

mellan Svensk Scenkonst samt Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) och Svenska Musikerförbundet (Musikerförbundet) avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker, korister och repetitörer vid Orkester-, Musikteater- och Teaterföretag samt Regional Musikverksamhet
2013.03.01 – 2016.03.31

RIKSAVTAL

mellan Svensk Scenkonst samt Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) och Svenska Musikerförbundet (Musikerförbundet) avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker, korister och repetitörer vid Orkester-, Musikteater- och Teaterföretag samt Regional Musikverksamhet

1. Gemensamma bestämmelser (del I)

2. Bestämmelser för orkesterföretag (del II)

Tillsvidareanställda musiker vid orkesterföretag inklusive musikteatrarna samt tillfälligt anställda musiker i samma företag (beträffande Sveriges Radio omfattar avtalet endast musiker engagerade i Sveriges Radios Symfoniorkester)

3. Bestämmelser för musikteater- och teaterföretag (del III)

Fast och tillfälligt anställda korister, fast och tillfälligt anställda repetitörer samt musiker anställda vid teatrar anslutna till Svensk Scenkonst (med undantag av de anställda som omfattas av 2) jämte tillfälligt anställda korister vid privatteatrarna

4. Bestämmelser för musikteaterföretag (del III a)

Fast och tillfälligt anställda musiker

5. Bestämmelser för regional musikverksamhet (del IV)

Fast och tillfälligt anställda musiker jämte frilansavtal

6. Bilagor

Innehållsförteckning

Del I	Gemensamma bestämmelser	1
§ 1	Avtalets omfattning	2
§ 2	Allmänna förhållningsregler	2
§ 3	Anställning m.m.	2
§ 4	Användning av upphovsrättsligt skyddade inspelningar etc.	5
§ 5	Lönstillägg för instrument	8
§ 6	Klädsel och maskering	14
§ 7	Resor	14
§ 8	Sjuklön och föräldralön m.m.	15
§ 9	Arbetsmarknadsförsäkringar	15
§ 10	Semester	16
§ 11	Permission, tjänstledighet m.m.	19
§ 12	Meddelanden	20
§ 13	Force majeure	21
§ 14	Förebyggande och biläggande av tvist	21
§ 15	Giltighetstid	22
Del II	Bestämmelser för orkesterföretag	23
§ 1	Yrkesrollen – arbetsuppgifter	25
§ 2	Löner	25
§ 3	Biinstrument	27
§ 4	Tjänstgöring i högre befattning	28
Del III	Bestämmelser för musikteaterföretag och teaterföretag, korister och repetitörer vid musikteaterföretag, musiker och korister vid teaterföretag	29
§ 1	Yrkesrollen – arbetsuppgifter	32
§ 2	Löneplan avseende tillsvidareanställda och extra korister	32
§ 3	Löneplan avseende repetitörer	34
§ 4	Repetitörer vid privattestrar	35
§ 5	Löneplan avseende musiker och korister vid teaterföretag	35
Del III a	Musiktestrar Musiker	38
§ 1	Yrkesrollen – arbetsuppgifter	40
§ 2	Löner avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker	40
§ 3	Biinstrument	43
§ 4	Tjänstgöring i högre befattning	43
Del IV	Bestämmelser för regional musikverksamhet	45
§ 1	Yrkesrollen – arbetsuppgifter	47
§ 2	Löner musiker	47
§ 3	Biinstrument	49
	Övergångsbestämmelser regionmusiker	50
	Frilansavtal för länsmusik	51

ÖVERENSKOMMELSE OCH BILAGOR	53
Överenskommelse om lön för perioden 2013.03.01–2016.03.31	54
Arbetstidsavtal	56
Samverkansavtal.....	65
Kompetensutvecklingsavtal.....	69
Överenskommelse facklig förtroendeman	72
Praktikavtal	75
Avtal om sjuklön och föräldralön m.m.....	77
Reseavtal	89

DEL I

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

§ 1 Avtalets omfattning

Mom 1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar de till Svensk Scenkonst anslutna företag, som angivits i särskilda förteckningar vid avtalets upprättande. Förteckningarna bilägges. (Del II Musiker vid orkesterföretag, Del III Repetitörer och tillsvidareanställda korister vid musikteatrar samt musiker och repetitörer vid teatrar och korister vid privat-teatrar, Del III a Musiker vid musikteatrar, Del IV Musiker vid regional musikverksamhet.)

Mom 2 Avtalets tillämpning

Efter skriftlig framställning från någondera sidan skall kollektivavtalet i tillämpliga delar träda i tillämpning från och med den första i nästföljande månad vid till Svensk Scenkonst anslutet företag, som sysselsätter musiker, korister eller repetitör. Är arbetsgivaren redan bunden av annat kollektivavtal, träder detta kollektivavtal i tillämpning då förstnämnda avtal utlöpt, om icke annat överenskommes.

§ 2 Allmänna förhållningsregler

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Sålunda skall arbetsgivaren och den anställde såväl inåt som utåt taga hänsyn till varandras intressen. Arbetsgivarens rätt att välja tidpunkt för publicering av företagets nyhetsmaterial skall iakttagas av den anställde. I verksamheten skall material och resurser handhas med största möjliga omsorg och sparsamhet. Den anställde är skyldig att ställa sig till efterrättelse utfärdade föreskrifter, vilka ej står i strid mot detta avtal. Innan mera omfattande föreskrifter av ordningskaraktär utfärdas skall lokalt samråd härom äga rum.

Till avtalet bifogade av parterna fastställda ordningsregler skall äga samma giltighet som avtalet i övrigt.

§ 3 Anställning m.m.

Mom 1 Tillsvidareanställning m.m.

Anställning gäller tillsvidare såvida anställningen inte uttryckligen avser vikariat, även årsvikariat, provanställning, projektanställning eller anställning för tillfälligt behov.

Mom 2 Spelår

Med spelår avses tiden 1 juli – 30 juni.

Mom 3 Provtjänstgöring

Provtjänstgöring skall avse viss tid och omfatta högst ett spelår. Förlängningen

av provtjänstgöring med ytterligare ett spelår kan ske efter överenskommelse mellan de lokala parterna.

Provtjänstgöring som omfattar spelår övergår i tillsvidareanställning såvida inte underrättelse och varsel om annat lämnats senast två månader före provtjänstgöringens upphörande eller förlängning av provtjänstgöringen avtalats.

Provtjänstgöring kortare tid än spelår övergår under motsvarande förutsättningar i tillsvidareanställning, om underrättelse eller varsel inte lämnats 14 dagar före provtjänstgöringens upphörande dock inte senare än den 1 juni. Provtjänstgöring kortare tid än en månad upphör utan förgående underrättelse eller varsel vid tjänstgöringsperiodens utgång om inte överenskommelse om förlängning träffats.

Mom 4 Provspelning

Vid nyanställning av musiker eller korist som tillsvidareanställd eller för årsvikariat skall representanter för de anställda beredas tillfälle att delta i bedömningen av den sökande, som regel efter provspelning respektive provsjungning, innan beslut om anställning fattas. Överenskommelse härom träffas lokalt enligt hittillsvarande riktlinjer.

Protokollsanteckning – Kontinuerlig anställning

Arbetsgivarparten förklarar sig beredd att tillse att årsanställd vid övergång från en av Svensk Scenkonsts delägare till annan i anslutning till spelårsskifte erhåller kontinuerlig anställning.

Mom 5 Uppsägning

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

Anställning som icke löper tillsvidare eller provtjänstgöring upphör vid kontraktstidens slut, om icke överenskommelse om prolongation träffas.

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivaren får medge, att anställning upphör utan att den anställde iakttar gällande uppsägningstid.

Protokollsanteckning 2

Har anställd, som sagts upp på grund av arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall enligt detta avtal gällande uppsägningstid förlängas med sex månader.

Mom 6 Hälsodeklaration

För erhållande av tillsvidareanställning kan erfordras hälsodeklaration.

Mom 7 Tillfälligt anställda

Anställning avser viss uppgift (visst verk, viss pjäs, konsert eller föreställning), viss tid eller säsong (spelår).

Mom 8 Visstidsanställnings upphörande (gäller ej provtjänstgöring)

Anställning för viss tid, som vikarie, för spelår eller för tillfälligt behov upphör vid anställningstidens utgång utan föregående underrättelse eller varsel. Anställd med årsvikariat eller spelårskontrakt bör dock senast två månader före anställningstidens utgång erhålla besked om arbetsgivaren önskar förlänga anställningen ytterligare ett år.

Mom 9 Anställningskontrakt

Musiker, korister och repetitörer anställs enligt detta avtals bestämmelser och – utom i fall av anställning under 1 månad – med kontrakt. För anställning understigande 1 månad ska i förväg informeras om anställningens ingående som upphörande, arbetets omfattning, lön och annat som är av väsentlig betydelse. Fullgörande kan ske genom skriftlig handling, mail eller sms.

Mom 10 Anställnings längd

(Gäller musiker vid teaterföretag, korister och repetitörer.) Kontrakt, som löper viss tid, må upphöra vid kontraktstidens utgång, dock tidigast fjorton dagar efter det underrättelse härom lämnats. Kontrakt, som avser viss pjäs skall innehålla uppgift om när premiär tidigast respektive senast äger rum, respektive när repetitionerna tidigast respektive senast påbörjas samt gäller därefter så länge pjäsen gives. Teatern är skyldig att minst fjorton dagar innan kontraktet utlöper underätta den anställda.

Mom 11 Underrättelse

Som underrättelse enligt lagen om anställningsskydd gäller för visstidsanställd i kontrakt intagen bestämmelse om engagemangets upphörande. Som sådan underrättelse gäller i övrigt vid anställning för viss uppgift (viss pjäs eller föreställning), viss tid eller säsong (spelår) anslagen spelplan eller liknande respektive i kontrakt intagen bestämmelse om engagemangets upphörande.

Mom 12 Varsel och överläggningsrätt m.m.

Varsel, uppsägning eller underrättelse enligt lag eller detta avtal skall ske skriftligen. Den som har rätt till varsel eller underrättelse har även rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden i enlighet med avtalets § 14. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den åtgärd varslet eller underrättelsen gäller förrän tillfälle till överläggning har lämnats. Bestämmelserna i §§ 15–17, 28 och 30–32 lagen om anställningsskydd ersättes med föreskrifterna i detta avtal samt anställningskontraktets bestämmelser.

Mom 13 Avsked

Avsked skall ske med beaktande av reglerna i lagen om anställningsskydd.

Protokollsanteckningar

1. Turordningsregler – Parterna är överens om att icke tillämpa turordningsreglerna i § 22 och att icke för visstidsanställda tillämpa reglerna om företrädesrätt till återanställning §§ 25-27 i lagen om anställningsskydd.
2. Vikariat – Parterna är ense om att fr.o.m. 1998.04.01 skall 5 § sista stycket LAS i den lydelse lagen har från 1997.01.01 icke äga tillämpning inom riksavtalet för tillsvidare- och tillfälligt anställda musiker, korister och repetitörer vid orkester, musikteater och teaterföretag samt regional musikverksamhet. Parterna är följaktligen ense om att 5 § sista stycket LAS i dess lydelse enligt SFS 2007:391 ej heller ska äga tillämpning inom riksavtalets område. Parterna har ett ansvar att tillse att denna branschspecifika kollektivavtalsregel hanteras med omdöme och att missbruk stävjas.
3. Partsgemensam genomgång – Parterna är överens om att under perioden 2012.01.01–2012.09.30 gemensamt gå igenom de moment och protokollsanteckningar som upptas i 3 § Riksavtalet, för att utröna huruvida parternas tolkningar sammanfaller eller skiljer sig åt, samt analysera hur reglerna tillämpas och fungerar i praktiken.

I de delar parterna är ense om innebörden, och denna inte tillräckligt tydligt framgår av gällande lydelse, kan förslag på tydligare skrivning utformas.

Parterna är ense om att detta arbete, beroende av vad som diskuteras, bör involvera såväl förhandlare som institutionsföreträdare och förtroendevalda utövare.

§ 4 Användning av upphovsrättsligt skyddade inspelningar samt rätten att tillåta offentliga framföranden.

Mom 1

Inom ramen för sin tjänstgöringsskyldighet kan anställd åläggas att medverka vid inspelningar avsedda för offentliga framföranden och/eller tillgängliggörande för allmänheten.

Ersättning utgår till anställd enligt moment 2–7. Regleringen i moment 2–3 gäller ej musiker, repetitörer och korister vid teaterföretag enligt förteckning i Del III riksavtalet, samt anställda enligt 1 § Frilansavtal för länsmusikstiftelser.

