.....
(Ort och datum)

.....
(Arbetsgivarens underskrift)

.....
(Ort och datum)

.....
(Den anställdes underskrift)

Pjäskontrakt på engelska

(English translation)

Collective agreement

between The Swedish Performing Arts (Svensk Scenkonst) and The Swedish Actors' Equity Association (Teaterförbundet) regarding actors and dancers, employed per play, freelance directors, -stage designers, -choreographers and -costume designers as well as prompters and box office staff employed on a monthly basis and technical office personnel at private theatres belonging to the Swedish Performing Arts according to appendix 1.

Appendix 5

Engagement per play at Stockholm Theatres

CONTRACT

.....(hereinafter called the management) hereby engage
.....(hereinafter called the employee) on the following conditions

§ 1

The employment covers the play

Position

Opening night at the earliest and latest

The employment will be valid as from the employee's period of rehearsal begins and by that as long as the mentioned play is given as a regular play in a sequence.

The management is obliged to inform the employee about the expiry of the contract at least 30 days before that expiry date.

The employee is assured 60 days minimum time, from which 30 performing days, of employment.

Note

The time period specified in § 1 cannot exceed 14 days, however, it may amount to 30 days in a contract which was signed least 5 months prior to the earliest specified date of opening.

§ 2

As from the opening day the employee shall receive a salary of crowns per performance.

Pay period:

Invoicing date: each month

Due date: each month

Notes

1. If the opening takes place after the period specified in the first part of § 1 the interim days shall be counted as performing days.
2. Cancelled performance will be compensated according to the private theatre agreement's 11.6.

§ 3

The agreement is in other respects subject to the applicable agreement between the Swedish Performing Arts (Svensk Scenkonst) and the Swedish Actors' Equity Association (Teaterförbundet) concerning the private theatres.

§ 4

Special conditions.....

Two copies of this contract have been made out and exchanged between us. If the employee at the signing of this contract is tied by a contract with another company for the same period, the other contract shall take priority and consequently this contract be made void. This condition does not release the employee from paying a penalty covering the damage the management hereby has suffered.

..... dated/..... 20..... dated/..... 20.....

.....

Address:

Phone:

Domicile:

Kontrakt frilansregissör/koreograf

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSREGISSÖR PER PJÄS OCH FRILANS-KOREOGRAF PER BALETTVERK

.....
 (härnadan kallad teatern) engagerar härmed
 som regissör/koreograf för iscensättning av pjäsen/baletverket
 repetitions-/instuderingstid
 med beräknad premiär den
 Grundbelopp avseende förberedelse av instuderingen.
 Därutöver månadslön om.....kr/mån. under den ovan
 angivna repetitions-/instuderingstiden.
 Grundbelopp..... avseende förvärv av uppföranderätten till balettverk,
 Summa ersättning som utbetalas enl. följande:

.....

 Särskilda villkor:

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk
 Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig
 personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

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

..... den/..... 20..... den/..... 20.....

.....

Bostad:

Tel. nr:

Pers.nr:

Kontrakt frilansscenograf/kostymtecknare

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSSCENOGRAF/KOSTYMTECKNARE ENGAGERAD PER PJÄS

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

.....
med beräknad premiär

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

.....
Ersättning avseende förberedelsetid.....

Därutöver.....(antal) arbetsdagar på teatern efter leverans av skisser
och modeller.

Ersättningen för de ovan angivna arbetsdagarna på teatern motsvarar
..... (antal) månadslöner àkr.

Ersättning för formgivning av affisch och/eller andra trycksaker

.....
Summa ersättningsom utbetalas enligt följande

Särskilda villkor

.....
Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk
Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig
personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

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

..... den/..... 20..... den/..... 20.....

.....

Bostad:

Tel. nr:

Pers.nr:

Kontrakt frilansljussättare

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSLJUSSÄTTARE PER PJÄS

.....
 engagerar härmed
 som ljussättare 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 omvilket inkluderar för-
 beredelse, genomförande och upphovsrätt. Ersättningen utbetalas enligt följande:

.....
 Särskilda villkor

Övriga villkor enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Svensk
 Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid privatteatrarna anställd konstnärlig
 personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal.

