

RIKSAVTAL

mellan

Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film samt
Akademikerförbunden avseende anställda vid offentligt finansierade
teaterinstitutioner

2025.04.01 – 2027.03.31

Innehållsförteckning

1	Inledande bestämmelser	5
1.1	Avtalets omfattning.....	5
1.2	Undantag	5
1.3	Lokala avtal.....	5
2	Anställningen	5
2.1	Anställningsförhållandet	5
2.2	Anställningens upphörande.....	7
3	Arbetstider och meddelanden	7
3.1	Omfattning m.m.....	7
3.2	Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning.....	8
3.3	Ordinarie arbetstid.....	9
3.4	Övertidsutrymme.....	11
3.5	Dygnsvila.....	11
3.6	Veckovila	11
3.7	Obekväm arbetstid	12
3.8	Övertidskompensation	12
3.9	Restidsersättning	13
3.10	Turné.....	14
3.11	Meddelanden	14
3.12	Samlade anmärkningar till reglerna om arbetstider.....	15
4	Semester och annan ledighet	16
4.1	Semester och ledighetsvecka.....	16
4.2	Löneavdrag vid allmän tjänstledighet	19
4.3	Permission	19
4.4	Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet.....	20
5	Sjukdom	22
5.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	22
5.2	Försäkran, läkarintyg och anmälan	23
5.3	Sjuklönsens storlek.....	24
5.4	Vissa samordningsregler	26
5.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön	27
5.6	Smittbärare.....	28
6	Lön	28
6.1	Lön.....	28
6.2	Löneutbetalning	28
6.3	Löneavtal.....	28
7	Resor.....	28
7.1	Traktamente och resekostnadsersättning.....	28
7.2	Turné utomlands.....	29

7.3	Lönetillägg vid pjäs- och korttidsanställning.....	29
7.4	Restid utöver ordinarie arbetstid.....	30
8	Pension och försäkringar	30
8.1	Tjänstepension	30
8.2	Avtalsförsäkringar	31
8.3	Omställningsavtal.....	31
9	Tvister	31
9.1	Förhandlingsordning vid rättstvister	31
9.2	Tolkningsföreträde.....	32
10	Giltighetstid m.m.....	32
10.1	Avtalets giltighetstid.....	32
10.2	Fredsplikt	32
11	Konstnärlig personal, kategori 2a	33
11.1	Anställningsformer för konstnärlig personal, kategori 2a, exklusive dansare	33
11.2	Anställningsformer för dansare.....	34
11.3	Förteckning över anställningsformer etc.	35
11.4	Tillsvidareanställningens upphörande	36
11.5	Upphörande av visstidsanställning m.m.....	37
11.6	Turordning vid uppsägning	37
11.7	Företrädesrätt	37
11.8	Arbetsuppgifter m.m.	37
11.9	Löner	41
11.10	Tjänstledighet	50
11.11	Regler i anslutning till långtidskontrakt.....	50
12	Teknisk personal, kategori 2b.....	51
12.1	Anställningsformer.....	51
12.2	Förteckning över tidsbegränsade anställningar	52
12.3	Tillsvidareanställningens upphörande	52
12.4	Upphörande av visstidsanställning m.m.....	55
12.5	Turordning vid uppsägning	55
12.6	Provanställningens upphörande	55
12.7	Särskilt om maskörer	55
12.8	Löner	56
13	Administrativ personal, kategori 2c.....	58
13.1	Anställningsformer.....	58
13.2	Förteckning över tidsbegränsade anställningar	59
13.3	Tillsvidareanställningens upphörande	59
13.4	Upphörande av visstidsanställning m.m.....	62
13.5	Turordning vid uppsägning	62
13.6	Provanställningens upphörande	62
13.7	Löner	63