Mom 2

- Hela verk utan krav på vederlag från allmänheten får tillgängliggöras till skolan, vården och omsorgen utan begränsning av tillgänglighetstid samt utan ersättning.
- Hela verk utan krav på vederlag får tillgängliggöras genom överföring till allmänheten (streaming) under en tillgänglighetstid av 6 månader från första tillgängliggörandet utan ersättning.
- Hela verk utan krav på vederlag får tillgängliggöras på begäran till allmänheten (on demand) under en tillgänglighetstid av 30 dagar från första tillgängliggörandet utan ersättning.

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om tillgängliggörande för allmänheten efter ovanstående perioder, i vilken frågor om tid för tillgängliggörande och ersättning ska regleras.

Det förutsätts att nyttjandet inte genererar intäkter. Skulle så vara fallet ska ersättning, om inte annat överenskommes lokalt, utges enligt tillämpning nedan.

Mom 3

Tillgängliggörande som sker mot vederlag i andra fall än vad som regleras i moment 4-7 ersätts fr.o.m. 2013.03.01 med 2,50 kr per avspelningsminut, fr.o.m. 2014.03.01 med 2,57 kr per avspelningsminut och fr.o.m. 2015.04.01 med 2,62 kr per avspelningsminut.

Mom 4

Medverkan vid inspelningar, upptagningar och överföringar för återgivande i radio/TV nationellt och/eller internationellt ersättes fr.o.m. 2013.03.01 med 1,85 kr per minut sändningstid, fr.o.m. 2014.03.01 med 1,90 kr per minut sändningstid och från 2015.04.01 med 1,94 kr per minut sändningstid. Ersättningen inkluderar tre sändningar inom två år från den första sändningen. För regionala sändningar utgår ersättning med 1/3 och för lokala sändningar med 1/6 av detta belopp. För (repris)sändning utöver vad som anges ovan utgår 1/3 av tillämpligt belopp.

Medverkan i inspelning av ljudband avsett för offentligt framförande ersättes fr.o.m. 2013.03.01 med 0,76 kr per minut avspelningsstid, fr.o.m. 2014.03.01 med 0,78 kr per minut avspelningsstid och fr.o.m. 2015.04.01 med 0,80 kr per minut avspelningsstid.

Mom 5

Medverkan i inspelningar för spridning av exemplar t.ex. fonogram, videogram, DVD, Cd-rom ersättes fr.o.m. 2013.03.01 med 27,48 kr per minut avspelnings-

tid för stämledare fr.o.m. 2014.03.01 med 28,22 kr per minut avspelningstid för stämledare och fr.o.m. 2015.04.01 med 28,81 kr per minut avspelningstid för stämledare.

Övriga anställda ersättes fr.o.m. 2013.03.01 med 22,30 kr per minut avspelningstid, fr.o.m. 2014.03.01 med 22,90 kr per minut avspelningstid och fr.o.m. 2015.04.01 med 23,38 kr per minut avspelningstid. Medverkar den anställda i bild förhöjs ersättningen med 65%.

Mom 6

Medverkan vid inspelning av biografiffilm avsedd för försäljning och offentlig visning på biograf ersättes fr.o.m. 2013.03.01 med 27,48 kr per minut avspelningstid för stämledare fr.o.m. 2014.03.01 med 28,22 kr per minut avspelningstid för stämledare och fr.o.m. 2015.04.01 med 28,81 kr per minut avspelningstid för stämledare.

Övriga anställda ersättes fr.o.m. 2013.03.01 med 22,30 kr per minut avspelningstid, fr.o.m. 2014.03.01 med 22,90 kr per minut avspelningstid och fr.o.m. 2015.04.01 med 23,38 kr per minut avspelningstid. Medverkar den anställda i bild förhöjs ersättningen med 65 %.

Mom 7

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa en månatlig ersättning för nyttjande enligt mom. 2, 3, 4 och 5 i vilken frågor om nyttjanderättens omfattning och ersättning ska regleras.

Mom 8

Arbetsgivaren äger rätt att utan ersättning enligt ovan utnyttja inspelat material för information och PR-verksamhet för den egna institutionen. Det förutsättes därvid att nyttjandet inte genererar intäkter. Skulle så vara fallet skall ersättning, om ej annat överenskommes lokalt, utges enligt tillämplig regel ovan.

Mom 9

Efter inspelning skall representant för de medverkande vara berättigad att på sedvanligt sätt deltaga i bedömningen av inspelningen innan densamma anses avslutad. Medverkandetid räknas för orkester respektive kör såsom kollektiv. Ersättning utbetalas då masterband, efter bedömning enligt ovan, från inspelningen föreligger. Ersättningen beräknas enligt den tid som anges på masterbandet.

Mom 10

Representant för de medverkande ska i samverkan delta i bedömningen av den

kommande utsändningen för att värna om den personliga integriteten. Exempel på frågor som bör behandlas är bestämmande av inspelningsfria platser och inspelning på repetition.

Mom 11

Licensiering för annat bruk än sådant som arbetsgivaren nyttjar enligt denna paragraf skall ske genom Symf/Musikerförbundet eller den organisation som förbunden anvisar.

Protokollsanteckning

- 1) För Sveriges Radio, inklusive Sveriges Radios Symfoniorkester (SRSO) och Radiokören, gäller vid var tid gällande lokalt avtal.

§ 5 Lönetillägg för instrument

Musiker är skyldig att själv hålla sig med instrument samt att stå för kostnaderna för strängar, tagel och rör och annat motsvarande förbrukningsmaterial. Vidare är musiker skyldig att stå för kostnader för underhåll, reparation och försäkring.

Arbetsgivaren utbetalar särskilt lönetillägg enligt nedanstående tabell till musiker som är skyldig att hålla sig med instrument. Därutöver skall musiker erhålla särskilt lönetillägg enligt individuell eller lokal överenskommelse för försäkringskostnader.

Ersättning, som utgår för högst ett huvudinstrument per musiker, utbetalas månadsvis. Instrument och stråkar som berättigar till ersättning enligt avtal skall stadigvarande användas i tjänsten.

Musiker är vid tjänstgöring inomhus skyldig att spela på sitt bästa instrument.

Utomhusinstrument tillhandahålles av arbetsgivaren enligt praxis.

Tabellen får följande lydelse fr o m 2013.03.01 resp. 2014.01.01:

Tabell för lönetillägg för instrumentinnehav							
(Beloppen baseras på 6,86% ränta)							
Stråk	A		B			C	D
Stråkinstrument inklusive stråkar	Lönetillägg för anskaffning per år och 1 000 kr inköpspris ¹⁾ För anställda med månadslön		Högsta inköpspris som berättigar till ersättning ¹⁾			Lönetillägg för Underhåll/ Förbrukning	Lönetillägg Instrument Underhåll Förbrukning
	Huvudregel ⁴⁾	Övergångsregel ⁵⁾	Instrument inköpta före 20010701	Instrument inköpta mellan 20010701 och 20111231	Instrument inköpta efter 20111231	För anställda med månadslön. Per år 2013/2014	För tillfälligt anställda. Per dag
Violin	35:-	25:-	400 000:-	500 000:-	600 000:-	12 750/13 445	61
Viola	35:-	25:-	400 000:-	500 000:-	600 000:-	13 500/14 236	63
Cello	35:-	25:-	400 000:-	500 000:-	600 000:-	14 550/15 343	66
Kontrabas ²⁾	35:-	25:-	400 000:-	500 000:-	600 000:-	14 550/15 343	66
Kontrabas hem ²⁾	35:-	25:-	175 000:-	175 000:-	210.000:-	14.550/15 343	49
Enbart stråkar ⁶⁾	35:-	25:-	100 000:-	125.000:-	150.000:-	2.772/ 2 923	15

Ersättningstid Antal år		A	B	C		D
		Lönetillägg för anskaffning per år och 1.000 kr inköpspris ^{1) 7)} För anställda med månadslön	Högsta in- köpspris som berättigar till ersättning ^{1) 7)} Inköpta efter 20111231	Lönetillägg för under- håll/ förbrukning För anställda med månadslön Per år	2013 2014	Lönetillägg för instrument under- håll/ förbrukning För tillfälligt anställda Per dag
Flöjt	12	87	120 000	4 500	4 745	35
Oboe	7	135	96 000	16 750	17 663	73
Engelskt Horn	10	100	120 000	13 400	14 130	62
Klarinett (par)	10	100	84 000	15 075	15 897	59
Fagott	25	52	360 000	20 100	21 195	96
Sopransaxofon	15	74	43 000	14 476	15 265	47
Altsaxofon	15	74	42 000	14 476	15 265	47
Tenorsaxofon	15	74	48 000	15 710	16 566	51
Barytonsaxofon	15	74	84 000	16 210	17 093	58
Horn	10	100	90 000	2 250	2 373	26
Trumpet (par)	7	135	60 000	4 500	4 745	30
Trombon	7	135	54 000	2 250	2 373	22
Bastrombon	7	135	84 000	2 250	2 373	30
Euphonium	10	100	72 000	2 250	2 373	22
Tuba	13	82	180 000	2 550	2 689	39
Harpa Hem ^{2) 3)}	30	47	240 000	7 500	7 909	³⁾ 45
Flygel ²⁾	50	36	180 000	4 500	4 745	27
Piano ²⁾	25	52	60 000	3 750	3 954	17
Pukor ²⁾	30	47	120 000	1 800	1 898	18
Slagverk ²⁾	30	47	120 000	1 800	1 898	18
Trumset ²⁾	7	137	84 000	11 310	11 926	55
Gitarr ⁶⁾	10	100	44 000	2 420	2 552	16
Elgitarr ⁶⁾	10	100	44 000	2 420	2 552	16
Elbas ⁶⁾	10	100	44 000	3 520	3 712	19
Synth./Keyb. ⁶⁾	7	135	44 000	1 100	1 160	16
Förstärkare	7	135	22 000	2 200	2 320	13
Dragspel	15	74	83 000	4 950	5 220	27

Not 1

Vid fastställande av värdet för instrument gäller inköpspriset.

Not 2

Ersättning utgår endast till musiker som håller sig med eget övningsinstrument trots att podieinstrument av tillfredsställande kvalitet tillhandahålles av arbetsgivaren.

Vid tillfälligt behov är musiker skyldig att utan extra instrumentersättning spela på sådant instrument i repetitions-/föreställningsverksamhet. Med tillfälligt behov avses enstaka produktion eller rimlig tid för underhåll/repairation av podieinstrument.

Transportkostnader till och från den lokal där instrumentet skall användas betonas av arbetsgivaren.

Not 3

För tillfälligt/visstidsanställd som tillhandahåller egen harpa gäller följande.
 500 kr per dag, maximalt 2 000 kr för period om 7 dagar
 Period om 7-14 dagar, 3 000 kr Period om 15-30 dagar, 3 500 kr
 Period om mer än 30 dagar 3 500 kr/mån.

Res-/transportkostnad tillkommer.

Not 4 Huvudregel (stråk)

Beräkningsgrunden för stråkinstrument baseras på kapitalkostnaden under 15 år.

För instrument och stråkar skall respektive instruments inköpspris användas.

Ersättning påverkas inte av eventuell värdeförändring efter fastställande av ingångsvärde.

Ingångsvärdet gäller under 15 år, varefter ersättning för detta instrument upphör.

Lönstillägg för ersättning för underhåll och förbrukning utgår dock under hela anställningstiden.

Vid byte av instrument utgår ersättning för eventuell merkostnad av instrument fr.o.m. datum för byte 15 år framåt.

Not 5 Övergångsregel (stråk)

För tillsvidare anställd musiker (anställd 1998.06.30) vid till SvS anslutet företag, utgår ersättning utan tidsgräns på 15 år, för det instrumentinnehav och det värde som gällde nämnda dag. Detta gäller så länge musikern kvarstår i anställning vid samma företag.

Vid byte av instrument utgår ersättning för eventuell merkostnad av instrument fr.o.m. datum för byte 15 år framåt.

Not 6 Stråkar

Om musiker håller med stråkar till instrument, som ägs av arbetsgivaren eller annan (lån), skall ersättning för stråkarnas sammanlagda värde utgå enligt värdetabell för instrument (vänstra stapeln, kolumn A). Stråkunderhåll enligt kolumn C.

Not 7 Övriga instrument

Beräkningsgrunden för blåsinstrument baseras på kapitalkostnad och värdeminskning under en avtalad ersättningstid, se tabell.

Om nytt instrument ej anskaffas efter utgången av instrumentets ersättningstid sker ny värdering av instrumentet.

Övergångsbestämmelse

(För tillsvidareanställd musiker anställd 1998.06.30 vid till SvS anslutet företag)

Instrument inköpt 1996.01.01–1998.12.31 får gå över till det nya systemet om detta är förmånligare. Instrument inköpta före 1996.01.01 ligger kvar med schablonbelopp enligt riksavtalet 1995/98 avseende A-stapeln tills nyanskaffning sker.

Beräkning av instrumentets ersättningstid enligt tabell påbörjas 1998.07.01.

Not 8 Förstärkare

Utöver tillägg för instrument utgår, i förkommande fall, tillägg för förstärkare enligt tabell.

