

# **RIKSAVTAL**

mellan

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

2020.11.01–2023.03.31

# RIKSAVTAL

mellan Svensk Scenkonst och Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf) samt 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	Avtalets omfattning .....	2
§ 2	Allmänna förhållningsregler .....	2
§ 3	Anställning m.m. ....	2
§ 4	Användning av upphovsrättsligt skyddade inspelningar etc. ....	5
§ 5	Lönstillägg för instrument .....	7
§ 6	Klädsel och maskering .....	10
§ 7	Resor .....	11
§ 8	Sjuklön och föräldralön m.m.....	12
§ 9	Pension och försäkringar .....	12
§ 10	Semester .....	14
§ 11	Permission, tjänstledighet m.m.....	16
§ 12	Meddelanden .....	17
§ 13	Force majeure .....	18
§ 14	Förebyggande och biläggande av tvist .....	18
§ 15	Giltighetstid .....	19

## DEL II BESTÄMMELSER FÖR ORKESTERFÖRETAG

§ 1	Yrkesrollen - arbetsuppgifter .....	23
§ 2	Löner tillsvidare och tillfälligt anställda musiker.....	23
§ 3	Biinstrument.....	25
§ 4	Tjänstgöring i högre befattning.....	25

## DEL III BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG OCH TEATERFÖRETAG, (KORISTER OCH REPETITÖRER VID MUSIKTEATERFÖRETAG, MUSIKER OCH KORISTER VID TEATERFÖRETAG)

§ 1	Yrkesrollen - arbetsuppgifter. ....	30
§ 2	Löneplan tillsvidareanställda och extra korister .....	30
§ 3	Löneplan repetitörer .....	32
§ 4	Repetitörer vid privatteatrar .....	33
§ 5	Löneplan musiker och korister vid teaterföretag .....	33

### **DEL III a BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG (MUSIKER)**

§ 1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter.....	39
§ 2 Löner avseende tillsvidare och tillfälligt anställda musiker.....	39
§ 3 Biinstrument.....	41
§ 4 Tjänstgöring i högre befattning.....	42

### **DEL IV BESTÄMMELSER FÖR REGIONAL MUSIKVERKSAMHET**

§ 1 Yrkesrollen – arbetsuppgifter.....	45
§ 2 Löner tillsvidare och tillfälligt anställda musiker.....	45
§ 3 Biinstrument.....	47

<b>ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER .....</b>	<b>48</b>
------------------------------------	-----------

<b>FRILANSAVTAL FÖR LÄNSMUSIKSTIFTELSE .....</b>	<b>49</b>
--	-----------

<b>ÖVERENSKOMMELSE OM LÖN.....</b>	<b>52</b>
------------------------------------	-----------

### **ÖVRIGA BILAGOR**

Arbetstidsavtal.....	55
Samverkansavtal.....	63
Kompetensutvecklingsavtal.....	66
Överenskommelse om facklig förtroendemän.....	68
Praktikavtal.....	70
Sjuklön och föräldralön m.m. ....	72
Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK (2002-01-01).....	81

# 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 privatteatrar, Del III a Musiker vid musikteatrar, Del IV Musiker vid regional musikverksamhet.)

### **Mom 2 Avtalets tillämpning**

Efter skriftlig framställning från någondera sidan ska 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 FÖRHÅLLNINGSGREGLER**

Förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende. Sålunda ska arbetsgivaren och den anställde såväl inåt som utåt taga hänsyn till varandras intressen. Arbetsgivarens rätt att välja tidpunkt för publicering av företagets nyhetsmaterial ska iakttagas av den anställde. I verksamheten ska 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 ska lokalt samråd äga rum.

Till avtalet bifogade av parterna fastställda ordningsregler ska 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 ska 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 ska 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.

Har arbetstagare, som sagts upp pga. arbetsbrist, vid uppsägningstiden uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid ska enligt detta avtal gällande uppsägningstid förlängas med sex månader.

Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder\* som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd:

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

\*68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.

#### *Protokollsanteckning 1*

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

#### *Protokollsanteckning 2*

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutande av

anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte.

### **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 om inte överenskommelse om förlängning träffas. 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.

Parterna noterar mot bakgrund av detta att arbetsgivaren enligt lagen om anställningsskydd har en skyldighet att inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

### **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 ska 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 underrätta den anställde.

### **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 ska 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 ska 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. Be-



stämmelserna i §§ 15-17, 28 och 30-32 lagen om anställningsskydd ersättes med föreskrifterna i detta avtal samt anställningskontraktets bestämmelser.

### **Mom 13 Avsked**

Avsked ska 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 ska 5 § sista stycket i 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. 2020.11.01 med 2,91 kr per avspelningsminut och fr.o.m. 2022.04.01 med 2,97 kr per avspelningsminut.

### **Mom 4**

Medverkan vid inspelningar, upptagningar och överföringar för återgivande i radio/TV nationellt och/eller internationellt ersättes fr.o.m. 2020.11.01 med 2,15 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 2,20 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. 2020.11.01 med 0,90 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 0,92 kr per minut avspelningsstid.

### **Mom 5**

Medverkan i inspelningar för spridning av exemplar t.ex. fonogram, videogram, DVD, Cd-rom ersättes fr.o.m. 2020.11.01 med 32,05 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 32,76 kr per minut avspelningsstid för stämledare.

Övriga anställda ersättes fr.o.m.2020.11.01 med 26,02 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 26,59kr per minut avspelningsstid. Medverkar den anställda i bild förhöjs ersättningen med 65 %.

### **Mom 6**

Medverkan vid inspelning av biograf film avsedd för försäljning och offentlig visning på biograf ersättes fr.o.m. 2020.11.01 med 32,05 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 32,76 kr per minut avspelningsstid för stämledare.

Övriga anställda ersättes fr.o.m. 2020.11.01 med 26,01 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 26,58 kr per minut avspelningsstid. 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 ska ersättning, om ej annat överenskommes lokalt, utges enligt tillämplig regel ovan.