Bilaga 1a Medlemmar i Svensk Scenkonst, som omfattas av avtalet.....	66
Bilaga 1b Medlemmar i Svensk Scenkonst, som omfattas av avtalet för viss teknisk personal	68
Bilaga 2 Personalkategorier företrädna av Fackförbundet Scen & Film/Akademikerförbunden*	69
Bilaga 3 Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film samt Akademikerförbunden.....	71
Bilaga 4 Samverkansavtal.....	72
Bilaga 5 Reseavtal	75
Bilaga 6 Bestämmelser för Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)	79
Bilaga 7 Försöksavtal om tillgängliggörande av verk eller prestation via elektroniska medier mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film	82
Bilaga 8 Praktikavtalet.....	84
Bilaga 9 Utdrag ur Huvudavtal.....	90
Bilaga 10 Löneavtal med Fackförbundet Scen & Film	97
Bilaga 11 Löneavtal med Akademikerförbunden	100

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

1 Inledande bestämmelser

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar teatrar och i tillämpliga delar orkesterföretag anslutna till Svensk Scenkonst samt personalkategorier företrädda av Fackförbundet Scen & Film, se bilaga 1 och bilaga 2, respektive Akademikerförbunden, se bilaga 1 och 2c.

På begäran av part ska avtalet börja tillämpas en månad efter sådan begäran.

1.2 Undantag

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

Avtalet gäller inte anställd i företagsledande eller motsvarande ställning.

1.3 Lokala avtal

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

2 Anställningen

2.1 Anställningsförhållandet

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

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

För att motverka kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen ska arbetsgivaren ha en policy för likabehandling, bemötandekod och riktlinjer för intima scener. Arbetsgivaren ska samråda med regissör/koreograf och berörda medverkande om intimitetskoordinator ska tas in för projekt, som involverar intimscener eller om det av annat skäl är rimligt.

2.1.2 Bisyssla

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

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

2.1.3 Kontrakt

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt kontraktsmall.

Arbetsgivaren ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om villkor som är av betydelse för anställningen, se även 6 c § Lag (1982:80) om anställningsskydd. Denna information ska i tillräcklig omfattning ange den arbetsbeskrivning som gäller för anställningen samt eventuella arbetsuppgifter utöver vad som normalt kan förväntas inom ramen för befattningen.

2.1.4 Arbetsuppgifter

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

Den anställde medger att arbetsgivaren får göra inspelningar och upptagningar för teaterns egen föreställningsverksamhet och interna behov samt för de nyttjanden som ersätts enligt bilaga 7.

Den anställde är skyldig att medverka vid av arbetsgivaren anordnade föreställningar (konserter) som sänds i radio eller TV. För sådan medverkan har den anställde rätt till ersättning enligt det avtal som vid varje tidpunkt träffats mellan Fackförbundet Scen & Film och den aktuella utsändaren. Den anställde är även skyldig att medverka vid av arbetsgivaren anordnade föreställningar och konserter som distribueras och ersätts enligt bilaga 7.

Beslut om samproduktion, direktutsändning eller upptagning av hel eller större del av föreställning för sändning/distribution i radio, TV eller via elektroniska medier, ska hanteras enligt reglerna i parternas samverkansavtal, se bilaga 4.

2.1.5 Klädsel och maskering

För scenbruk tillhandahåller teatern nödvändiga tillbehör.

Dansare erhåller tåspetsskor enligt hittills gällande regler.

För teknisk personal tillhandahåller arbetsgivaren skyddskläder.

Arbetsgivaren ska säkerställa att det finns relevant kompetens för att alla arbetstagare ges likvärdig professionell behandling avseende hår, peruk, mask och makeup.

2.1.6 Friskintyg

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

2.2 Anställningens upphörande

2.2.1 Skriftlighet

Uppsägning, besked, underrättelse, och varsel enligt avsnitt 11–13 ska lämnas skriftligen.

2.2.2 Uppsägningstid och underrättelse till lokal arbetstagarorganisation

Se reglering för skilda yrkeskategorier och anställningsformer, avsnitt 11–13.

2.2.3 Force Majeure

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

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

3 Arbetstider och meddelanden

3.1 Omfattning m.m.

3.1.1 Tillämplighet av arbetstidsreglerna

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

Anmärkning

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

ATL:s regler tillämpas i följande frågor:

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

3.1.2 Lokala avtal - avvikelser

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

- a. 3.2 avseende arbetstidsplanering och arbetstidsförläggning
- b. 3.3 avseende ordinarie arbetstid
- c. 3.6 avseende veckovila
- d. 3.10 avseende turné

3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

3.2.1 Arbetstidsplanering

På institutionen ska finnas en samverkansgrupp bestående av representanter för de lokala parterna.