Tillämpningsanvisningar för lönetillägg för instrument

Reskostnader

Eventuell tjänsteresa i samband med reparation av instrument bekostas efter överenskommelse av arbetsgivaren.

Skador på stråk-, träblås- och bleckblåsinstrument

Sprickor och mekaniska skador som ej härleds till försäkringsskador bör, som tidigare i en dialog mellan arbetstagaren och arbetsgivaren klargöra vem som är betalningsansvarig. Sprickor beroende på klimatförhållanden skall bekostas av arbetsgivaren.

Sordiner

Sordiner för bleckblåsinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren.

S.k. institutionsinstrument

Samtliga reparationer, underhåll, strängar, tillbehör (t.ex. klubbor, stockar etc. för slagverket) samt allt övrigt som tillhör dessa instrument bekostas av arbetsgivaren.

Biinstrument

Biinstrument tillhandahålles av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren väljer att inte tillhandahålla instrument, skall ersättning utgå för instrument och underhåll/förbrukning. Formen för denna ersättning, beroende på nyttjandefrekvens, kan vara:

- Hyra per produktion.
- Del av instrumentersättning, baserad på ersättning för respektive huvudinstrument.
- Hel instrumentersättning dvs. ersättning för mer än ett instrument.

Musiker är icke skyldig att spela på eget biinstrument, om överenskommelse om ersättning för instrument ej träffats.

Nedsättning av tjänstgöring för annat skäl än sjukdom, havandeskap o.s.v.

För tillsvidareanställd musiker med tjänstledighet/tillfälligt reducerad tjänstgöring utgår ersättning enligt kolumn A till 100% endast om tjänstledigheten avser fortbildning inom musikeryrket. Ersättning för underhåll och förbrukning (kolumn C) utgår med procentuell andel i förhållande till tjänstgöringens omfattning.

För tillsvidareanställd musiker med ej tillfällig deltidsanställning (t.ex. halvtid 50% etc) utgår lönetillägg för instrument med procentuell andel i förhållande till tjänstgöringens omfattning. Dock skall musiker som fått nedsatt tjänstgöring genom uppsägning på grund av arbetsbrist erhålla ersättning enligt kolumn A till 100%. Ersättning för underhåll och förbrukning (kolumn C) utgår med procentuell andel i förhållande till tjänstgöringens omfattning.

För musiker med fler än en arbetsgivare inom Svensk Scenkonsts avtalsområde kan dock utgå lönetillägg med högst 100% av totala lönetillägget för instrument.

För musiker med kombinationstjänst med undervisning kan träffas annan lokal överenskommelse.

Sakkunniga kan ge utlåtande

Parterna skall under avtalstiden utse sakkunniga för beslut i tolkningstvister samt rekommendationer i andra frågor.

§ 6 Klädsel och maskering

För scenbruk tillhandahåller arbetsgivaren nödvändiga tillbehör för föreskriven maskering samt sådan föreskriven klädsel som inte ingår i den anställdes privata garderob.

Beträffande musikers klädsel vid konserter, föreställningar respektive inspelningar ska lokala bestämmelser fortsätta gälla till dess annat överenskommes lokalt.

§ 7 Resor

Mom 1 Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning

Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, se bilaga. Regler rörande restidsersättning återfinns i § 10 arbetstidsavtalet, se bilaga.

Med begreppet logi avses normalt enkelrum med dusch och toalett.

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

Mom 2 Traktamente vid turné utomlands

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

Anmärkning avseende Sveriges Radios Symfoniorkester

För musiker anställda vid Sveriges Radio tillämpas bestämmelserna i gällande resereglemente för Sveriges Radios personal samt utgår transportkostnadsersättning i förekommande fall enligt avtalet för vid Sveriges Radio AB tillfälligt engagerade musiker och korister.

Mom 3 Resekostnader och traktamenten samt resetillägg för tillfälligt anställda

Musiker och korister som tillfälligt anställs på annan ort än bostadsorten erhåller resekostnadsersättning, traktamente och resetillägg för högst 14 dagar som vid tjänsteresa, i den utsträckning arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt vivre eller annan överenskommelse träffas.

Mom 4 Transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument

För transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument såsom kontrabas, trumset etc. till och från föreställningslokaler utgår ersättning enligt verifikation om inte arbetsgivaren anordnar gemensam transport. Ersättningen ska vara godkänd i förväg.

Mom 5 Avbruten semester

Den som under semester återkallas till tjänstgöring före semesterperiodens ut-

gång har, om extra kostnader härigenom uppkommer vid av honom företagna resor, rätt till skäligen ersättning för dessa kostnader.

Mom 6 Inlösen

Resekostnader som t.ex. traktamenten och resetillägg kan lösas in i lönen enligt överenskommelse.

§ 8 Sjuklön och föräldralön m.m.

Se bilaga om sjuklön och föräldralön m.m.

§ 9 Arbetsmarknadsförsäkringar

Mom 1 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

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

Mom 2 Grupplivförsäkring

Överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv och LO angående grupplivförsäkring skall gälla för arbetstagare anställda enligt detta avtal.

Särbestämmelse för Sveriges Radio

För anställd vid Sveriges Radio tillämpas lokalt pensionsavtal, vilket innebär att bestämmelserna avseende ITP samt SRSO-pension tillämpas.

Särbestämmelse fr.o.m. 2005.01.01 för till Svensk Scenkonst anslutna privatteatrar avseende musiker och korister.

Arbetsgivaren skall teckna och vidmakthålla:

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) enligt av Svenskt Näringsliv, LO och PTK godkända försäkringsvillkor.

Arbetsgivaren skall därjämte för pensionsändamål avsätta 3,5% beräknat på arbetsersättning (lön inklusive semesterersättning). Därtill tecknas en premiebefrielseförsäkring enligt reglerna i pensionsavtalet SAF/LO. Avsatta medel inbetalas av institutionen till försäkringsförmedlaren FORA. Intill dess att parterna träffat överenskommelse om förvaltningen av avsatta medel sker förvaltning enligt de regler som gäller enligt pensionsavtalet SAF/LO.

§ 10 Semester

Mom 1 Semesterår

Företaget äger räkna spelår (1 juli–30 juni) såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således

lämnas under samma spelår som semestern intjänas. Det åligger arbetsgivaren att för lokal-avdelningen redovisa huvudprinciperna för hur denna bestämmelse tillämpas.

Lokal överenskommelse kan träffas om annan period för semesterår och intjänandeår.

Mom 2 Semesterns längd

Anställd åtnjuter varje semesterår semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommit om längre semesterledighet. För helårsanställd med ferier vid de kungliga teatrarna fastställs semesterns längd till högst 30 dagar per spelår.

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

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

Semestertillägg för varje semesterdag utgör 0,8% 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, förmanstillägg, fasta avspelnings-, biinstrument- och framflyttningsstillägg samt ob-tillägg).

På rörliga lönedelar utöver ovannämnda månadstillägg utgår för arbetstagare 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. övertids-, restidstillägg, föreställningsersättningar, biinstrument- framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar skall följande regler tillämpas:

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

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

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

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 anställda än sådana med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12% beräknad på utbetalda löner, gager, inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

Mom 5 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% på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reduktion vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt mom 3 för de överskjutande semesterdagarna.

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

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

Anmärkning:

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

Mom 6 Semesternas förläggning

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

- a) Lokal överenskommelse om förläggning av företagets huvudsemester är vad gäller 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 huvudsemesteren förläggas under intjänandeåret.

Protokollsanteckning

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

Mom 7 Obetalda semesterdagar

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

Mom 8 Förhandlingar

Förhandlingar om förläggning av semester sker i den ordning parterna avtalar i anslutning till MBL.

Mom 9 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 – om ej annat överenskommes individuellt – senast den 15 januari före nästkommande semester varvid alternativa arbetsuppgifter under insparandetiden kan diskuteras. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 semesterlagen.

Mom 10 Övrig semesterlön

Semesterersättning i förekommande fall utgår i enlighet med huvudregeln enligt ovan.

Mom 11 Uppspelning

Jämte semester utläggs för fast anställda musiker i anslutning till semestern en vecka för enskild uppspelning, som belastar årsarbetstidsmättet enligt Arbets-tidsavtalet (se bilaga) med fem dagar.

Protokollsanteckning angående Kungliga Operan

Denna bestämmelse gäller ej Kungliga Operan, där ferier utgår. Överläggningar om de framtida feriebestämmelserna vid de kungliga teatrarne upptas senare,

varvid det förutsätts att man på lokal nivå vid de olika teatrarna förbereder en lösning som är anpassad till varje teaters individuella behov och förutsättningar.

Anmärkning avseende koristers uppsjungning

Parterna är ense om att första tjänstgöringsveckan efter semesterledighet vid spelårs början, bör användas för annat än föreställningsverksamhet.

Mom 12

Individuellt, lokalt eller centralt överenskommen längre semester än lagstadgad kan inlösas i lönen efter individuell överenskommelse (Del IV Övergångsbestämmelser Semester).

Protokollsanteckning Folkoperan

Parterna är införstådda med att betald semesterledighet kan läggas ut under anställningstiden.

§ 11 Permission, tjänstledighet m.m.

Mom 1 Permission

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

Mom 2 Tjänstledighet

Vid tjänstledighet utan lön göres avdrag enligt följande:

Vid tjänstledighet om högst 5 (6)* arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med:

$$\frac{1}{21} \frac{(1)}{(25)} \text{ av månadslönen}$$

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

$$\text{Dagslönen} = \frac{\text{månadslönen} \times 12^{**}}{365}$$

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag som regel utan lön) kan beviljas, i den mån arbetet tillåter och bärande skäl för ledighet föreligger.

Löneavdrag görs för varje dag (vardag samt sön- och helgdag) som tjänstledigheten omfattar, varvid dock vilodag eller fridag som inleder eller avslutar ledigheten icke medräknas.

* Siffrorna inom parentes gäller vid 6-dagarsvecka

** I detta fall göres avdrag för veckans alla dagar

Mom 3 Andra engagemang

Fast anställd äger ej rätt att utan medgivande taga andra engagemang, ej heller åtaga sig annan tjänst vilken kan anses menligt inverka på tjänsten hos arbetsgivaren.

§ 12 Meddelanden

Därest ej annat lokalt överenskommes gäller beträffande meddelanden följande:

Den anställda skall vara skyldig att varje dag taga del av meddelanden och spelschema, som anslås på anslagstavla för personalen. Meddelanden, som anslagits på denna före kl 16.00, skall därför anses ha kommit den anställda till del samma dag. Meddelande om repetition följande dag skall dock vara anslaget senast 30 minuter efter avslutningen av dagens repetition.

Under tid då den anställda är tjänstgöringsskyldig får den anställda icke utan tillstånd lämna konsert-, teaterorten eller platsen där föreställning gives. Den engagerade skall hålla ledningen underrättad om adress och telefonnummer, så att meddelande utan svårighet och större tidsutdräkt kan träffa den engagerade.

Anställd musiker med tjänstgöringsskyldighet skall vara tillgänglig för företaget. Med tjänstgöringsskyldig musiker avses sådan som icke beviljats tjänstledighet, permission eller semester. I annat fall kan arbetsgivaren göra löneavdrag enligt § 11 mom 2 andra stycket.

För regional musikverksamhet gäller hittillsvarande praxis, om inte annat lokalt överenskommes.

Anmärkning avseende tillfälligt anställda musiker och korister med dagsgage

För tillfälligt anställda musiker och korister vid orkesterföretag Del II, musikföretag Del III och Del III a) och musiker vid regional musikverksamhet Del IV gäller:

För produktion som inställs så sent att meddelande härom inte når arbetstagaren senast 15 dagar före planerad inställelse utgår lön enligt nedanstående tabell:

Besked lämnat mindre än	Ersättning enligt överenskommet gage
3 dagar	100%
7 dagar	75%
14 dagar	50%

Ersättning utgår dock inte för arbetsdag som infaller mer än 14 dagar efter första inställdedagen.

Där så lämpligen kan ske, skall i kallelse till tjänstgöring anges den tid engagemanget omfattar.

Protokollsanteckning

Parterna fastslår att musiker har att tjänstgöra i sin orkester respektive sina ensembler vid förfall för annan musiker utan särskild ersättning (i annat fall än när sådan är särskilt föreskriven i avtalet).

§ 13 Force majeure

Om konsert, föreställning eller inspelning ställs in på grund av brand, explosion, epidemi, krig, krigsfara eller andra jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll har arbetsgivaren rätt att

- säga upp visstidsanställda arbetstagares anställningar med iakttagande av en uppsägningstid om två månader
- säga upp tillsvidareanställda arbetstagares anställningar med iakttagande av en uppsägningstid om sex månader

§ 14 Förebyggande och biläggande av tvist

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar skall därom förhandlas. Tvistefrågor, som ej kan lösas vid lokal förhandling mellan företaget och den engagerade och/eller Symfs/ Musikerförbundets lokalavdelning, skall hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Scenkonst och Sveriges Yrkesmusikerförbund eller Musikerförbundet. Part skall påkalla förhandling inom fyra månader efter det 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 ej 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 för viss frågas handläggande föreskrives annan frist vid äventyr att rätt eljest går förlorad, gäller lagens bestämmelser.