### **Mom 9**

Efter inspelning ska 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 ska ske genom Symf/Musikerförbundet eller den organisation som förbunden anvisar.

#### *Protokollsanteckning*

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

## **§ 5 LÖNETILLÄGG FÖR INSTRUMENT**

### **Mom 1**

Musikerna är skyldiga att själva hålla sig med huvudinstrument och fodral, såvida inte arbetsgivaren håller med instrument. Arbetsgivaren har rätt att under pågående anställning meddela den anställde att arbetsgivaren kommer att hålla med instrument och fodral, varpå rätten till ersättning upphör för den anställde. Rätten till ersättning upphör sex månader efter sådant meddelande, under förutsättning att musikern har haft rimliga förutsättningar att inom denna varselperiod övergå till spel fullt ut på instrument som arbetsgivaren tillhandahåller.

### **Mom 2**

För det fall arbetsgivaren inte håller med instrument och fodral, har musikern rätt till lönetillägg för att denne innehar och spelar på eget instrument, samt innehar fodral,

av tillfredsställande kvalitet. Lönetillägget utgår utifrån vilken värdekategori huvudinstrumentet (inklusive stråkar) är hänförligt till.

Följande värdeintervaller och ersättningsbelopp gäller t.o.m. den 30 juni 2021.

Instrumentgrupp	Per 1000 kr och år	Takbelopp	Fodraltillägg i kr/månad	Dagersättning
Stråkinstrument inklusive 2 stråkar	27	700 000	43	102
Hemmabas	27	250 000	0	0
Enbart stråkar	27	300 000	8	31
Oboe (ej engelskt horn)	106	120 000	16	92
Fagott	53	400 000	28	102
Saxofon	74	60 000	16	77
Övrigt träblås	74	120 000	16	77
Brass	85	90 000	19	51
Tuba	85	180 000	23	51
Harpa	53	250 000	0*	0*
Hemmainstrument 1)	53	150 000	0	0
Kompinstrument 2)	74	50 000	16	31
Trumset	74	100 000	27	61

1) Harpa, flygel, piano, pukor, slagverk.

2) Gitarr, elgitarr, elbas, synth/keyboard, förstärkare, dragspel.

\* För harpa utgår särskild ersättning.

Följande värdeintervaller och ersättningsbelopp gäller fr.o.m. den 1 juli 2021.

Instrumentgrupp	Per 1000 kr och år	Takbelopp	Fodraltillägg i kr/månad	Dagersättning
Stråkinstrument inklusive 2 stråkar	27	731 500	45	107
Hemmabas	27	261 250	0	0
Enbart stråkar	27	313 500	8	32
Oboe och engelskt horn	106	125 400	17	242
Fagott	53	418 000	29	177
Saxofon	74	62 700	17	80
Övrigt träblås	74	125 400	17	80
Brass	85	94 050	20	53
Tuba	85	188 100	24	53
Harpa	53	261 250	0*	0*
Hemmainstrument 1)	53	156 750	0	0
Kompinstrument 2)	74	52 250	17	32
Trumset	74	104 500	28	64

- 1) Harpa, flygel, piano, pukor, slagverk.  
2) Gitarr, elgitarr, elbas, synth/keybord, förstärkare, dragspel.  
\* För harpa utgår särskild ersättning.

### **Biinstrument**

Biinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren väljer att inte tillhandahålla instrument, ska 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.

### **Skrymmande övningsinstrument**

Lönertillegg utgår även för skrymmande övningsinstrument för hemmabruk om enskild överenskommelse träffats med den anställde om rätten till detta. Om inte sådan överenskommelse träffats ska transportkostnader till och från den lokal där instrumentet ska användas bekostas av arbetsgivaren.

### **Sordiner för bleckblåsinstrument**

Sordiner för bleckblåsinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren.

### **Mom 3**

För fastställande av värde gäller följande.

- För instrument och stråkar ska försäkringsvärde användas.
- Inför ikraftträdandet den 1 januari 2017 ska försäkringsvärdet fastställas. Vid olika uppfattning om värdet bekostar arbetsgivaren en oberoende värdering.
- Det fastställda värdet ligger i ersättningshänseende fast under anställningstiden. Vid köp av nytt instrument fastställs nytt värde. Vid nyanställning fastställs värdet per anställningstillfället.

### **Mom 4**

Utomhusinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren enligt praxis.

### **Mom 5**

För musiker som spelar på instrument som ägs av tredje part, exempelvis en stiftelse, träffas enskild överenskommelse med den anställde om eventuell ersättning.

### **Mom 6**

Lönertillegg för visstidsanställda som anställs på kortare tid än 1 månad och som spelar på eget instrument utgår enligt tabellen i mom 2 (inklusive fodratilllegg, underhåll, förbrukning och försäkring). Överenskommelse om avvikande ersättning sker i de fall då musiker står för särskilt skrymmande instrument.

### **Mom 7**

För visstidsanställd som tillhandahåller egen harpa utgår ersättning med 530 kr per dag (fr.o.m. 2021.07.01 med 554 kr per dag), emellertid maximalt 2 120 kr för en period om sju dagar (fr.o.m. 2021.07.01 maximalt 2 215 kr). För en period om 7-14 dagar utgår 3 180 kr (fr.o.m. 2021.07.01 med 3 323 kr), för en period om 15-30 dagar utgår ersättning om 3 710 kr (fr.o.m. 2021.07.01 med 3 877 kr). För perioder överstigande 30 dagar utgår ersättning med 3 710 kr/månad (fr.o.m. 2021.07.01 med 3 877 kr). Res-/transportkostnader tillkommer.

### **Mom 8**

Nivån för underhåll och förbrukning ska utgå från att instrumenten ska kunna hålla tillfredsställande kvalitet. Parterna är eniga om att de nivåer för underhåll samt förbrukning som hölls enligt det tidigare systemet, både avseende tidsintervall och kvalitet samt kvantitet, ska som huvudregel inte försämrats för den enskilde musikern i och med ikraftträdandet av det nya instrumentavtalet.