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

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

- a. Arbetsgivaren fastställer föreställning, konsert, gästspel, sista förberedande genrep och genrep (inklusive pianogenrep).
- b. Arbetsgivaren upprättar senast 14 dagar i förväg arbetstidsschema per 4-veckorsperiod
– begränsningsperioden (se dock 3.6 anmärkning). Schema för de två sista veckorna i perioden kan ändras t.o.m. ingången i perioden. Lediga dagar gäller som slutlig planering. Sker annan ändring i arbetstidsschema (inom ordinarie arbetstidsram) utgår ett lönetillägg om 167 kr per flyttad timme från och med den 1 april 2025 och 172 kr från och med den 1 april 2026.

Anmärkning till b)

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

Beträffande anställds skyldighet att ta del av meddelanden se 3.11.

Anmärkning

För turné se 3.10.

3.2.2 Arbetstidens förläggning

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

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

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

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

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

3.3 Ordinarie arbetstid

3.3.1 Arbetstidens längd

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor (38 timmar för skiftarbetande teater tekniker/teater teknisk personal). Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka, respektive 46 timmar per vecka vid skiftarbete.. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

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

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

Anmärkning

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

Anmärkning

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

3.3.2 Arbetstidens omfattning

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

För utövande konstnärlig personal ska förberedelsetid, instuderingstid, övningstid ingå i arbetstidsmåttet.

Frågan om förberedelse, instudering eller övningstid innan första inställelse vid nyanställning kan initieras av arbetstagare eller arbetsgivare, och i de fall arbetsgivaren kräver sådan ska detta beaktas vid fastställande av anställningstid innan första inställelse. Arbetsgivaren tillhandahåller relevant material för instuderingen exempelvis, manus eller noter när det är aktuellt. I lokalt avtal kan även regleras flexibel arbetstid.

3.3.3 Beräkning av arbetstid

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

Inställelse till tjänstgöring räknas som lägst 3 timmar per dag.

Påbörjad kvart räknas som hel kvart.

Anmärkning

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

3.3.4 Årsarbetsdagar

Spelåret omfattar högst 230 arbetsdagar.

I årsarbetstiden avseende antalet arbetade dagar ska inräknas:

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

I årsarbetstiden inräknas inte arbetsdagar som helt kompenserats med övertidsersättning.

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

3.4 Övertidsutrymme

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

3.5 Dygnsvila

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

3.6 Veckovila

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

Veckovilan kan förläggas till annan veckodag än som anges i lokalt avtal i händelse av sjukdom och annat utom arbetsgivarens kontroll. Då veckovila inträffar på helgdag eller 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 dra in veckovilan. Kompensation utgår enligt stycke tre.

Anmärkning

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

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

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

Arbetsgivaren tillser att det finns tillräckligt utrymme för dygns- och veckovila även för de som kontrollerar sin egen arbetstid.

3.7 Obekväm arbetstid

3.7.1 Begreppet obekväm arbetstid

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

3.7.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

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

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

Ob-tillägg utgår till personal med rätt till övertidsersättning.

Ob-tillägg utgår inte till anställda med enbart föreställningsgage.

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Anmärkning

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

3.7.3 Individuell överenskommelse

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

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

3.8 Övertidskompensation

3.8.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

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

3.8.2 Olika slags övertidskompensation

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

3.8.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

3.8.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlön utgör 1/167 av månadslönen.

3.8.5 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

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

3.8.6 Individuell överenskommelse

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

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

Anmärkning

Individuell överenskommelse enligt denna bestämmelse reglerar ersättning för övertidsarbete enligt 3.8. Övriga delar av arbetstidsavtalet gäller oförändrat.

3.9 Restidsersättning

3.9.1 Begreppet restid

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

3.9.2 Ersättning för restid

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

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

3.9.3 Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentesregler

Regler rörande resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente återfinns i reseavtal, se bilaga 5.