§ 15 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2013.03.01 t.o.m. 2016.03.31.

Avtalet kan sägas upp senast 2014.10.31 till upphörande 2015.03.31.

För tiden efter 2016.03.31 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Anteckning till förhandlingsprotokollet

Arbetsgivaren må fordra att befattningshavare, som är att hänföra till företagsledningen endast må tillhöra endera förbundet som passiv medlem.

Stockholm 2013.05.16

SVENSK SCENKONST

Stefan Forsberg

Maria Sundling Grundtman

Henrik Stålspets

SVERIGES YRKESMUSIKERFÖRBUND

Anders Filén

Bo Olsson

SVENSKA MUSIKERFÖRBUNDET

Thomas Bjelkerud

DEL II

BESTÄMMELSER FÖR ORKESTERFÖRETAG

Orkesterföretag

Förteckning

över orkesterföretag under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser tillsvidareanställda musiker och tillfälligt anställda musiker. (Orkesterföretagen)

Gävle Konserthus & Gävle Symfoniorkester
Göteborgs Symfoniker
Helsingborgs Symfoniorkester & Konserthus
Kalmar Läns Musikstiftelse, Camerata Nordica
Länsmusiken i Örebro, Svenska Kammarorkestern
Malmö SymfoniOrkester
Musik i Dalarna
Musik i Syd, Musica Vitae
Musik i Uppland
Scenkonstbolaget, Nordiska Kammarorkestern
Norrköpings Symfoniorkester
Smålands Musik & Teater, Jönköpings Sinfonietta
Stockholms Konserthus
Sveriges Radio
Vara Konserthus
Västmanlandsmusiken, Västerås Sinfonietta

Orkesterföretag Musiker

§ 1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 Löner tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

Mom 1 Tillsvidareanställda musiker

Löner utgår enligt löneplan.

Löneplaner

Konsertmästare

1:e och alternerande 1:e konsertmästare samt solocellist enligt personlig uppgörelse.

1 = Stämledare, alternerande solocellist och 2:e konsertmästare

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 21 544 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 22 126 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 22 591 kr.

2 = alternerande stämledare, 3:e konsertmästare.

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 20 636 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 21 193 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 21 630 kr.

3 = Övriga musiker

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 19 774 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 20 308 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 20 734 kr.

I lägstlön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg) med ansvar för huvud-instrument.

Rotation inom stråkstämmor m.m.

Stråkmusiker har skyldighet till rotation inom respektive stämma upp t.o.m. 1:a pult (2:a stol).

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information osv. skall avtalas individuellt om särskild ersättning, som utgår under förordnandetiden. När förordnandet upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Anmärkning

Vid löneinplacering äger musiker tillgodoräkna sig tjänstgöring i annan professionell orkester eller ensemble eller i annan verksamhet som av de lokala parterna bedöms som likvärdig.

Protokollsanteckning

Lönerna enligt detta avtal inkluderar ersättning vid eventuellt förekommande kostym och mask samt utgår även om musik exekveras från scen.

Anmärkning

Parterna är överens om att musik som utförts bakom scen ej är att betraktas som scenmusik.

Mom 2 Tillfälligt anställda musiker

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- TV-inspelning, omfattande dag med en inställelse med nedanstående andel av begynnelselönen för aktuell befattning inom respektive musikinstitution för helårsengagerade musiker. Andelen skall dock minst beräknas på en lön om 20 422 kr fr.o.m. 2013.03.01, 20 973 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 21 413 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Därutöver tillkommer ob-tillägg enligt arbetstidsavtalet § 7.

upp till 24 år med	1/18
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/17
efter 30 år med	1/16
av beloppet.	

För dag med *två inställelser* utgår enligt samma princip ersättning med följande andel:

upp till 24 år med	1/14
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/13

efter 30 år med 1/12
av beloppet.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår gage för två inställelser med följande andel:

upp till 24 år med	2/18
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	2/17
efter 30 år med	2/16

av beloppet.

Anmärkning

Kort akustikprov eller förberedelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ingår inom ramen för inställelse.

Med dagersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Mom 3 Månadslön för tillfälligt anställd

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mer skall ersättning utgå i form av aktuell månadslön för tillsvidareanställda musiker på respektive musikinstitution.

§ 3 Biinstrument

Musikers skyldighet att traktera biinstrument regleras i kontrakt. Då ersättning för trakterande av biinstrument ej regleras i kontrakt utgår ersättning per konsert, föreställning respektive inspelat program med:

- för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 139 kr fr.o.m. 2013.03.01, lägst 143 kr fr.o.m. 2014.03.01 och lägst 146 kr fr.o.m. 2015.04.01.
- dock för altflöjt, oboe d'amore, basoboe, kontrabasklarinet, basethorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 415 kr fr.o.m. 2013.03.01, lägst 426 kr fr.o.m. 2014.03.01 och lägst 435 kr fr.o.m. 2015.04.01.
- för övriga biinstrument utgår ersättning enligt individuell överenskommelse.

Protokollsanteckning 1

Bastrombon respektive tenortrombon betraktas som biinstrument i förhållande till respektive huvudinstrument.

Protokollsanteckning 2

Vid repriser eller korta konserter av uppsökande karaktär eller skolkonserter halveras i detta moment angivna belopp.

Mom 2

Ersättning för skyldighet att växla mellan 4-strängad och 5-strängad kontrabas regleras i kontrakt. Gäller ej s.k. extension.

Övergångsbestämmelse

För musiker som erhåller ersättning för 5-strängad kontrabas men ej är berättigad till detta enligt nytt mom 2 fryses ersättningen på nuvarande nivå. Detta gäller så länge musiker kvarstår i nuvarande anställning.

§ 4 Tjänstgöring i högre befattning

Mom 1 Vid tjänstgöring för tid överstigande två veckor

Musiker som tjänstgör i högre befattning för längre tid i följd än två veckor erhåller månadslön för den aktuella befattningen fr.o.m. den första dagen.

Mom 2 Vid tjänstgöring för tid understigande två veckor

Tjänst som alternerande, andre respektive tredje konsertmästare innebär skyldighet att tjänstgöra som 1:e konsertmästare utan särskild ersättning.

Tjänst som alternerande solocellist och alternerande stämledare innebär skyldighet att tjänstgöra som solocellist respektive stämledare utan särskild ersättning.

Musiker i lönegrupp 3 har skyldighet att framflytta i stämman. Vad gäller tjänstgöring som 1:e konsertmästare, solocellist och stämledare måste särskild överenskommelse träffas om villkoren härför.

DEL III

**BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG OCH
TEATERFÖRETAG, KORISTER OCH REPETITÖRER
VID MUSIKTEATERFÖRETAG, MUSIKER OCH KORISTER
VID TEATERFÖRETAG**

Musiker vid teaterföretag

Förteckning

över teaterföretag lydande under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser musiker och repetitörer vid nedannämnda teatrar anslutna till Svensk Scenkonst och korister vid privatteatrarna.

2Entertain
 Angeredsteatern
 Astrid Lindgrens Värld
 Blixten & Co
 Borås Stadsteater
 Byteatern
 Dalateatern
 Dansens Hus
 Finska Kulturföreningen i Sverige – Uusi Teatteri
 Folkets Hus och Parker
 Folkteatern i Gävleborg
 Folkteatern Göteborg
 Giron sámí teáther, Samiska Teatern
 Gottsunda Teater
 Göteborgs Stadsteater
 Helsingborgs Stadsteater
 Junibacken
 Kulturhuset Stadsteatern
 Kungliga Dramatiska Teatern
 Länsteatern i Örebro
 Estrad Norr, Länsteatern Jämtland/Härjedalen
 Länsteatern på Gotland
 Malmö Stadsteater
 Moomsteatern
 Norrbottensteatern
 Scenkonstbolaget, Norrdans
 Vicky Nöjesproduktion
 Oktoberteatern
 Orionteatern
 Regionteater Väst
 Regionteatern Blekinge Kronoberg
 Riksteatern
 Scenkonst Sörmland, länsteatern
 Scenkonstsbolaget, Teater Västernorrland

Skånes Dansteater
Smålands Musik och Teater
Teater Halland Unga Klara
Uppsala Stadsteater
Villman Produktion
Västerbottensteatern
Västmanlands teater
Östgötateatern

Repetitörer och fast anställda korister

Förteckning

över musikteaterföretag lydande under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser repetitörer och tillsvidareanställda korister

Drottningholms Slottsteater
Folkoperan
GöteborgsOperan
Kungliga Operan
Malmö Opera
NorrlandsOperan Wermland Opera

§ 1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter

Mom 1

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

För korister innefattas i yrkesrollen att, liksom för sångsolister, skådespelare m.fl. där så är motiverat av konstnärliga skäl, på scen och inför öppen ridå utföra rekvisita- och lättare dekoromflyttningar. Härmed åsyftas inte att korister ska överta arbetsuppgifter som traditionellt utförs av andra yrkeskategorier.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

Mom 2 Text och musik

Anställd, som gjort text eller musik för teatern och ställer dessa prestationer till teaterns förfogande erhåller ersättning härför enligt överenskommelse.

Mom 3 Repetitörer

Med repetitör avses person, som avlagt examen vid musikhögskola eller har motsvarande högre yrkesutbildning – eller yrkeserfarenhet – vilken fullgör följande arbetsuppgifter;

- att ackompanjera vid instuderingar eller repetera med solister, skådespelare och dansare såväl på scen som i annan repetitionslokal,
- att ackompanjera vid övningar inom balett- och balettelevskola,
- att medverka i övrigt vid sceniska repetitioner och föreställningar,
- att vid behov spela tangentinstrument som piano, orgel, celesta eller cembalo såväl i orkester som på scen,
- att ackompanjera vid provsjungning, provdans och provspelning.

§ 2 Löneplan avseende tillsvidareanställda och extra korister

Mom 1 Månadslön

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 16 786 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 17 239 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 17 601 kr.

Med operahögskola, musikhögskola eller motsvarande eller fem års yrkesverksamhet vid professionell musikteaterinstitution:

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 19 774 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 20 308 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 20 734 kr.

I lägstlön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg).

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information m.m. skall avtalas särskild ersättning som utgår under förordnandetiden. När förordnandetiden upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Vid Kungliga Operan gäller liksom hittills lokalt avtal.

Mom 2 Ersättning för solistmedverkan

Ersättning för solistmedverkan, utöver lokalt inlösta ersättningar, utges enligt särskild överenskommelse.

Mom 3 Utbetalningsdag

Lön till tillsvidareanställda korister utbetalas senast den 25:e i varje månad om icke annat lokalt överenskommes.

Mom 4 Extra korister

Korist avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- och TV-inspelning omfattande dag med *en inställelse*.

Ålder:

upp till 30 år med 1/25

fr.o.m. 30 år upp till 40 år med 1/23

över 40 år med 1/20

av begynnelselönen för tillsvidareanställda korister inom respektive musikinstitution inklusive i förekommande fall fasta ersättningar för ob-tillägg, radio, TV, band och fonogram.

För dag med *två inställelser* utgår enligt samma princip ersättning med

upp till 30 år 1/19

fr.o.m. 30 år upp till 40 år 1/18

över 40 år 1/16

av begynnelselönen för tillsvidareanställda korister inom respektive musikinstitution.

Vid engagemang per föreställning utgår ersättning fr.o.m. 2013.03.01 med ytterligare 236 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med ytterligare 242 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med ytterligare 247 kr om medverkan överstiger 4 timmar.

Överstiger medverkandetiden 5 timmar ökas ersättningen med ytterligare 236, 242 respektive 247 kr.

Anmärkning

Med dagersättning avlönade korister har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Protokollsanteckning 1

Vid engagemang av "amatörkörer" träffas särskild överenskommelse.

Överenskommelsen 1995.03.14 vid Musikteatern i Värmland har fortsatt giltighet.

Protokollsanteckning 2

Koristernas röstvård bekostas av arbetsgivaren. Formerna härför regleras lokalt.

§ 3 Löneplan avseende repetitörer

Mom 1 Månadslön

Lön för repetitörer med produktionsansvar utgår lägst enligt lönegrupp 1 av på respektive företag aktuell månadslön exklusive fasta och inlösta tillägg för tillsvidareanställd musiker (Del III a) § 2 mom 1). För repetitörer utan produktionsansvar utgår lön lägst enligt lönegrupp 3 av på respektive företag aktuell månadslön exklusive fasta och inlösta tillägg för tillsvidareanställd musiker.