### **Mom 9**

Kostnader för underhåll och förbrukning för egna instrument (som lönetillägg enligt ovan utgår för) ersätts enligt lokalt fastställda principer (arbetsgivaren beslutar efter lokal samverkan, exempelvis att musiker ersätts för utlägg mot kvitto enligt av arbetsgivaren beslutade takbelopp).

### **Mom 10**

Musiker åtar sig att teckna fullvärdeförsäkring för de instrument som lönetillägg utgår för. Musiker erhåller särskild ersättning enligt individuell eller lokal överenskommelse för försäkringskostnader. Ersättning för försäkring utgår även vid sjukdom och ledighet enligt lagen om föräldraledighet. Sprickor och mekaniska skador som inte härleds till försäkringsskador bör i en dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren klargöra vem som är betalningsansvarig. Sprickor beroende på klimatförhållanden ska bekostas av arbetsgivaren.

### **Mom 11**

Lönetillägg enligt ovan utgår med procentuell andel i förhållande till anställningens/tjänstledigheters omfattning.

### **Mom 12**

Varken lönetillägg eller fodraltillägg enligt ovan är SOK- eller tjänstepensionspremiegrundande eller grund för avtalsförsäkringar. Inte heller kostnadsersättningar eller andra kostnader knutna till underhåll/förbrukning/försäkring är SOK- eller tjänstepensionsgrundande.

## **§ 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 anställda 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 rese-reglemente 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 reskostnadsersättning, 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 utgång har, om extra kostnader härigenom uppkommer vid av honom företagna resor, rätt till skälig 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 PENSION OCH FÖRSÄKRINGAR

### Mom 1 Tjänstepension m.m.

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

Arbetsgivare som före medlemskap i Svensk Scenkonst redan omfattats av ITP avdelning 1 och 2 ska dock enligt regelverket för ITP kvarstå i ITP avdelning 1 och 2.

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

### Tilläggspremier för byte av pensionsavtal

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

### **Övergångsregel från Pisa**

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



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

## **Mom 2 Avtalsförsäkringar**

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

### ***Övergångsregel från Pisa***

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

## **Mom 3 Särbestämmelse för Sveriges Radio**

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

## **Mom 4 Särbestämmelser för privatteatrar**

Arbetsgivaren ska teckna och vidmakthålla:

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

Arbetsgivaren ska därjämte för pensionsändamål avsätta 4,5 % 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.

Arbetsgivaren ska även göra extra pensionsavsättning hos Fora med 0,9 % från den 1 november 2020 respektive 1,1 % från den 1 april 2022 enligt samma principer som gäller för övriga avsättningar för pensionsändamål som görs enligt reglerna i pensionsavtalet SAF-LO.

## **Mom 5 Omställningsavtal TRS och SOK**

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

Arbetsgivare som den 31 december 2014 omfattades av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning (den sk Pisaförordningen) ska ansluta sig till SOK-stiftelsen, enligt Scenkonstens Omställnings- och Karriärväxlingsavtalet. Andra arbetsgivare kan ansluta sig till SOK-stiftelsen efter godkännande av SOK-avtalets samtliga parter.

## § 10 SEMESTER

### Mom 1 Semesterår

Företaget äger räkna spelår (1.7 - 30.6) såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under samma spelår som semestern intjänas. Det åligger arbetsgivaren att för lokalavdelningen 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 framflyttningstillägg 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, biinstrumentframflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar ska följande regler tillämpas:

Till under intjänandeåret utbetalda ersättningar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § 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 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt 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 anställde 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 Semesterns förläggning**

- 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 huvudsemestern 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 uttas 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 ska medföra onödiga svårigheter i företagets planering ska 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 Arbetstidsavtalet (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 teatrarna 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).

**§ 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 ska för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med:

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

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

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.

Om en tjänstledighetperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader/avräkningsperioder (löneperioder) ska den anställdes hela lön dras av för var och en av kalendermånaderna/avräkningsperioderna (löneperioderna).

\* 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 ska 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, ska därför anses ha kommit den anställda till del samma dag. Meddelande om repetition följande dag ska 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 ska hålla ledningen underrättad om adress och telefonnummer, så att meddelande utan svårighet och större tidsutdräkt kan träffa den engagerade.

Anställd musiker med tjänstgöringsskyldighet ska 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 överenskommets gage
3 dagar	100 %
7 dagar	75 %
14 dagar	50 %

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

Där så lämpligen kan ske, ska 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 ska därom förhandlas. Tvistefrågor, som ej kan lösas vid lokal förhandling mellan företaget och den engagerade och/eller Symfs/Musikerförbundets lokalavdelning, ska hänskjutas till central förhandling mellan Svensk Scenkonst och Symf eller Musikerförbundet.

Part ska påkalla förhandling inom fyra månader efter det den fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänförs och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats:

1. inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare och
2. inom två månader i övriga rättstvister

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

#### *Anmärkning*

*Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.*

*Twist, som ej kan lösas genom förhandling, ska 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. den 1 november 2020 t.o.m. den 31 mars 2023.

Avtalet kan sägas upp senast den 30 september 2021 till upphörande den 31 mars 2022. För tiden efter den 31 mars 2023 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 den 15 december 2020

SVENSK SCENKONST  
Maria Sundling Grundtman

SVERIGES YRKESMUSIKERFÖRBUND  
Anders Filén  
Gunnar Jönsson

SVENSKA MUSIKERFÖRBUNDET  
Mattias Qvarsell





# 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 kommun (Gävle Konserthus och Gävle Symfoniorkester)\*  
Göteborgs Symfoniker AB  
Helsingborgs Arena och Scen AB (Helsingborgs Symfoniorkester)  
Kalmar Läns Musikstiftelse (Camerata Nordica)  
Kommunalförbundet Västmanlandsmusiken (Västerås Sinfonietta)  
Länsmusiken i Örebro AB (Svenska Kammarorkestern)  
Malmö Live Konserthus AB  
Musik i Syd AB (Musica Vitae)  
Region Jönköpings län (Smålands Musik och Teater, Jönköpings Sinfonietta)\*  
Scenkonst Västernorrland AB (Nordiska Kammarorkestern)  
Scenkonst Öst AB (Norrköpings symfoniorkester)  
Stiftelsen Musik i Dalarna (Dalasinfoniettan)  
Stiftelsen Musik i Uppland  
Stockholms Konserthusstiftelse  
Sveriges Radio AB (Sveriges Radios Symfoniorkester)

*Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.*

*\*Organisation markerade med asterisk drivs i förvaltningsform.*

## DEL II 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, sponsorsamarbeten, 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. 2020.11.01 till 25 138 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 25 691 kr.