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

.....

Bostadsadress:.....

Telefon:.....

Arbetsmiljöavtalet

Förhandlingsprotokoll

Ärende: Antagande av arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtals-områdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet

Tid: 2001-03-15

Plats: Teatrarnas Riksförbunds lokaler, Birger Jarlsgatan 39, Stockholm

Parter: TR, PTK och SMF

Protokollet justeras av: Claes W Englund, Bo Ragnar, Lars Åström

Närvarande: **För TR**
Claes W Englund
Carin Wiberg

För PTK
Lilla delegationen
Bo Ragnar
Jaan Kolk
Ronny Axelsson
Göran Hamrin
Ulf Mårtens
Övriga närvarande
Isa Skoog
Annelie Söderberg
Kristina Ljung

För SMF
Lars Åström

§ 1 Antagande av arbetsmiljöavtalet

Parterna antar bilagda arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet (se särtryck).

§ 2 Tidigare avtal

Parterna är överens om att tidigare gällande arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK av den 22 april 1976 upphör att gälla på parternas område per den 31 mars 2001.

§ 3 Information

Parterna är överens om att utgångspunkten skall vara att det här avtalet skall innebära en nystart för arbetsmiljöarbetet och att information skall ges om avtalet och dess tillämpning på samtliga arbetsplatser. Parterna är överens om att inom ramen för TMA upprätta en plan för genomförandet.

§ 4 Omfattning

Inom avtalsområdet är anställningsformer såsom visstidsanställning och frilans vanligt förekommande. Parterna vill därför poängtera att avtalet och arbetsmiljöarbetet även omfattar dessa grupper. Parterna konstaterar vidare att inom avtalsområdet finns ett stort antal yrkeskategorier med skiftande förutsättningar. Parterna är överens om att inom TMA påbörja olika arbetsmiljöprojekt inriktade på specifika yrkesgrupper.

§ 5 Preliminär överenskommelse

Överenskommelsen är preliminär i avvaktan på godkännande av resp organisations beslutande organ.

§ 6 Giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. 1 april 2001 med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader.

Vid protokollet

Justeras

.....
Claes W Englund

.....
Bo Ragnar

.....
Lars Åström

Förteckning över gällande avtal mellan Svensk scenkonst och Teaterförbundet

Omställningsavtal TRS

Avtalet om arbetstagarkonsult

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och
Teaterförbundet om gemensam lönestatistik

Reseavtal TR-PTK, 2002-01-01

Protokollsanteckningar

Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare

1. Parterna är ense om att samtliga materiella förändringar i avtalets allmänna anställningsvillkor skall, om inte annat framgår av avtalstexten, gälla från den tidpunkt motsvarande förändringar i Riksavtalet för teateranställda vid de statsunderstödda teatrarna är gällande.
2. Parterna är överens om att tolkningsföreträdare enligt 34 MBL endast kan åberopas vid central förhandling.
Detta innebär att Bilaga 6 C Gemensamma Bestämmelser a) gäller inte avseende Teaterförbundet fr.o.m. 20 april 2000.
3. Parterna ska gemensamt undersöka förutsättningarna för en övergång fr.o.m. 1 januari 2009 till ITP-paketet.
4. Parternas utgångspunkt är att för det fall att ersättningsreglerna för upphovsmannagrupperna i Institutionsteateravtalet ändras under avtalsperioden görs motsvarande ändringar i detta avtal.

Facklig förtroendeman

För löpande fackligt arbete på den egna arbetsplatsen enligt FML § 7 äger den facklige förtroendemannen rätt till följande ersättning:

För privatteater med upp till 30 anställda 3 timlöner/månad och med över 30 anställda 6 timlöner/månad, beräknat på den egna ordinarie timlönen (1/167), och under teaterns spelperiod.

Anteckningar till förhandlingsprotokollet

1. Om reglerna om ersättning från försäkringskassa ändras, skall överenskomelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.
2. Frågan om sjuklön till timavlönad personal i kontinuerlig tjänstgöring utreds.