Mom 2 Timlön

För timavlönad repetitör utgår ersättning fr.o.m. 2013.03.01 med lägst 160 kr per timme, fr.o.m. 2014.03.01 med lägst 164 kr per timme och fr.o.m. 2015.04.01 med lägst 167 kr per timme.

Mom 3 Tjänstgöring i orkester

När repetitör med lön enligt mom. 1 ovan fullgör åligganden i orkestern vid föreställning eller konsert utgår i förekommande fall ersättning med skillnaden mellan lön för aktuell placering i stämma och egen lön.

Bestämmelserna Del III a) § 3 tillämpas utom för de i Del III § 1 mom. 3 nämnda instrumenttyperna.

Då klaverinstrument anges som solistinstrument i partitur skall vid tjänstgöring i orkester särskild ersättning utgå enligt personlig överenskommelse.

Mom 4 Produktionsansvar

Då repetitör ålägges självständigt sånginstuderingsarbete (produktionsansvar) utgår under denna period ersättning enligt löneplan för repetitör med produktionsansvar. Arbetsgivaren äger påfordra att de fyra första självständiga instuderingsuppgifterna vid professionell teater/orkester skall utgöra provtjänstgöring varvid ersättning enligt detta mom. ej skall utgå. Med utgångspunkt från vad som stadgas i mom. 1 och 2 ovan träffas i dessa fall överenskommelse om ersättning för varje uppgift med beaktande av såväl repetitörens skyldighet som arbetsuppgiftens art.

Protokollsanteckning 1

För repetitör som mer kontinuerligt fullgör självständigt sånginstuderingsarbete skall överenskommelse om fast månadslön motsvarande repetitör med produktionsansvar träffas.

Protokollsanteckning 2

Parterna är införstådda med att repetitör även kan, inom ramen för sin tjänstgöringsskyldighet, tjänstgöra som kapellmästare/dirigent. För sådana uppgifter kan ersättning utgå enligt personlig överenskommelse med hänsyn till arbetsuppgifternas art. (Se anteckning till förhandlingsprotokoll 1983.06.09.)

Protokollsanteckning 3

Parterna är ense om att deltidsanställning liksom hittills kan ske, varvid lön enligt detta avtal reduceras proportionellt.

§ 4 Repetitörer vid privatteatrar

För repetitörer träffas individuell överenskommelse, dock lägst per timme.

§ 5 Löneplan avseende musiker och korister vid teaterföretagen

anslutna till Svensk Scenkonst (med undantag för Kungliga Operan, Drottningholms Slottsteater, GöteborgsOperan AB, Folkoperan AB, Malmö Opera, Norrlandsoperan och Wermland Opera) (Teaterföretagen)

Mom 1 Månadslön för musiker

Månadslön utgår fr.o.m. 2013.03.01 med lägst 19 774 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med lägst 20 308 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med lägst 20 734 kr.

För musiker som anställs såsom kapellmästare utgår lön per månad fr.o.m. 2013.03.01 med lägst 19 869 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med lägst 20 405 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med lägst 20 834 kr.

Mom 2 Dagsgage

a) Föreställning

Ersättning utgår fr.o.m. 2013.03.01 med lägst 947 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med lägst 973 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med lägst 993 kr per föreställning om högst 3,5 timmar.

För tid utöver 3,5 timmar utgår fr.o.m. 2013.03.01 ersättning med lägst 110 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med lägst 113 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med lägst 115 kr per påbörjad halvtimme.

b) Repetition

Ersättning utgår fr.o.m. 2013.03.01 med lägst 700 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med lägst 719 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med lägst 734 kr per repetition om högst 4 timmar.

För tid utöver 4 timmar utgår ersättning med lägst 99 kr fr.o.m. 2013.03.01, med lägst 102 kr fr.o.m. 2014.03.01 och med lägst 104 kr fr.o.m. 2015.04.01 per påbörjad halvtimme.

Mom 3 Garantilön

Lön utgår alltid för minst tre föreställningar per vecka utom för veckor då föreställningar endast ges som söndagsmatiné.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att detta moment ej avser Folkparkernas Centralorganisations sommarturnéer så länge verksamheten bedrivs i nuvarande omfattning.

Mom 4 Dubbelt dagsgage

Vid medverkan i två föreställningar av helaf tonskaraktär samma dag utgår dubbelt dagsgage för icke månadsavlönad musiker.

I kontraktet skall anges huruvida lönen inkluderar särskild medverkan utöver musikmedverkan, samt i förekommande fall, överenskommen tilläggsersättning härför.

Mom 5 Biinstrument

Musikers skyldighet att traktera biinstrument skall regleras i kontrakt. Överenskommelsen skall träffas i kontrakt om ersättning för de avtalade biinstrumenten, dock lägst enligt bestämmelserna per föreställning enligt nedan.

Teaterföreställningar

Gäller ej Kungliga Operan, Göteborgsoperan, Malmö Opera, Norrlandsoperan, Folkoperan och Wermland Opera.

Då musiker jämväl trakterar annat instrument än det musikern engagerats för utgår biinstrumentersättning fr.o.m. 2013.03.01 med 63 kr, fr.o.m. 2014.03.01 med 65 kr och fr.o.m. 2015.04.01 med 66 kr för ett biinstrument och med 95, 98 respektive 100 kr för två eller flera biinstrument per föreställning varvid två föreställningar vardera understigande 60 min. spelade inom en fyratimmarsperiod betraktas som en, såvida icke ersättning härför utgår per månad:

Protokollsanteckning

Ersättning för biinstrument och lönetillägg för instrument enligt Del I § 5 kan vid projektanställning inkluderas i totalt utgående lön förutsatt att detta framgår av anställningsavtalet. I anställningsavtalet ska dessutom anges omfattningen av arbetstagarens åtagande. Ersättningen ska totalt sett överstiga minimiersättningen för respektive lönedel och tillägg.

Mom 6 Teatermusikers uppgifter

I teatermusikers uppgifter kan ingå att komponera, bearbeta och sammanställa musik - också notskrivning- och att tekniskt fullgöra inspelningar (beträffande medverkan i inspelningar se del I § 4 mom 2 st 2 ljudband) samt att vid behov fungera som repetitör. Ersättning härför träffas individuellt.

Mom 7 Ersättning för skrymmande instrument i vissa fall

Överenskommelse träffas mellan teatern och musikern om skälig ersättning för att större eller skrymmande instrument tillhörigt musikern placeras på teatern under engagemangstiden.

Mom 8 Korister vid teaterföretag

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 17 167 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 17 631 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 18 001 kr.

Med operahögskola, musikhögskola eller motsvarande eller fem års yrkesverksamhet vid professionell musikteaterinstitution uppgår lägstlönen fr.o.m. 2013.03.01 till 19 774 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 20 308 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 20 734 kr.

Föreställningar och repetitioner om högst 4 tim/dag ersättes med 1/30 av månadslönen enligt ovan. För överskjutande tjänstgöringstid utgår per timme ersättning med 1/167 av nämnda lön.

Protokollsanteckning

Amatörkörers omfattas ej av kollektivavtalet. För extrakör kan träffas annan överenskommelse.

DEL III A

BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG

Förteckning

över musikteaterföretag lydande under kollektivt riksavtal mellan Svensk Scenkonst, Sveriges Yrkesmusikerförbund och Svenska Musikerförbundet vad avser tillsvidareanställda musiker.

Drottningholms Slottsteater

Folkoperan

GöteborgsOperan

Kungliga Operan

Malmö Opera

NorrlandsOperan

Scenkonst Sörmland

Wermland Opera

Musikteatrar Musiker

§ 1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 Löner avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

Mom 1 Tillsvidareanställda musiker

Löner utgår enligt löneplan.

Löneplan

(tillsvidareanställda musiker)

Konsertmästare

1:e och alternerande 1:e konsertmästare samt solocellist enligt personlig uppgörelse.

1 = Stämledare, alternerande solocellist och 2:e konsertmästare.

Lägstlön uppgår fr.o.m. 1 mars 2013 till 21.544 kr, fr.o.m. 1 mars 2014 till 22.126 kr och fr.o.m. 1 april 2015 till 22.591 kr.

2 = Alternerande stämledare, 3:e konsertmästare.

Lägstlön uppgår fr.o.m. den 1 mars 2013 till 20.636 kr, fr.o.m. den 1 mars 2014 till 21.193 kr och fr.o.m. den 1 april 2015 till 21.630 kr.

3 = Övriga musiker

Lägstlön uppgår fr.o.m. den 1 mars 2013 till 19.774 kr, fr.o.m. den 1 mars 2014 till 20.308 kr och fr.o.m. den 1 april 2015 till 20.734 kr.

I lägstlön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg) med ansvar för huvud-instrument.

Rotation inom stråkstämmor m.m.

Stråkmusiker har skyldighet till rotation inom respektive stråkstämman upp t.o.m. 1:a pult (2:a stol).

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information o.s.v. skall avtalas individuellt om särskild ersättning, som utgår under förordnandetiden. När förordnandet upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Anmärkning

Vid löneinplacering äger musiker tillgodoräkna sig tjänstgöring i annan professionell orkester eller ensemble eller i annan verksamhet som av de lokala parterna bedöms som likvärdig.

Protokollsanteckning

Såvida inte endera parten annat begär skall hittillsvarande praxis beträffande löner och arbetstider tillsvidare tillämpas för anställda vid Drottningholms Slottsteater.

Mom 2 Tillfälligt anställda musiker

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- TV-inspelning, omfattande dag med en inställelse med nedanstående andel av begynnelselönen för aktuell befattning inom respektive musikinstitution för helärsengagerade musiker. Andelen skall dock minst beräknas på en lön om 20 422 kr fr.o.m. 2013.03.01, 20 973 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 21 413 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Därutöver tillkommer ob-tillägg enligt arbetstidsavtalet § 7.

upp till 24 år med	1/18
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/17
efter 30 år med	1/16
av beloppet.	

För dag med *två inställelser* utgår enligt samma princip ersättning med följande andel:

upp till 24 år med	1/14
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/13
efter 30 år med	1/12
av beloppet.	

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår gage för två inställelser med följande andel:

upp till 24 år med	2/18
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	2/17
efter 30 år med	2/16

av beloppet.

Anmärkning

Kort akustikprov eller förberedelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ersätts inom ramen för en inställelse.

Med dagersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Mom 3 Månadslön för tillfälligt anställda musiker

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mera skall ersättning utgå i form av aktuell månadslön för tillsvidareanställda musiker på respektive musikinstitution.

Mom 4 Extra ersättning vid musikteatrar

Vid engagemang per föreställning utgår ersättning med ytterligare 236 kr fr.o.m. 2013.03.01, 242 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 247 kr fr.o.m. 2015.04.01 per föreställning om tjänstgöringen överstiger 4 timmar.

Överstiger tjänstgöringen 5 timmar ökas ersättningen med ytterligare 236, 242 respektive 247 kr.

Mom 5 Medverkan av musiker ur Hovkapellet på tidstroga instrument

För musiker ur Hovkapellet som vid Kungliga Operan produktioner på Drottningholms Slottsteater där medverkar på s.k. tidstroga instrument utgår tilläggsersättning per föreställning med 576 kr fr.o.m. 2013.03.01, 592 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 604 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Såsom ersättning för förberedelsearbete utgår 2 688 kr fr.o.m. 2013.03.01, 2 761 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 2 819 kr fr.o.m. 2015.04.01 per spelsäsong på Drottningholms Slottsteater.

Musiker garanteras minst ett föreställningsarvode per vecka under perioden från första till sista föreställning, semestern undantagen.

§ 3 Biinstrument

Mom 1

Musikers skyldighet att traktera biinstrument regleras i kontrakt. Då ersättning för trakterande av biinstrument ej regleras i kontrakt utgår ersättning per konsert, föreställning respektive inspelat program med:

- a) för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 139 kr fr.o.m. 2013.03.01, 143 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 146 kr fr.o.m. 2015.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d'amore, basoboe, kontrabasklarinet, basethorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 415 kr fr.o.m. 2013.03.01, 426 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 435 kr fr.o.m. 2015.04.01.
- c) för övriga biinstrument utgår ersättning enligt individuell överenskommelse.

Protokollsanteckning 1

Bastrombon respektive tenortrombon betraktas som biinstrument i förhållande till respektive huvudinstrument.

Protokollsanteckning 2

Vid repriser eller korta konserter av uppsökande karaktär eller skolkonserter halveras i detta moment angivna belopp.

Mom 2

Ersättning för skyldighet att växla mellan 4-strängad och 5-strängad kontrabas regleras i kontrakt. Gäller ej s.k. extension.

Övergångsbestämmelse

För musiker som erhåller ersättning för 5-strängad kontrabas men ej är berättigad till detta enligt nytt mom 2 fryses ersättningen på nuvarande nivå. Detta gäller så länge musiker kvarstår i nuvarande anställning.