*2 = alternerande stämledare, 3:e konsertmästare.*

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 24 069 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 24 599.

*3 = Övriga musiker*

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 23 072 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 23 580.

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

##### **Rotation inom stråkstämmer m.m.**

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

##### **Administrativa åtaganden**

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information osv. ska 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- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 5,4 procent av aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 7,1 procent.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår lön med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

#### *Anmärkning*

Kort akustikprov eller föreberedelserepetition 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).

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

### **Mom 3 Månadslön för tillfälligt anställd**

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mer ska 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:

- a) för biinstrument inom egen instrumentgrupp med lägst 162 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 166 kr fr.o.m. 2022.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d´amore, basoboe, kontrabasklarinett, bassetthorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 484 kr och 495 kr fr.o.m. 2022.04.01.
- 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, 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 Sverige AB  
AB Historieverket  
AB Regionteatern Blekinge Kronoberg  
Astrid Lindgrens värld AB  
Blixten & Co AB  
Borås kommun (Borås Stadsteater)\*  
Byteatern  
Cirkör AB  
Finska Kulturföreningen i Sverige (UusiTeatteri)  
Folkteatern Västra Götaland AB  
Föreningen Angereds Nya Teater  
Giron sámí teáther (Samiska teatern)  
Gottsunda Teater  
Göta Lejon Produktion AB  
Göteborgs Stadsteater AB  
Helsingborg Arena och Scen AB (Helsingborgs Stadsteater)  
High Chaparral Sweden AB  
Ideella föreningen Länsteatern på Gotland  
Kommunalförbundet Västmanlands Teater  
Kulturhuset Stadsteatern AB  
Kungliga Dramatiska Teatern AB  
Länsteatern i Örebro AB  
Malmö Stadsteater AB  
Oktoberteatern ekonomisk förening  
Orienteatern AB  
Region Jämtland/Härjedalen (Estrad Norr)\*  
Region Jönköpings län (Smålands Musik och Teater)\*  
Region Sörmland (Scenkonst Sörmland, länsteatern)\*  
Regionteater Väst AB  
Riksorganisationen Folkets Hus och Parker  
Riksteatern  
Sagolekhuset Junibacken AB  
Scenkonst Västernorrland AB (Norrdans, Teater Västernorrland)  
Scenkonst Öst AB (Östgötateatern)  
Skånes Dansteater AB  
Stiftelsen Dansens Hus  
Stiftelsen Folkteatern i Gävleborg  
Stiftelsen Länsteatern i Dalarna  
Stiftelsen Moomsteatern  
Stiftelsen Norrbottensteatern



Teater Halland AB  
Tomteland AB  
Unga Klara AB  
Uppsala Stadsteater AB  
Vicky Nöjesproduktion AB  
Villman Produktion AB  
Västerbottensteatern AB

*Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.  
\*Organisation markerade med asterisk drivs i förvaltningsform.*

## **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.

Folkoperan AB  
GöteborgsOperan AB  
Kungliga Operan AB  
Malmö Opera och Musikteater AB  
Norrlandsoperan AB  
Stiftelsen Drottningholms Slottsteater  
Stiftelsen Värmlandsoperan (Wermland Opera)

*Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.*

## **DEL III BESTÄMMELSER FÖR MUSIKTEATERFÖRETAG OCH TEATERFÖRETAG**

### **§ 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.

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 TILLSVIDAREANSTÄLLDA OCH EXTRA KORISTER**

### **Mom 1 Månadslön**

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 19 585 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 20 016 kr.

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

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 23 072 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 23 580 kr.

I lägstlön ingår endast grundlön (exklusive fasta tillägg).

### **Administrativa åtaganden**

För administrativa uppgifter såsom ensembleledare, producent, information m.m. ska 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- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 4,0 procent av aktuell för jämförbar tillsvidareanställd korist på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 5,1 procent.

Vid engagemang per föreställning utgår ersättning med ytterligare 274 kr fr.o.m. 2020.11.01 och med 280 kr fr.o.m. 2022.04.01 om medverkan överstiger 4 timmar.

Överstiger medverkandetiden 5 timmar ökas ersättningen med ytterligare 274 kr fr.o.m. 2020.11.01 och med 280 kr fr.o.m. 2022.04.01.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd korist avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

### *Anmärkning*

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

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

*Protokollsanteckning 1*

Vid engagemang av "amatörkörare" 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 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. 2020.11.01 med lägst 186 kr per timme och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 190 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 ska 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 ska utgöra provtjänstgöring varvid ersättning enligt detta mom. ej ska 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 ska 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 MUSIKER OCH KORISTER VID TEATERFÖRETAGEN**

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

### **Mom 1 Månadslön för musiker**

Månadslön utgår fr.o.m. 2020.11.01 med lägst 23 167 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 23 758 kr.

För musiker som anställs såsom kapellmästare utgår lön per månad fr.o.m. 2020.11.01 med lägst 23 275 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 23 866 kr.

### **Mom 2 Dagsgage**

#### **a) Föreställning**

Ersättning utgår fr.o.m. 2020.11.01 ersättning med lägst 1 105 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 1 129 kr per föreställning om högst 3,5 timmar.

För tid utöver 3,5 timmar utgår fr.o.m. 2020.11.01 ersättning med lägst 127 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 130 kr per påbörjad halvtimme.