MBL

Protokoll fört vid överläggningar mellan Teatrarnas Riksförbund och Svenska Film- och Biografföreningen å ena sidan och Svenska Musikerförbundet samt Svenska Teaterförbundet å andra sidan den 21 december 1976 i TRs lokaler, Stockholm.

I anledning av den centralt gjorda rekommendationen till förbunden på ömse sidor att i enlighet med medbestämmandelagens anda bl a verka för att kontaktvägar och förhandlingssystemet ordnas på ett ändamålsenligt sätt, har parterna beslutat att utöver vad som följer direkt av lagen skall som övergångsbestämmelse följande gälla fr.o.m. 1.1.1977 till dess annat avtalats eller till dess förhandling i sådan fråga slutförts.

A. Teater- och orkesterföretag

1

Företagsnämnderna upphör (se dock under B). Underkommittéer till företagsnämnden av typ skådespelarråd, konstnärligt råd, fackligt utsedd teknisk kommitté etc. upphör därmed också. Om det lokalt överenskommes i under punkt 3 angivna former kan dessa samrådsorgan dock inrättas som särskilda beredningsorgan för vissa frågeområden.

2

I de olika riksavtalen intagna övriga samarbetsbestämmelser konfirmeras. Vid symfoniorkestrarna inkl. Örebroorkestern förekommande samarbete i repertoarfrågor fortsätts i hittillsvarande former eller om lokalt överenskommes i under 3 angivna former.

3

Förbunden åtar sig i anslutning till MBL:s föreskrifter att på de olika arbetsplatserna utse en facklig representant jämte suppleant för varje berört avtalsområde. Härvid skall dock vid Kungl Teatern och Göteborgs Teater- & Konsert AB musiker- och koristområdena i detta hänseende betraktas som två avtalsområden.

Svenska Teaterförbundet äger utse företrädare för de konstnärliga, tekniska samt administrativa personalkategorierna.

Om vid ett företag flera sådana representanter för olika organisationer (för Musikerförbundet olika klubbar) utsetts skall dessa företrädare för de olika personalkategorierna bilda en gemensam delegation gentemot vilken informations- och förhandlingsskyldigheten kan fullgöras.

Vid överläggningar med delegationen kan på endera partens begäran för viss fråga särskild sakkunnig inom företaget adjungeras.

4

Med delegationerna kan behandlas

- a) frågor som kunnat upptas i företagsnämnd eller dess underavdelning
- b) frågor som enligt MBL §§ 11, 12 och 38 kan bli föremål för primär eller sekundär förhandling samt
- c) lämnas den information som tillkommer de anställdas representanter enligt MBL.

Har arbetsgivare inte i samband med kallelsen till överläggning anmält fråga för vilken förhandlingsskyldighet föreligger enligt §§ 11 och 38 MBL kan denna endast behandlas såvida delegationen godkänner detta.

Önskar representant för facklig organisation i delegationen biträde av ombudsman som representerar facklig lokalavdelning eller klubb skall arbetsgivaren låta kalla vederbörande. På begäran av arbetstagarrepresentant överlämnas frågor som omfattas av MBL för förhandling till facklig lokalavdelning eller klubb.

När behandlingen av fråga med delegationen förklarats avslutad enligt föreskrifterna i MBL är därmed också den lokala förhandlingsskyldigheten i frågan fullgjord. Har enighet ej kunnat nås får förhandling dock ej förklaras avslutad utan att resp. förbunds lokalavdelning erbjudits deltaga i förhandlingen.

5

Fråga som enbart berör viss kategori anställda kan på motsvarande sätt tagas upp till behandling med personalgruppens utsedde representant enligt ovan med enahanda verkan vad beträffar förhandlings- och informationsskyldighet.

6

För Riksteaterns del kan överenskommas att regionalt inrätta ytterligare delegationer. I övrigt gäller Riksteatern vad under B) sägs om kedjeföretag.