§ 4 Tjänstgöring i högre befattning

Mom 1 Vid tjänstgöring för tid överstigande två veckor

Musiker som tjänstgör i högre befattning för längre tid i följd än två veckor erhåller månadslön för den aktuella befattningen fr.o.m. den första dagen.

Mom 2 Vid tjänstgöring för tid understigande två veckor

Tjänst som alternerande, 2:e respektive 3:e konsertmästare innebär skyldighet att tjänstgöra som 1:e konsertmästare utan särskild ersättning.

Tjänst som alternerande solocellist och alternerande stämledare innebär skyldighet att tjänstgöra som solocellist respektive stämledare utan särskild ersättning.

Musiker i lönegrupp 3 har skyldighet att framflytta i stämman. Vad gäller tjänstgöring som 1:e konsertmästare, solocellist och stämledare måste särskild överenskommelse träffas om villkor härför.

Protokollsanteckningar till del III a

Fast anställda vid Kungliga Operan åtnjuter som hittills ferier. Teatern avser ej att minska den sammanlagda längden av semester och ferier enligt hittillsvarande praxis, där så på grund av särskilda skäl icke blir erforderligt. Avser teatern att under avtalstiden inskränka hittills enligt praxis utgående ferier med mera än 14 dagar äger Symf i anledning härav begära förhandling. Skulle vid sådan förhandling överenskommelse ej träffas, är tvisten att betrakta såsom en öppen intressefråga.

DEL IV

BESTÄMMELSER FÖR REGIONAL MUSIKVERKSAMHET

Regionala musikstiftelser

Förteckning

över regionala musikstiftelser och verksamheter anslutna till Svensk Scenkonst vad avser musiker.

Estrad Norr, länsmusiken

Gotlandsmusiken

Göteborg Wind Orchestra

Kalmar Läns Musikstiftelse (utom Camerata Nordica)

Musik Gävleborg

Region Blekinge, Musik i Blekinge

Region Halland, Musik i Halland

Musik i Syd (utom Musica Vitae)

Kultur i Väst, länsmusiken

Scenkonstbolaget, länsmusiken

Norrbottensmusiken

Stockholms Läns Blåsarsymfoniker

Vara Konserthus

Västmanlandsmusiken (utom Västerås Sinfonietta)

Östgötamusiken

Regional musikverksamhet Musiker

§ 1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inklusive inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 Löner avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

Mom 1 Tillsvidare och tillfälligt anställda musiker

Löner utgår enligt löneplan (se nedan)

Löneplaner

Musiker inom länsmusiken

Konsertmästare, primarie enligt personlig uppgörelse.

1 = Stämledare

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 20 795 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 21 356 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 21 804 kr.

2 = Övriga musiker

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2013.03.01 till 19 774 kr, fr.o.m. 2014.03.01 till 20 308 kr och fr.o.m. 2015.04.01 till 20 734 kr.

I lägstlön ingår grundlön (exklusive fasta tillägg) med ansvar för ett huvudinstrument.

Administrativa åtaganden

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information o.s.v. skall avtalas individuellt om särskild ersättning, som utgår under förordnandetiden.

När förordnandet upphör kan överenskommelse träffas om eventuell avtrappning av tillägg (vid mer långvariga förordnanden).

Anmärkning

Vid löneinplacering äger musiker tillgodoräkna sig tjänstgöring i annan professionell orkester eller ensemble eller i annan verksamhet som av de lokala parterna bedöms som likvärdig.

Mom 2 Tillfälligt anställda musiker

Musiker avlönas för tjänstgöring avseende repetition, konsert eller föreställning liksom vid engagemang som är kombinerat med radio- TV-inspelning, omfattande dag med en inställelse med nedanstående andel av begynnelselönen för aktuell befattning inom respektive musikinstitution för helårsengagerade musiker. Andelen skall dock minst beräknas på en lön om 20 422 kr fr.o.m. 2013.03.01, 20 973 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 21 413 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Därutöver tillkommer ob-tillägg enligt arbetstidsavtalet § 7.

upp till 24 år med	1/18
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/17
efter 30 år med	1/16
av beloppet.	

För dag med *två inställelser* utgår enligt samma princip, ersättning med följande andel:

upp till 24 år med	1/14
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	1/13
efter 30 år med	1/12
av beloppet.	

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår gage för *två inställelser* med följande andel:

upp till 24 år med	2/18
fr.o.m. 24 år upp till 30 år med	2/17
efter 30 år med	2/16
av beloppet.	

Anmärkning

Kort akustikprov eller förberedelserepetition om högst en timme i samband med föreställning eller konsert ersätts inom ramen för en inställelse.

Med dagersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inklusive resdagar och spellediga dagar).

Mom 3 Månadslön för tillfälligt anställda musiker

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mera skall ersättning utgå i form av aktuell månadslön för tillsvidareanställda musiker på respektive musikinstitution.

Mom 4 Solistmedverkan

Vid framträdande som solist hos egen arbetsgivare eller vid samproduktion, där egen arbetsgivare deltar, utgår särskilt tidsbegränsat solisttillägg.

Anmärkning

Med solistframträdande, som ersätts särskilt, förstås sådan särskilt omfattande solistuppgift, som i partitur eller pianostämma (motsvarande) särskilt betecknats, eller till vilken vanligen inom musiklivet särskild solist engageras.

Protokollsanteckning

Parterna är överens om att för vissa musiker vid Scenkonstbolaget med pedagogiska uppgifter är 50% av lönen att anse såsom ersättning för musikeruppgifter och 50% av lönen för pedagogiska uppgifter. För redan anställda härav berörda musiker vid Scenkonstbolaget som inplacerats som tuttimusiker skall ingen lönesänkning ske.

§ 3 Biinstrument

Musikers skyldighet att traktera biinstrument regleras i kontrakt. Då ersättning för trakterande av biinstrument ej regleras i kontrakt utgår ersättning per konsert, föreställning respektive inspelat program med:

- a) för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 139 kr fr.o.m. 2013.03.01, 143 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 146 kr fr.o.m. 2015.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d'amore, basoboe, kontrabasklarinett, basettorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 415 kr fr.o.m. 2013.03.01, 426 kr fr.o.m. 2014.03.01 och 435 kr fr.o.m. 2015.04.01.
- c) för övriga biinstrument utgår ersättning enligt individuell överenskommelse.

Protokollsanteckning 1

Bastrombon respektive tenortrombon betraktas som biinstrument i förhållande till respektive huvudinstrument.

Protokollsanteckning 2

Vid repriser eller korta konserter av uppsökande karaktär eller skolkonserter halveras i detta moment angivna belopp.

Mom 2

Ersättning för skyldighet att växla mellan 4-strängad och 5-strängad kontrabas regleras i kontrakt. Gäller ej s.k. extension.

Övergångsbestämmelse

För musiker som erhåller ersättning för 5-strängad kontrabas men ej är berättigad till detta enligt nytt mom 2 fryses ersättningen på nuvarande nivå. Detta gäller så länge musiker kvarstår i nuvarande anställning.

Övergångsbestämmelser

avseende regionmusiker som 1988.01.01 övergår till anställning i regional musikverksamhet.

1 Anställning

gäller tillsvidare, om inte arbetsgivaren och den anställda överenskommit om annat.

2 Semester**Mom 1**

Semester utgår för den som 1987.12.31 varit anställd minst sex månader med minst 29 dagar för helt år.

Anställd som fyllt 30 år respektive 40 år erhåller 30 respektive 33 dagars semester.

För den som är berättigad till 27, 30 respektive 33 dagars semester utgår semestertillägg enligt följande:

27 dagar 12,9%

30 dagar 14,4%

33 dagar 15,8%

Mom 2

Då anställning upphör med ålderspension utgår semester med samma antal dagar som vid anställning hela spelåret.

Mom 3

Semestern får delas och förläggas till annan årstid än april-september enligt hittillsvarande praxis. Huvudsemestern förlägges dock alltid enligt semesterlagen.

Mom 4

Som semesterlönegrundande sjukdom räknas även sjukdom över 180 dagar.

Protokollsanteckning

Om annat semesterår än kalenderår tillämpas skall lokala förhandlingar upptas rörande övergångsbestämmelserna.

Frilansavtal för länsmusikstiftelser

§ 1 Ersättning för engagemang med färdigrepeterad repertoar

Mom 1 Offentligt framträdande

För ensemble från trio och upp t.o.m. septetts storlek utgår vid offentligt framträdande lägst nedanstående belopp per person och framträdande.

Vid enstaka framträdande: 3 499 kr fr.o.m. 2013.03.01, 3 593 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 3 668 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Vid serieframträdande: 2 912 kr fr.o.m. 2013.03.01, 2 991 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 3 054 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Mom 2 Övriga framträdanden

För ensemble från trio upp t.o.m. septetts storlek utgår vid framträdande lägst nedanstående belopp per person.

1 Dagsengagemang

Vid dagsengagemang om 6 eller färre dagar utgår lön per dag med lägst 1 805 kr fr.o.m. 2013.03.01, 1 854 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 1 893 kr fr.o.m. 2015.04.01.

2 Veckoengagemang

Vid engagemang som omfattar minst 7 dagars sammanhängande anställningstid (bortsett från eventuell veckovila) utgår lön per vecka med lägst 7 223 kr fr.o.m. 2013.03.01, 7 418 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 7 574 kr fr.o.m. 2015.04.01. Vid bruten vecka utgår ersättning per arbetsdag med 1 450 kr fr.o.m. 2013.03.01, 1 489 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 1 520 kr fr.o.m. 2015.04.01.

3 Månadsengagemang

Vid engagemang som omfattar minst 4 veckors eller 28 dagars sammanhängande anställningstid (bortsett från eventuell veckovila) utgår lön per månad med lägst 27 630 kr fr.o.m. 2013.03.01, 28 376 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 28 972 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Mom 3 Pedagogisk (instruktions-) verksamhet

Vid pedagogisk (instruktions-) verksamhet utgår lön per timme med 370 kr fr.o.m. 2013.03.01, 380 kr fr.o.m. 2014.03.01 respektive 388 kr fr.o.m. 2015.04.01.

Mom 4 Semesterersättning

De i mom 1 och 2 och 3 angivna lönerna inkluderar semesterersättning.

Mom 5 Arbetstid och övertidsersättning

Beträffande arbetstider och övertidsersättning tillämpas bestämmelserna i Arbetstidsavtalet.

Mom 6 Större ensemble än septett

För större ensemble än septett träffas överenskommelse från fall till fall.

§ 2 Anställning med icke färdigrepeterad repertoar

För annan medverkan för viss tid eller uppgift tillämpas lägst de ersättningsbelopp som anges i avtalet Svensk Scenkonst/Musikerförbundet avseende länsmusikstiftelser.

§ 3 Gemensamma bestämmelser för §§ 1 och 2

För alla anställningar tillämpas de allmänna anställningsvillkor som anges i avtalet Svensk Scenkonst/Musikerförbundet avseende länsmusikstiftelser.

ÖVERENSKOMMELSE OCH BILAGOR

Överenskommelse om lön

Från och med den 1 mars 2013

Vid varje företag har de lokala parterna möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 2,2%, beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma 2013.02.28 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare, alt 1:e konsertmästare och solocellist), stå till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

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

Från och med den 1 mars 2014

Vid varje företag har de lokala parterna möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 2,7%, beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma 2014.02.28 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare, alt 1:e konsertmästare och solocellist), stå till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

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

Från och med den 1 april 2015

Vid varje företag har de lokala parterna möjlighet att fastställa tillgängligt löneutrymme samt fördelning av detta.

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 2,1%, beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma 2015.03.31 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare, alt 1:e konsertmästare och solocellist), stå till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller att anställda efter lönerevisionen ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 220 kr.

För deltidsanställda och deltidstjänstlediga m.fl. proportioneras beloppet.

Anmärkningar

- a) Enbart fast månadslön (exklusive fasta tillägg) ingår i månadslönesumman.
- b) Denna punkt omfattar ej SPV pensionärer.
- c) Från det av parterna ovan fastställda utrymmet skall vid lokal förhandling även avräknas i detta avtal ianspråktaget utrymme för generella lägstlönehöjningar liksom uppflyttning/uppräknig enligt löneplan.
- d) Ett viktigt inslag i lönesystemet är att detta ger möjlighet till hänsynstagande till berörda företags olika förutsättningar och lokala prioriteringar.
- e) Hinder föreligger inte att träffa överenskommelse innebärande högre lönenivåer än de som följer av förevarande punkter.

Anmärkning angående korister

Noteringar 7 och 8 från överenskommelse 2007 gäller fortfarande:

- Parterna konstaterar att utbildnings-, rekryterings-, och yrkeskrav för korister och musiker idag är likvärdiga. Sålunda ska likställighet mellan korister och musiker eftersträvas.
- Parterna är för framtiden ense om att sträva efter att utjämna skillnader i fråga om anställningsvillkor för musiker inom olika verksamhetsområden.