#### **b) Repetition**

Ersättning utgår fr.o.m. 2020.11.01 med lägst 817 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 834 kr per repetition om högst 4 timmar.

För tid utöver 4 timmar utgår fr.o.m. 2020.11.01 ersättning med lägst 115 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 117 kr 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 helaftonskaraktär samma dag utgår dubbelt dagsgage för icke månadsavlönad musiker.

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

#### **Mom 5 Biinstrument**

Musikers skyldighet att traktera biinstrument ska regleras i kontrakt. Överenskommelsen ska 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. 2020.11.01 med 72 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 74 kr för ett biinstrument och fr.o.m. 2020.11.01 med 111 kr och fr.o.m. 2022.04.01 med 113 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. 2020.11.01 till 20 031 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 20 472 kr.

### Del III Bestämmelser för musikteaterföretag och teaterföretag

Med operahögskola, musikhögskola eller motsvarande eller fem års yrkesverksamhet vid professionell musikteaterinstitution uppgår lägslönen fr.o.m. 2020.11.01 med lägst 23 072 och fr.o.m. 2022.04.01 med lägst 23 580 kr.

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

#### *Protokollsanteckning*

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





# DEL III a

Bestämmelser för musikteaterföretag

## **Musiker vid musikteaterföretag**

### **FÖRTECKNING**

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

Folkoperan AB  
GöteborgsOperan AB  
Kungliga Operan AB  
Malmö Opera och Musikteater AB  
Norrlandsoperan AB  
Stiftelsen Drottningholms Slottsteater  
Stiftelsen Värmlandsoperan (Wermland Opera)

*Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.*

## **DEL III a 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. 2020.11.01 till 25 138 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 25 691 kr.

*2 = alternerande stämledare, 3:e konsertmästare.*

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 24 069 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 24 599.

*3 = Övriga musiker*

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 23 072 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 23 580.

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

#### **Rotation inom stråkstämor 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. ska 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 ska hittillsvarande praxis beträffande löner och arbetstider till vidare 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- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 5,4 procent av aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 7,1 procent.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår lön med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehandlingen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

### *Anmärkning:*

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

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

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

## **Mom 3 Månadslön för tillfälligt anställda musiker**

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mera ska 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 274 kr fr.o.m 2020.11.01 och med 280 kr fr.o.m 2022.04.01 per föreställning om tjänstgöringen överstiger 4 timmar.

Överstiger tjänstgöringen 5 timmar ökas ersättningen med ytterligare 274 kr fr.o.m 2020.11.01 och med 280 kr fr.o.m 2022.04.01.

#### **Mom 5 Medverkan av musiker ur Hovkapellet på tidstroga instrument**

För musiker ur Hovkapellet som vid Kungliga Operans produktioner på Drottningholms Slottsteater där medverkar på s.k. tidstroga instrument utgår tilläggsersättning per föreställning med 672 kr fr.o.m 2020.11.01 och med 687 kr fr.o.m 2022.04.01.

Såsom ersättning för förberedelsearbete utgår 3 138 kr fr.o.m 2020.11.01 och 3 207 kr fr.o.m 2022.04.01 per spelsäsong på Drottningholms Slottsteater.

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

### **§ 3 BIINSTRUMENT**

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 162 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 166 kr fr.o.m. 2022.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d´amore, basoboe, kontrabasklarinett, bassetthorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 484 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 495 kr fr.o.m. 2022.04.01.
- 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 reprisar 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.

Ideella föreningen Stockholms Läns Blåsarsymfoniker  
Kalmar Läns Musikstiftelse utom Camerata Nordica  
Kommunalförbundet Västmanlandsmusiken utom Västerås Sinfonietta  
Musik i Syd AB utom Musica Vitae  
Region Blekinge (Musik i Blekinge)\*  
Region Gävleborg (Kultur Gävleborg)\*  
Region Halland (Kultur i Halland)\*  
Region Jämtland Härjedalen (Estrad Norr)\*  
Region Norrbotten (Norbottensmusiken)\*  
Region Sörmland (Scenkonst Sörmland, länsmusiken)\*  
Regional Musikverksamhet Gotlands Musikstiftelse (Gotlandsmusiken)  
Scenkonst Västernorrland AB (Musik Västernorrland) utom Nordiska  
Kammarorkestern  
Stiftelsen Göteborgsmusiken (Göteborg Wind Orchestra)  
Stiftelsen Östgötamusiken  
Vara Konserthus AB (Bohuslän Big Band)  
Västra Götalandsregionen (Förvaltningen för kulturutveckling)\*

*Organisation anges med juridiskt namn och inom parentes anges verksamhetsnamnet.*

*\*Organisationer markerade med asterisk drivs i förvaltningsform.*



## **DEL IV 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 TILLSVIDARE OCH TILLFÄLLIGT ANSTÄLLDA MUSIKER**

#### **Mom 1 Tillsvidare och tillfälligt anställda musiker**

Löner utgår enligt löneplan (se nedan).

#### **LÖNEPLANER**

##### **Musiker inom länsmusiken**

Konsertermästare, primarie enligt personlig uppgörelse.

1 = Stämledare

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 24 264 kr och fr.o.m. 2022.04.01 till 24 798 kr.

2 = Övriga musiker

Lägstlön uppgår fr.o.m. 2020.11.01 till 23 072 och fr.o.m. 2022.04.01 till 23 580 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. ska 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- eller tv-inspelning, omfattande dag med en inställelse, med 5,4 procent av aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker på aktuell institution.

För dag med dubbel inställelse avlönas på motsvarande sätt med 7,1 procent.

För medverkan vid konsert eller föreställning utan föregående repetition, konsert eller föreställning utgår lön med 10,8 procent.

Med aktuell månadslön för jämförbar tillsvidareanställd musiker avses dels inplacering i enlighet med principerna för riksavtalets löneplaner, dels i enlighet med lokalt avtal.