B. Kompletterande bestämmelser

- a) Vid vissa av TRs och FOBs medlemsföretag finns f.n. företagsnämnder och andra samarbetsorgan inrättade med majoritetsrepresentation från andra fackförbund. Parterna i dessa överläggningar förklarade sig härmed i förhållande till varandra positiva till att träffa uppgörelser om att tillsammans med dessa andra förbund ingå i liknande samarbetsformer som beskrivits under A, eller – om det hittillsvarande samarbetet i företagsnämnd fortsätts – deltaga, varvid företagsnämnden övergångsvis betraktas som delegation enligt ovan.

b) Filmföretag och privatteatrar

För företag med biografkedjor och eljest med verksamhet på flera orter gäller att som gemensam informationsmottagare och förhandlingspart för hela företaget fungerar i frågor som avser hela företaget lokalavdelning och för Svenska Musikerförbundet dock fackklubb om sådan finns på den ort på vilken företagets huvudkontor är beläget.

Frågor som enbart berör viss arbetsplats eller verksamhet skall dock tas upp med lokalavdelning på orten eller facklig förtroendeman på den berörda arbetsplatsen.

Beträffande privatteatrar åtar sig förbunden att utse facklig förtroendeman enligt ovan samt att snarast lämna teatrarna uppgift på dessa.

c) Överläggning om förhandlings- och informationsordning vid Sveriges Radio, Institutet för Rikskonserter, Svenska Filminstitutet och övriga filmproduktionsföretag inom FOB upptages snarast och skall vara avslutade senast den 25 januari 1977. Fram till den 25 januari 1977 är förbunden införstådda med att företagen inte tar initiativ till förhandlingar eller information enligt medbestämmandelagen.

C. Gemensamma bestämmelser

- a) Tolkningsföreträdare enligt § 34 MBL utövas av Svenska Teaterförbundet lokalt och Svenska Musikerförbundet centralt.
- b) Uppgift om fackliga företrädare enligt ovan bör vara motparten tillhanda senast den 15 januari 1977. Till dess annat meddelats så fungerar ordföranden för lokalavdelning resp. fackklubben som resp. förbunds facklige representant.
- c) Parterna förutsätter att lämpliga vägar att tillämpa dessa regler skall väljas lokalt. Parterna är därjämte beredda att vid behov träffa kompletterande överenskommelser.
- d) Det antecknas att HAO CG som tecknar vissa avtal med Musikerförbundet skall beredas tillfälle att ansluta sig till denna uppgörelse.

Stockholm den 30 december 1976

Justeras

Vid protokollet

.....
Yngve Åkerberg

.....
Claes W Englund

.....
Lars Edström

Videogram

1

TR avstår för teaternas räkning från krav i dessa förhandlingar på att överta videorättigheter.

2

TR är liksom TF införstått med den kulturpolitiska aspekten när det gäller videomediets utnyttjande. Detta medium kan å ena sidan bli ett konkurrerande medium vars utveckling både TR och TF bör följa uppmärksamt så att inte mediet slår ut den levande teatern. Å andra sidan kan mediet i vissa fall bli ett värdefullt komplement i teaterns tjänst.

TR anser emellertid läget vara sådant att det finns anledning för de båda förbunden att ta upp överläggningar med anledning av utvecklingen på videoområdet och av inspelningstekniken i övrigt. TR inbjuder därför TF till sådana överläggningar under avtalsperioden på tid parterna senare närmare kan avtala.

3

TR erinrar om att det kan bli aktuellt med videogram på i TV överförda operor och andra teaterföreställningar. Denna fråga får emellertid – som TF föreslagit – regleras i avtalet för TV.

4

TR erinrar vidare om att § 5 i sin hittillsvarande utformning innehåller bestämmelser som också kan vara tillämpliga på videogram. TR föreslår ingen ändring i paragrafens räckvidd (§ 5 mom 1 andra stycket).

5

Skulle under avtalsperioden frågan om videoprogramupptagning från teaterns föreställningsverksamhet eller från teaterns arbetsprocesser aktualiseras är parterna ense om att beträffande rätten att göra sådana upptagningar skall erfordras lokal överenskommelse rörande dels videogrammets användningsområde, dels formerna för upptagningens genomförande, dels med utgångspunkt från videogrammets användningsområde, de medverkande artisternas ekonomiska ersättningar.

För privatteatrarna och Drottningholmsteatern sker överenskommelse på motsvarande sätt mellan respektive teater och de medverkande artisterna.

svensk scenkonst

Teaterförbundet
/ för scen och film