Arbetsavtal

§ 1 Avtalets omfattning m.m.

Mom 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller, med undantag för kategorier enligt § 2 ATL, samtliga anställda.

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 härefter.

- d) Rast (§ 15 ATL)
- e) Måltidsuppehåll (§ 16 ATL)
- f) Paus (§ 17 ATL)

Mom 2 Lokala avtal - avvikelser

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

- a) § 2 avseende arbetstidsplanering och arbetstidsförläggning
- b) § 3 avseende ordinarie arbetstid
- c) § 6 avseende veckovila
- d) § 11 avseende turné

I lokalt avtal kan även regleras flexibel arbetstid.

Beträffande arbetstider vid Drottningholms Slottsteater se del III a § 3 mom 2 protokollsanteckning 2

§ 2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

Mom 1 Arbetstidsplanering

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

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

Arbetsgivaren

- a) fastställer föreställning, konsert, gästspel, sista förberedande genrep och genrep (inklusive pianogenrep).
- b) upprättar senast 14 dagar i förväg per 4-veckorsperiod (begränsningsperioden) arbetstidsschema innefattande ramtider för konsert respektive repetition och andra gemensamma aktiviteter. Schema för de två sista veckorna i perioden kan ändras t.o.m. ingången i perioden. Lediga dagar gäller som slutlig planering.

Sker annan ändring i arbetstidsschema (inom ordinarie arbetstidsram) utgår ett lönetillägg om 128 kr, fr.o.m. 2013.06.01 med 133 kr per flyttad timme. Ändringar i schema som beror på omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll föranleder ingen ersättning.

Anmärkning till b)

Med begränsningsperiod avses lokalt överenskomna fasta perioder (4 veckor eller annan lokalt överenskommen begränsningsperiod).

Beträffande anställds skyldighet att ta del av meddelanden se § 12 Riksavtalet.

Anmärkning

För turné se § 11.

Mom 2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning skall hänsyn tas både till verksamhetens behov och de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning skall 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 privatliv 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. Enskilds önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

Ordinarie arbetstid förläggs mellan kl 07.00 och 23.00 eller t.o.m. nödvändigt avslutningsarbete efter föreställningens/konsertens slut.

Protokollsanteckning

Vid arbetstidsplanering ska, så långt verksamheten tillåter, hänsyn tas till deltidsanställds behov av kompletterande försörjning.

§ 3 Ordinarie arbetstid

Mom 1 Arbetstidens längd

1. Orkesterföretag, del II och Musikteaterföretag, del IIIa (musiker)

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor (av dessa 40 timmar utgör högst 29 timmar genomsnittligt schemalagd arbetstid). Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

2. Musikteaterföretag (korister och repetitörer) och Teaterföretag (musiker och korister), del III

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Anmärkning

Korister och repetitörer har rätt till enskild översjuningstid enligt hittillsvarande praxis eller enligt vad som närmare överenskommes lokalt. Även på- och avsminkning tillgodoses enligt hittillsvarande praxis.

3. Länsmusik, del IV (musiker)

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Den anställde ska beredas möjlighet att under perioden disponera minst 24 timmar för enskild övning. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att musikerrollen förutsätter enskild övning i betydande omfattning. Arbetstidsbestämmelserna bygger på förutsättningen att arbetstiden planeras så att musiker och korister kontinuerligt ges rimlig tid för enskild övning. Vid arbetstidsplanering och schemaläggning ska eftersträvas möjlighet till daglig enskild övning.

Mom 2 Beräkning av arbetstid

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

Inställelse till tjänstgöring räknas som lägst 2 timmar per tjänstgöringstillfälle, dock lägst som 3 timmar per tjänstgöringsdag.

Påbörjad kvart räknas som hel kvart.

Mom 3 Årsarbetsdagar

Spelåret omfattar högst 230 arbetsdagar.

I årsarbetstiden avseende antalet arbetade dagar skall inräknas:

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

I årsarbetstiden inräknas inte arbetsdagar som helt kompenseras med övertidsersättning.

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

Mom 4 Arbetsfria dagar

På "Röda dagar" i almanackan (förutom söndagar) samt helgdagsaftnar* kan enbart utläggas arbete som har samband med föreställning, konsert, genrep eller annan publik verksamhet samma dag. Vid arbete sådan dag förkortas den ordinarie veckoarbetstiden med det antal timmar som tjänstgöringen omfattar, dock lägst 3 timmar.

* = påskafton, pingstafton, midsommarafton, nyårsafton och julafton

§ 4 Övertidsutrymme

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

§ 5 Dygnsvila

Anställd ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmars-period. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i § 8 för varje timme som vilan understiger 11.

§ 6 Veckovila

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

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

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

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

Anmärkning

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

Parterna är ense om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd undantagsvis kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om det inskränker veckovilan. Härvid utgår ersättning enligt § 8 mom 4 b.

§ 7 Obekväm arbetstid

Mom 1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg, ej teaterföretag)

Obekväm arbetstid är ordinarie arbetstid som är förlagd till kl 19.00–06.00 måndag t.o.m. torsdag samt mellan kl 19.00 fredag t.o.m. kl 06.00 måndag samt mellan kl 19.00 dag före helgdag t.o.m. kl 06.00 närmast följande vardag. Vid tillämpning härav likställes pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton med helgdag. Ersättning för beordrat arbete förlagd enligt ovan utgår med 44 kr per timme fr.o.m. 2013.03.01, med 45 kr per timme fr.o.m. 2014.03.01 och med 46 kr per timme fr.o.m. 2015.04.01.

Mom 2a Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg, teaterföretag)

Månadsavlönad musiker och korist med rätt till övertidsersättning erhåller vid beordrat arbete på ordinarie arbetstid förlagt till vardagar mellan kl 19.00–06.00 samt fredag kl 19.00–måndag kl 06.00 ersättning per timme med månadslönen/ 600.

Mom 3 Individuell överenskommelse

Ob-tillägg kan i individuella fall räknas om till fast månadsbelopp eller efter skriftlig överenskommelse inkluderas i lönen alternativt ersättas med extra ledighet. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

§ 8 Övertidskompensation

Mom 1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

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

Mom 2 Olika slags övertidskompensation

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

Mom 3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- För övertidsarbete 08.00–23.00 respektive föreställningens/konsertens slut helgfria måndagar till lördagar = 1 timme och 45 min
- För övertidsarbete på annan tid = 2 timmar och 15 min

Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete 08.00–23.00 respektive föreställningens/konsertens slut helgfria måndagar till lördagar = timlönen gånger 1,5
- b) För övertidsarbete på annan tid = timlönen gånger 2

Timlön utgör 1/167 av månadslönen.

Mom 5 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

Med månadslön avses den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

Mom 6 Individuell överenskommelse

Övertidsersättning kan i individuella fall räknas om till fast månadsbelopp eller efter skriftlig överenskommelse inkluderas i lönen alternativt ersättas med extra ledighet. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

§ 9 Mertid**Mom 1 Begreppet mertid**

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger ordinarie arbetstidsmått.

Mertid som överstiger ordinarie arbetstidsmått för heltidsanställd är överskjutande mertid, och kompenseras som övertid enligt § 8.

Mom 2 Mertidskompensation

Mertid ersättes per timme med $\frac{\text{månadslönen}}{3,5 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Mom 3 Beräkning av månadslön i samband med mertidskompensation

Vid beräkning av mertidskompensation enligt mom 2 avses med begreppet månadslön den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

§ 10 Restidsersättning**Mom 1 Begreppet restid**

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

Spelledig dag som utnyttjas som resdag må ej betraktas som veckovilodag, om ej särskild överenskommelse träffas.

Restid tillgodoräknas ej för individuell inställelse för tjänstgöring eller hemfärd efter tjänstgöring om ej särskild överenskommelse därom träffas.

Mom 2 Ersättning för restid

Ersättningsberättigad restid är sådan tid som ligger utöver ordinarie arbetstidsmått enligt detta eller lokalt avtal. Vid tåg- eller båtresa där arbetsgivaren bekostar sovplats utgår dock ej restidsersättning. Restidsersättning utgår med 67 kr per timme.

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

§ 11 Turné

Mom 1 Begreppet turné

Med turné menas att en produktion repeteras och/eller spelas på annan ort än placeringsorten. Turnéperioden räknas från avresa från placeringsorten till och med hemkomst efter den aktuella turnéperiodens sista föreställningsdag och inkluderar i förekommande fall även icke utlagda veckovilodagar. Endagsförrättning är ej att betrakta som turné.

Mom 2 Arbetstidens längd och förläggning

Vid turné utläggs särskilt arbetstidsschema och den ordinarie arbetstiden enligt § 3 genomsnittsberäknas per 4-veckorsperiod eller per turné.

Mom 3 Dygnsvila

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

Mom 4 Veckovila

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

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

Protokollsanteckning

1. Utvärdering och revidering m.m.

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

Parterna är ense om att kontinuerligt och systematiskt stämma av huruvida dessa målsättningar uppnåtts. En partsgemensam arbetsgrupp skall senast sex månader före utgången av nästkommande avtalsperiod ha genomfört en utvärdering av det nya Arbetstidsavtalet.

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

Arbetstidsavtal samt ändrade regler om yrkesrollen syftar bl.a. till förbättrad användning av tillgängliga resurser, utveckling av arbetsorganisationen samt bättre arbetsförhållanden genom samverkan och långsiktighet vid planering. De centrala parternas utgångspunkt är inte att tjänstgöring delad dag ska förekomma i större utsträckning än vad tidigare varit fallet.

2. Kompensation för nya arbetstidsregler

Fr.o.m. ikraftträdandet av förevarande arbetstidsavtal på lokalplanet utgår ett extra löneökningssutrymme om 0,3% (pottberäknat på traditionellt sätt). Avsikten med detta har varit att kompensera för ett nytt sätt att administrativt beräkna arbetstid.

Samverkansavtal

1. Inledning

Parterna är överens om att Bilaga om MBL i Riksavtalet med Symf behöver moderniseras så att det skapas tydliga regler om formerna för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

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 och en ny beskrivning av yrkesrollen. Avtalslutande parter ser avtalet som ett verktyg för att öka individens delaktighet samt förutsä-
barhet vad gäller arbetsorganisation, yrkesroll etc. Detta förutsätter bl a 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.

Detta avtal ersätter överenskommelse från 1977.01.01 om hantering av medbe-
stämmandefrågor (bilaga 10, Riksavtalet) samt motsvarande överenskommelser
i teaterteknikeravtalet. Avtalet ersätter inte mellan parterna gällande Arbetsmiljö-
avtal eller överenskommelse om tillämpning av lagen om facklig
förtroendeman.

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 full-

gjort 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 (ej 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.

Protokollsanteckning

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

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 Teatrarnas Riksförbund (numera Svensk Scenkonst) och PTK samt Musikerförbundet.

5. Facklig förtroendeman

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka personer som av facklig lokalavdelning har utsetts till fackliga förtroendemän.

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 ej följer rekommendation av rådet i rättstvist får endera parten hänskjuta tvisten till arbetsdomstolens avgörande.

7. Giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. 2007.07.01 och därefter år efter år med samma löptid och på samma villkor som Riksavtalet.

Kompetensutvecklingsavtal

1. Kompetensutveckling

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

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

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

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

a) Rätt och ansvar

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

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

b) Utforma i samverkan

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

utveckling ska behandlas vid utvecklingssamtal eller motsvarande. I utvecklingsplanen skall anges i vilka former insatserna skall ske och vilka som omfattas av olika utbildningsinsatser m.m. Förutsättningarna för kompetensutveckling varierar mellan stora och små arbetsplatser och olika yrkesgrupper. Kompetensutveckling ska ske efter de förutsättningar som gäller i verksamheten. Utvärdering bör ske kontinuerligt.

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

c) Kostnader

Kostnaden för kompetensutveckling och annan vidareutbildning skall budgeteras.

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

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

d) Löneutveckling

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

Protokollsanteckning

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

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

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

Kommentar

EXEMPEL på kompetenshöjande insatser:

- Interna kurser: Interna kurser kan ske med både externa och interna kursledare.
- Externa kurser: Kurser och utbildningar anordnade av från arbetsplatsen fristående utbildare.
- Tematräffar: Tid avsätts till utveckling och diskussion kring ett speciellt tema.
- Studiebesök/resa: Besök på andra institutioner och andra relevanta arbetsplatser.
- Seminarier, gästföreläsningar m.m.

Överenskommelse facklig förtroendeman

Överenskommelse mellan Teatrarnas Riksförbund (*numera Svensk Scenkonst*) och SYMF respektive Svenska Musikerförbundet angående tillämpning av lagen om facklig förtroendeman avseende musiker vid orkesterföretag samt enligt tilläggsöverenskommelse 1988.03.24, 1991.09.23 avseende musiker i regional musikverksamhet och vid Svenska Rikskonserter samt 1993.01.22 och 1993.11.17 samt 2000.03.08 avseende musikteatrarna.