Tillämpningen av lokalt avtalsinnehåll ska ske på sätt att frilansares tidigare anställningar inom yrket och erfarenhet tillgodoräknas vid inplacering i den lokala lönehanteringen. Vid behov får arbetsgivaren kräva in dokumentation som styrker erfarenhet.

### *Anmärkning*

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

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

Parterna är ense om att frilansare inte ska behandlas på annat sätt jämfört med tillsvidareanställd personal vad gäller inplacering i arbetsplatsens lönesystem.

## **Mom 3 Månadslön för tillfälligt anställda musiker**

Om tjänst i sammanhängande längd uppgår till 30 dagar eller mera ska 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 ska 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 162 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 166 kr fr.o.m. 2022.04.01.
- b) dock för altflöjt, oboe d´amore, basoboe, kontrabasklarinett, bassetthorn, wagnertuba, piccolatrumpet, bastrumpet, kontrabasbasun samt cimbasso med lägst 484 kr och 495 kr fr.o.m. 2022.04.01.
- 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 den 1 januari 1988 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 den 31 december 1987 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 semester-tillägg 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 ska lokala förhandlingar upptas rörande övergångsbestämmelserna.

## **FRILANSAVTAL FÖR LÄNSMUSIKSTIFTELSE**

### **§ 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: 4 081 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 4 168 kr fr.o.m. 2022.04.01.

Vid serieframträdande: 3 398 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 3 471 kr fr.o.m. 2022.04.01.

#### **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 2 106 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 2 151 kr fr.o.m. 2022.04.01.

#### **2 Veckoengagemang**

Vid engagemang som omfattar minst 7 dagars sammanhängande anställningstid (bortsett från eventuell veckovila) utgår lön per vecka med 8 429 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 8 609 kr fr.o.m. 2022.04.01. Vid bruten vecka utgår ersättning per arbetsdag med 1 691 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 1 727 kr fr.o.m. 2022.04.01.

#### **3 Månadsengagemang**

Vid engagemang som omfattar minst 4 veckors eller 28 dagars sammanhängande anställningstid (bortsett från eventuell veckovila) utgår lön per månad med 32 238 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 32 928kr fr.o.m. 2022.04.01.

#### **Mom 3 Pedagogisk (instruktions-) verksamhet**

Vid pedagogisk (instruktions-) verksamhet utgår lön per timme med lägst 432 kr fr.o.m. 2020.11.01 och 441 kr fr.o.m. 2022.04.01.

#### **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 Arbets-tidsavtalet.

#### **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.

2020.12.15

Svensk Scenkonst

Maria Grundtman

Svenska Musikerförbundet

Mattias Qvarsell

Svensk Scenkonst och SYMF samt Musikerförbundet enas om att tillämpa vid varje tidpunkt gällande avtal mellan Svensk Scenkonst och Musikerförbundet avseende musiker vid teaterföretag (inklusive privatteatrarna) samt extra korister vid privatteatrarna och Frilansavtal för länsmusikstiftelser.

## ÖVERENSKOMMELSE OM LÖN

### 1 Från och med den 1 november 2020

#### 1.1

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

Om sådan lokal överenskommelse inte träffas ska 2,6 procent beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma den 31 oktober 2020 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 200 kronor för 2020. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga m.fl. proportioneras beloppet.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 1.1 senast den 1 mars 2021.

#### 1.2

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar förutom lönetillägg för instrument höjs med 2,6 procent från och med den 1 november 2020.

### 2 Från och med den 1 april 2022

#### 2.1

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 procent beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma den 31 mars 2022 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 200 kronor för 2022. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga m.fl. proportioneras beloppet.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 senast den 1 juni 2022.

#### 2.2

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar förutom lönetillägg för instrument höjs med 2,2 procent från och med den 1 april 2022.



*Anmärkningar avseende punkterna 1.1 och 2.1*

- 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 ska 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.
- f) Vid arbetsplats med flera yrkesgrupper får lönepotter endast sammanläggas om de lokala parterna träffar sådan överenskommelse.
- g) Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras senast två månader efter i Riksavtalet angivna lönerevisionsdatum eller annat datum som de centrala parterna enas om.

*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.

## **MELLAN PARTERNA GÄLLER HÄRUTÖVER**

Arbetstidsavtal  
Samverkansavtal  
Kompetensutvecklingsavtal  
Överenskommelse facklig förtroendeman  
Praktikavtal  
Avtal om sjuklön och föräldralön mm  
Reseavtal SvS/PTK  
Avtal om arbetstagarkonsult  
Arbetsmiljöavtal TR/PTK/SMF  
Trygghetsavtalet TRS  
Avtal om Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP, under avveckling)  
Avtal om tjänstepension vid statsunderstödda teater-, dans- och musikinstitutioner  
(ITP + tilläggspremier)  
Scenkonstens omställnings- och karriärväxlingsavtal (SOK-avtalet)  
Överenskommelser om flexpension i scenkonstföretag

## **ARBETSTIDSAVTAL**

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

#### **Mom 2 Lokala avtal - avvikelser**

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

- a) § 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 sam-

verkan ska ge de anställda möjlighet till ökad delaktighet och förutsebarhet. Detta förutsätter god framförhållning och planeringshorisont

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

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 149 kronor fr.o.m. 1 november 2020 och 152 kronor fr.o.m. 1 april 2022. 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 ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning ska stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta de anställdas möjlighet att förena arbete med privatliv och socialt liv i övrigt, sålunda bör exempelvis sammanhängande ledighet eftersträvas. De anställda har rätt att få sina önskemål om arbetstidens förläggning prövade av arbetsgivaren. Om de anställdas önskemål inte kan tillgodoses ska arbetsgivaren ange skäl för detta. Enskilda önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

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

*Anmärkning*

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

*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 tillgodoräknas 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 veckoarbetstiden med 8 timmar/dag vid 5-dagarsvecka respektive med 6 timmar och 40 minuter 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 ska inräknas:

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

I årsarbetstiden inräknas inte arbetsdagar som helt kompenseras med övertidserättning.