1. I avsikten att effektivisera det lokala fackliga arbetet har parterna beslutat träffa denna överenskommelse.
2. Parternas medbestämmandeavtal av 1976.12.30 anger omfattningen av det antal förtroendmän, som SYMF och Svenska Musikerförbundet enligt lagen om facklig förtroendeman får anmäla på så sätt att de personer som utses att ingå i MBL-delegationen samtidigt och utan ytterligare anmälan skall utgöra de fackliga förtroendemännen enligt lag.

Musikerförbundets arbetsplatsklubbar (eller motsvarande) är vidare berättigade att anmäla som fackliga förtroendmän dem som ingår som ordinarie ledamöter i lokal fackstyrelse eller utsetts till skyddsombud.

3. Facklig förtroendeman äger bedriva fackligt arbete på arbetstid såvida inte detta medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

För deltagande i fackligt arbete på den egna arbetsplatsen äger facklig förtroendeman rätt medverka utan löneavdrag.

Likaså äger i hittillsvarande omfattning facklig förtroendeman som i egenskap av representant för lokal avdelning eller klubb deltar i av parterna anordnad central förhandling medverka utan löneavdrag.

4. Lön för fackligt arbete utanför det avtalsenliga arbetstidsmåttet eller utanför den egna arbetsplatsen ersättes i förekommande fall enbart enligt följande:

TRs delägare erlägger till SYMFs lokalavdelning eller Svenska Musikerförbundets lokala fackklubb eller motsvarande ett belopp motsvarande per helt år 0,2% beräknad på den utbetalda lönesumman enligt avtalets löneplaner

inkl tilläggen enligt § 6 till SYMF:s respektive Svenska Musikerförbundets tillsvidare- och spelårsanställda musiker. Ersättningen utbetalas senast under februari eller september månad baserad på föregående års lönesumma.

I de fall parterna lokalt så enas kan kontantersättning enligt ovan utbytas mot motsvarande ledig tid för förtroendemännen. Vid beräkning av ledig tid skall som divisor användas de belopp för timlön som anges i riksavtalet del II § 4.

TR-företag erlägger samtidigt till SYMF respektive Svenska Musikerförbundet centralt en ersättning om 0,02 enligt motsvarande grunder som ersättning till lokal klubb enligt ovan. Beloppet utgör ersättning för kostnader som SYMF/SMF har för förbundsstyrelseledamöter, deltagare i centrala arbetsgrupper m.m.

Utbetalning enligt denna överenskommelse sker första gången i september 1993.

5. SYMF respektive Musikerförbundet förbinder sig att – om så är möjligt – informera TR eller berörda delägare senast den 1 juli om förbundets veckokurser kommande kalenderår och i övrigt minst tre månader i förväg om annan planerad utbildning med angivande av den personal som berörs av den fackliga utbildningen.

TR förbinder sig att tillse att den personal vars arbetsuppgifter tillåter deltagande i utbildningen erhåller erforderlig ledighet utan löneavdrag.

Om facklig förtroendeman begär ledighet som nödvändiggör anställning av ytterligare personal eller arbete på övertid, skall förhandlingar upptagas om alternativ ledighet respektive ledighet för annan medlem i SYMF respektive Musikerförbundet.

Vidare är parterna överens om att skyddsombud som deltar i parternas gemensamma arbetsmiljökurser erhåller ledighet utan löneavdrag.

6. Parterna är överens om att utbildningen bör vara branschanpassad.
7. Detta avtal ersätter §§ 6 och 7 Lagen om facklig förtroendemans ställning.
8. Denna överenskommelse upphäver tidigare eventuellt träffade lokala överenskommelser rörande facklig förtroendeman.

Parterna är överens om att ev medverkan i repertoarråd, provspelningsjury etc ej betraktas som fackligt arbete.

9. Överenskommelsen om facklig förtroendeman träder i kraft 1983.07.01 och gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som riksavtalet.
10. Parterna är vidare överens om att avtalet om facklig förtroendeman skall tillämpas också för korister, vilka också tjänstgör i kår.

Parterna är överens om att under avtalstiden föra förhandlingar om fakturering och utbetalningssätt för ersättningen till SYMF/SMF.

Praktikavtal

Avseende podiepraktik för musikhögskolestuderande inom instrumentalutbildning.

Avtalets parter

Teatrarnas Riksförbund (TR) (*numera Svensk Scenkonst*) samt Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF)

1. Omfattning

Avtalet reglerar podiepraktik angiven i kursinnehåll vid musikhögskolorna i Stockholm, Göteborg och Malmö (utbildarna). Praktiken genomförs vid följande företag: Sveriges Radios Symfoniorkester, Kungliga Filharmoniska Orkestern, Göteborgs Symfoniker, Malmö Symfoniorkester, Helsingborgs Symfoniorkester, Norrköpings Symfoniorkester samt Gävle Symfoniorkester (praktikgivarna). I individuella fall kan möjlighet skapas för att praktikant tas emot på ytterligare företag. För detta krävs att företaget kan påvisa att förutsättningarna finns för att praktiken, trots avstånd, kan och ska fungera som avsett. Medgivande erhålls av de centrala parterna.

Med podiepraktik avses deltagande som instrumentalist i en komplett orkesterproduktion enligt fastställd kursplan. Parterna är ense om att medverkan i offstagemusik eller motsvarande ej är att betrakta som praktik.

Not:

Praktikavtalet utvärderas 2006, då även en diskussion tas upp mellan parterna om utökning av antalet praktikgivare. Under mellantiden skall en partsgemensam grupp tillsammans med utbildarrepresentanter kontinuerligt följa tillämpningen av avtalet.

Praktik

Som podiepraktik räknas endast kursinnehåll enl. ovan. I samtliga andra fall där student vid musikhögskola deltar i praktikgivares produktion regleras detta genom gällande avtal TR-SYMF.

Praktiktid

För enskild student begränsas podiepraktiktiden till högst 2 konsertproduktioner under utbildningstiden.

Planering

Initiativ till praktikperiod tas av utbildaren. Senast före utgången av maj månad före aktuellt spelår meddelas praktikgivaren läsårsbehovet av praktik. Denne skall omedelbart vidarebefordra informationen till den lokala SYMF-avdelningen.

Begränsning av numerär

I samtliga blåsarstämmor samt i slagverk gäller att samtliga stämmor i produktionen skall vara besatta med anställda musiker (tillsvidareanställda plus eventuella extramusiker). Förekommande praktikant/er ersätter anställd, tjänstgörande musiker. I samtliga stråkstämmor gäller att numerären är lika med den av praktikgivaren planerade stråkbefattningen plus antalet praktikanter.

Not:

Praktikgivarens vikariatsrekrytering regleras enligt praxis, oberoende om praktikant/er deltar i berörd produktion.

Godkännande

För att antas som podiepraktikant krävs godkänd provspelning. Provspelning genomförs av praktikgivare, i samråd med utbildare. Slutligt godkännande ges av praktikgivare.

Handledare

Handledare under praktikperiod skall vara tillsvidareanställd musiker hos praktikgivaren. Denne skall ha genomgått av utbildaren föreskriven utbildning. Handledare utses av resp. utbildare efter samråd med praktikgivaren.

Stockholm 2001.11.14

För Teatrarnas Riksförbund

Claës-W. Englund
Lars Nyström

För Sveriges Yrkesmusikerförbund

Lillemor Svensson
Bo Olsson

Avtal om sjuklön och föräldralön m.m.

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 3-5.

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

Mom 1:2 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra skall han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare skall han så snart det kan ske meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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 socialförsäkringsbalken.

Sjuklön skall 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 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, skall denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

Mom 2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

Mom 2:1 Försäkran

Arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans arbetsförmåga varit nedsatt på grund av 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 skall arbetstagaren för erhållande av sjuklön omedelbart styrka frånvaron med intyg att den anställda är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av arbetsgivaren anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av arbetsgivaren.

Mom 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 (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 skall utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Mom 3:2 Sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar

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

Mom 3:2:1 Frånvaro hel dag

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

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

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden,

respektive med:

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

från och med den andra frånvarodagen i sjukperioden.

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

Anmärkning

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månaders-period. 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 på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

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

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden,

respektive med:

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

från och med den andra frånvarodagen i sjukperioden.

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 på grund av sjukdom fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde på grund av sjukdomen gått miste om.

För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön med på motsvarande sätt till 80%, 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% 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 skall beräknas utgöra 260 dagar.
3. För deltidanställda 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 skall 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. 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 2013:

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

$$\frac{7,5 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 27\,812 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

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 sjukfall. Detta gäller vid perioder av sjuk-skrivning som inleds efter 2007.07.01.

Anmärkning

För sjukskrivning som inleds före 2007.07.01 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 sjukfall, sammanlagt dock högst 105 dagar per 12-månadsperiod.

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 på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han har rätt till sjuklön, skall sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85% av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

Mom 4:2 Försäkring ersättningar

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

Mom 4:3 Vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från socialförsäkringsbalken, skall 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 anställde överenskomma, att hon eller han inte skall ha rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

Mom 5:2 Förtigande av sjukdom

Om en arbetstagare vid anställningen har förtigit att hon eller han lider av viss sjukdom, har arbetstagaren 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 på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

Mom 5:4 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt socialförsäkringsbalken skall 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), skall 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 skall arbetsgivaren utge sjuklön fr o m 15:e kalenderdagen i sjukperioden endast om arbetsgivaren särskilt har åtagit sig detta.

Mom 5:7 Inskränkningar fr.o.m. 15 kalenderdagen

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

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

Anmärkningar

1. Om sjukpension enligt SPV-planen eller annan på arbetsmarknaden genom kollektivavtal reglerad pensionsplan börjar utges till arbetstagaren upphör rätt till sjuklön.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler – se mom 4.

Mom 6 Havandeskapslön

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

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

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

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

Exempel 2013:

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

$$\frac{7,5 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 27\,812 \text{ kr}$$

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 musiker, korister och repetitörer gäller dock att om arbetsgivaren anser att tjänstbarhet i yrket inte föreligger under viss del av ovan nämnda tid kan arbetsgivaren och den anställda överenskomma om annan lämplig arbetsuppgift.

Anmärkning 3

Om det ligger i den anställdes och arbetsgivarens gemensamma intresse kan överenskommelse träffas om omplacering till mindre ansträngande arbetsuppgifter under havandeskapsperioden.

Mom 7 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

Mom 7:1 Föräldralön

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

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

$$\frac{15 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$$

Exempel 2013:

Prisbasbeloppet för år 2013 är 44 500 kr. Lönetaket blir för det året därför 55 625 kr.

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 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.

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 resp mom 3:3.

Mom 8 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till smittbärarpenning enligt socialförsäkringsbalken 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 mom 3:3. För arbetstagare med månadslön över den i mom 3:3 angivna lönegränsen skall 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.

Därest reglerna i lagen om sjuklön respektive socialförsäkringsbalken ändras, skall överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK (2002.01.01)

§ 1 Avtalets omfattning

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

§ 2 Definitioner

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

§ 3 Grundläggande bestämmelser

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

§ 4 Resekostnadsersättning m.m.

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

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

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

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

Mom 4

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

Mom 5 Undantag från mom 24

Resekostnadsersättning enligt mom 24 erhålls inte när arbetsgivaren, utan kostnad för tjänstemannen, tillhandahållit månadskort, årskort och dyl.

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

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

§ 5 Traktamente och resetillägg**Mom 1 När traktamente betalas**

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

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

Traktamente betalas enligt bilaga 2.

Mom 2 Traktamenten

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

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

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

Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader

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

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

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

Anmärkning

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

Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 4 Resetillägg

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

Resetillägg betalas enligt bilaga 2.

§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid tjänsteresa som inte medför övernattning betalas resetillägg.

Beloppen redovisas i bilaga 3.

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

§ 7 Reseförskott

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

§ 8 Reseräkning

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

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

§ 9 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2001.01.01 och tillsvidare.

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

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

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

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

Reseavtalets bilaga 2

Traktamentesbelopp och resetillägg

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

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

Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg

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

	Traktamente	Resetillägg
<i>Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)</i>		
Frukost, lunch och middag	198:-	126:-
Lunch och middag	154:-	98:-
Lunch eller middag	77:-	49:-
Frukost	44:-	28:-
<i>Vid mom 1:2b) och 1:3a)</i>		
Frukost, lunch och middag	99:-	63:-
Lunch och middag	77:-	49:-
Lunch eller middag	39:-	24:-
Frukost	22:-	14:-
<i>Vid mom 2:1</i>		
Frukost, lunch och middag	139:-	78:-
Lunch och middag	108:-	60:-
Lunch eller middag	54:-	30:-
Frukost	31:-	17:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnng

Mom 1 Resetillägg

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

Mom 2 Reducering av resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med

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

svensk scenkonst

 Musikerförbundet

symf
Sveriges Yrkesmusikerförbund