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

#### **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-timmarsperiod. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i § 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 kiy 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 51 kr per timme fr.o.m. 2020.11.01 och med 52 kr fr.o.m. 2022.04.01.

### **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:

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

## Mom 4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlön utgör 1/167 av månadslönen.

## 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 deltidsanställning överstiger ordinarie arbetstidsmåt.

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

### Mom 2 Mertidskompensation

Mertid ersättes per timme med månadslönen  
3,5 x 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 fr.o.m. 1 november 2020 med 74 kr per timme och fr.o.m. 1 april 2022 med 76 kr per timme.

Arbetsgivaren och den anställda 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 ska motsvarande antal vilodagar förläggas omedelbart efter turnéns slut eller på annan tid efter överenskommelse.

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

### *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 ska senast sex månader före utgången av nästkommande avtalsperiod ha genomfört en utvärdering av det nya Arbetstidsavtalet.

Vid ändrad arbetstids- eller ledighetslagstiftning ska 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 löneökningstrymme 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

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

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

Avtalet ersätter inte mellan parterna gällande Arbetsmiljöavtal eller överenskommelse facklig förtroendemän.

## 2. Samverkan

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

### 2.1 Omfattning

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

Om lokal part finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkansgruppen ska 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 19 § MBL fullgörs inom ramen för samverkan. Samverkansområden enligt detta avtal är exempelvis

- verksamhet och ekonomi (ej rollbesättning respektive repertoarfrågor)
- personalpolitik och kompetensutveckling
- arbetsorganisation - arbetstid
- jämlikhet
- arbetsmiljöfrågor (som av tradition behandlats i skyddskommitté)

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

### **2.3 Lokalt samverkansavtal**

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

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

### **2.4 Formalia**

Part ska ges skäligt rådrum för interna överväganden.

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

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

## **3. Oenighet i samverkansfråga**

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

Förhandling ska anses avslutad i enlighet med vad som följer av § 16 MBL (förhandlingen ska 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. Arbetstagararkonsult**

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

## **5. Facklig förtroendeman**

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

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

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

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

## **6. De centrala parternas åtaganden**

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

## **7. Giltighetstid**

Avtalet gäller 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 ska inom ramen för lokal samverkan enligt samverkansavtalet gemensamt fastställa en plan för kompetensutvecklingen. Planen ska utgå från en verksamhetsanalys och den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov. En väl fungerande utvecklingsplan kräver således att både arbetstagarnas kunskaper och företagets behov inventeras. Den enskilde individens behov av kompetensutveckling ska behandlas vid utvecklingssamtal eller motsvarande. I utvecklingsplanen ska anges i vilka former insatserna ska ske och vilka som omfattas av olika utbildningsinsatser m.m. Förutsättningarna för kompetensutveckling varierar mellan stora och små arbetsplatser och olika yrkesgrupper. Kompetensutveckling ska ske efter de förutsättningar som gäller i verksamheten. Utvärdering bör ske kontinuerligt. Vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser är den partsgemensamma trygghetsstiftelsen TRS en viktig resurs. TRS medverkan förutsätter att de lokala parterna är överens om formerna för detta.

### *c. Kostnader*

Kostnaden för kompetensutveckling och annan vidareutbildning ska 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 verksamma 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 OM 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 den 24 mars 1988, den 23 september 1991 avseende musiker i regional musikverksamhet och vid Svenska Rikskonserter samt den 22 januari och 17 november 1993 samt den 8 mars 2000 avseende musikteatrarna.

1. I avsikten att effektivisera det lokala fackliga arbetet har parterna beslutat träffa denna överenskommelse.

2. Parternas medbestämmandeavtal av den 30 december 1976 anger omfattningen av det antal förtroendemen, 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 ska utgöra de fackliga förtroendemännen enligt lag. Musikerförbundets arbetsplatsklubbar (eller motsvarande) är vidare berättigade att anmäla som fackliga förtroendemen 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 arbetstidsmättet 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 ska 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, ska 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 förtroendemens ställning på arbetsplatsen.

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 den 1 juli 1983 och gäller med samma giltighets- och uppsägningstid som riksavtalet.

10. Parterna är vidare överens om att avtalet om facklig förtroendeman ska 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 ska 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 ska omedelbart vidarebefordra informationen till den lokala SYMF-avdelningen.

### **Begränsning av numerär**

I samtliga stämmor samt i slagverk gäller att samtliga stämmor i produktionen ska 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 ska vara tillsvidareanställd musiker hos praktikgivaren. Denne ska ha genomgått av utbildaren föreskriven utbildning. Handledare utses av resp. utbildare efter samråd med praktikgivaren.

Stockholm 20011114

För Teatrarnas Riksförbund

Claës-W. Englund  
Lars Nyström

För Sveriges Yrkesmusikerförbund

Lillemor Svensson  
Bo Olsson

## **SJUKLÖN OCH FÖRÄLDRALÖN**

### **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 ska betraktas som fortsättning på den tidigare perioden.

#### **Mom 1.2 Sjukanmälan**

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan tjänstgöra ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska 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 ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

#### **Mom 1.3 Förutsättning för rätt till sjuklön**

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

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

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

### **Mom 2 Försäkran, läkarintyg och anmälan**

#### **Mom 2.1 Försäkran**

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han 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 ska 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**

Vid 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 ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

### **Mom 3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod**

#### **3.2.1 Definition av månadslön**

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

#### **3.2.2 Beräkning av karensavdrag och sjuklön**

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Anställd som skulle ha arbetat på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha betalats, får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ob-ersättning eller annan rörlig ersättning som den anställda gått miste om.

#### *Anmärkning:*

Av 1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det

innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Med den anställdes genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en kalendervecka. För anställda med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en för den anställde representativ och jämförbar period.

Vid anställning där förberedelse/repetition ingår i ersättningen ska, då det är relevant och lämpligt, nyss nämnda arbetstid beaktas vid beräkning av anställningstid och veckoarbetstid.

### 3.2.3 Sjuklön utan beaktande av karens

För en anställd som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

### 3.2.4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv-månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att den anställde fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

#### Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt 3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

### 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:

$\frac{8 \times \text{prisbasbeloppet för det aktuella året}}{12}$
--

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

*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 ändrad arbetstid.

### **Mom 3.4 Sjuklönetidens längd**

#### **Mom 3.4.1 Tillsvidareanställda och visstidsanställda om minst ett år**

Visstidsanställda om minst ett år, samt tillsvidareanställda, har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i mom 3:3 från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Efter 90 dagars sjukskrivning kan den anställde få sjukpension genom ITP (se Riksavtalet del I, § 9 mom 1).

*Övergångsregel från Pisa*

För anställda som omfattas av övergångsreglerna i Pisa-systemet gäller dock fortsatt rätten till sjuklön enligt mom 3:3 i 180 dagar per sjukfall.

#### **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, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 8 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

#### **Mom 4.2 Försäkringsersättningar**

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

#### **Mom 4.3 Vissa ersättningar från staten**

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från socialförsäkringsbalken, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

### **Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

#### **Mom 5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället**

Om en arbetstagare fyllt 60 år när hon eller han anställs, kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma, att hon eller han inte ska 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 ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.



### **Mom 5.5 Olycksfall som vållats av tredje man**

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

### **Mom 5.6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan**

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

### **Mom 5.7 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 arbetsförmåga 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 Gravitetsslön**

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/gravitetsspenning 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:

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

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 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.

#### *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.

*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:

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

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 ska dock avdrag göras med:

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{prisbasbeloppet}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{prisbasbeloppet})}{365}$$

*Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.*

Därest reglerna i lagen om sjuklön respektive socialförsäkringsbalken ändras, ska 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 SR-koncernen.

### § 2 Definitioner

AVRESEDAG	=	Dag då tjänsteresa påbörjas
BOSTAD	=	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
DAG	=	Tiden mellan kl. 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 kl. 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 ska 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 tågresa, även sovvagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresa.

#### **Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil**

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

#### **Mom 4**

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

#### **Mom 5 Undantag från mom 2-4**

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

#### **Mom 6 Restidsersättning**

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

#### **Mom 7 Logikostnad**

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

### **§ 5 Traktamente och resetillägg**

#### **Mom 1 När traktamente betalas**

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

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

Traktamente betalas enligt bilaga 2.

## **Mom 2 Traktamenten**

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

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

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

Beloppen redovisas i bilaga 2.

## **Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader**

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

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

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

### *Anmärkning*

För att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att göra preliminär- skatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på traktamentsbeloppet ska 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 ska han betala tillbaka

överstigande del. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot tjänstemannens lön vid närmast påföljande utbetalning.

## § 8 Reseräkning

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

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader ska 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

<b>Milersättning</b>	<b>Grundersättning kr/mil</b>	<b>Tillägg kr/mil</b>
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 (reviderad 2018-08-01)**

## Traktamentsbelopp och resetillägg

<b>Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna</b>		
	Traktamente	Resetillägg
<b>Mom 1:1</b>		
Hel dag	230:-	140:-
<b>Mom 1:2</b>		
Avresedagen		
a) avresa före kl. 12.00	230:-	140:-
b) avresa efter kl. 12.00	115:-	70:-
<b>Mom 1:3</b>		
Hemkomstdagen		
a) hemkomst före kl. 19.00	115:-	70:-
b) hemkomst efter kl. 19.00	230:-	140:-
<b>Mom 1:4</b>		
Nattraktamente	115:-	-

<b>Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader</b>		
	Traktamente	Resetillägg
<b>Mom 2:1</b>		
Hel dag	161:-	87:-
<b>Mom 2:2</b>		
Nattraktamente	115:-	-

<b>Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg</b>		
Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid skall reduktion ske med följande belopp:		
<b>Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)</b>		
Frukost, lunch och middag	207:-	126:-
Lunch och middag	161:-	98:-
Lunch eller middag	81:-	49:-
Frukost	46:-	28:-
<b>Vid mom 1:2b) och 1:3a)</b>		
Frukost, lunch och middag	104:-	63:-
Lunch och middag	81:-	49:-
Lunch eller middag	40:-	24:-
Frukost	23:-	14:-
<b>Vid mom 2:1</b>		
Frukost, lunch och middag	145:-	78:-
Lunch och middag	113:-	60:-
Lunch eller middag	56:-	30:-
Frukost	32:-	17:-

**Reseavtalets bilaga 2 (reviderad 2021-05-01)**

Traktamentsbelopp och resetillägg

<b>Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna</b>		
	Traktamente	Resetillägg
<b>Mom 1:1</b>		
Hel dag	240:-	140:-
<b>Mom 1:2</b>		
Avresedagen		
a) avresa före kl. 12.00	240:-	140:-
b) avresa efter kl. 12.00	120:-	70:-
<b>Mom 1:3</b>		
Hemkomstdagen		
a) hemkomst före kl. 19.00	120:-	70:-
b) hemkomst efter kl. 19.00	240:-	140:-
<b>Mom 1:4</b>		
Nattraktamente	120:-	-

<b>Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader</b>		
	Traktamente	Resetillägg
<b>Mom 2:1</b>		
Hel dag	168:-	87:-
<b>Mom 2:2</b>		
Nattraktamente	120:-	-

<b>Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg</b>		
Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid skall reduktion ske med följande belopp:		
<b>Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)</b>		
Frukost, lunch och middag	216:-	126:-
Lunch och middag	168:-	98:-
Lunch eller middag	84:-	49:-
Frukost	48:-	28:-
<b>Vid mom 1:2b) och 1:3a)</b>		
Frukost, lunch och middag	108:-	63:-
Lunch och middag	84:-	49:-
Lunch eller middag	42:-	24:-
Frukost	24:-	14:-
<b>Vid mom 2:1</b>		
Frukost, lunch och middag	151:-	78:-
Lunch och middag	118:-	60:-
Lunch eller middag	59:-	30:-
Frukost	33:-	17:-

### Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

#### 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	