3.10 Turné

3.10.1 Begreppet turné

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

3.10.2 Arbetstidens längd och förläggning

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

3.10.3 Dygnsvila

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

3.10.4 Veckovila

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

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

3.10.5 Utlandsturné

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

3.11 Meddelanden

Om inte annat överenskommes lokalt gäller följande:

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

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

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

3.12 Samlade anmärkningar till reglerna om arbetstider

Anmärkning 1; Utvärdering och revidering m.m.

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

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

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

Anmärkning 2; Särskild arbetstidsproblematik rörande turnerande teatrar

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

Anmärkning 3; Särskild arbetstidsproblematik rörande dansare

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

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

4 Semester och annan ledighet

4.1 Semester och ledighetsvecka

4.1.1 Semesterår

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

4.1.2 Semesternas längd

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

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

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är:

- 0,8 procent av den anställdes månadslön som är aktuell vid semestertillfället och eventuella fasta lönetillägg per månad, samt
- 0,5 procent av summan av den rörliga lönedel som har betalats ut under intjänandeåret.

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

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

Anmärkning

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

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar gäller följande:

Till under intjänandeåret utbetalda ersättningar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar.

Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt § 7 semesterlagen) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

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

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

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

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

4.1.4 Semesterersättning annan anställd

I fråga om övriga anställda än sådan med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12 procent beräknad på utbetalda löner, gager, grundbelopp, ersättning enligt 11.9.7, inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

4.1.5 Semesterns förläggning

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

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

4.1.6 Obetalda semesterdagar

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

4.1.7 Förhandlingar

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

4.1.8 Sparande av semester

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

4.1.9 Semester som kompensation för indragen veckovila

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

4.1.10 Särskild ledighetsvecka

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

4.1.11 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår.

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

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

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

Anmärkning

Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar. Utöver ovanstående gäller bestämmelserna i Semesterlag (1977:480).

4.2 Löneavdrag vid allmän tjänstledighet

Vid tjänstledighet utan lön görs avdrag enligt följande:

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

<u>1</u>	(1) ¹	
21	(25)	av månadslön

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

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

Anmärkning 1

¹ Siffrorna inom parentes gäller vid 6-dagarsvecka

² I detta fall görs avdrag för veckans alla dagar

Anmärkning 2

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

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

4.3 Permission

Permission (kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag.

I särskilda fall (t.ex. vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom den anställdes familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

Permission kan exempelvis beviljas i följande fall:

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

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

4.4 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

4.4.1 Graviditetslön

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

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

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

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

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

4.4.2 Föräldralön

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

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

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

Beräkning av avdraget

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

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

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

Anmärkning

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

4.4.3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning

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

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

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--

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

Beträffande begreppet månadslön se 5.3.2.1 och 5.3.3.

5 Sjukdom

5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

5.1.1 Sjuklöneperioder

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

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

5.1.2 Anmälan

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

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

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

5.1.3 Förutsättning för rätt till sjuklön

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

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

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

5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

5.2.1 Försäkran

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

5.2.2 Läkarintyg

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

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

5.2.3 Anmälan till försäkringskassa

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

5.2.4 Läkarkonsultation

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

5.3 Sjuklönens storlek

5.3.1 Löneavdrag

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

5.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

5.3.2.1 Definition av månadslön

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

5.3.2.2 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 anställde gått miste om.

Anmärkning:

Av 5.1.1 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.

5.3.2.3 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.

5.3.2.4 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 anställda 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 5.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 5.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

5.3.3 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

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

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

5.3.4 Sjuklönetidens längd

5.3.4.1 Tillsvidareanställda m.fl.

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

Anmärkning

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

5.3.4.2 Övriga anställda

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

5.4 Vissa samordningsregler

5.4.1 Livränta och rehabiliteringspenning

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

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 8 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

5.4.2 Försäkringsersättningar

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

5.4.3 Vissa ersättningar från staten

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

5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.5.1 Nedsatta sjukförmåner

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

5.5.2 Olycksfall som vållats av tredje man

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

5.5.3 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan

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

5.5.4 Sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

Anmärkningar

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

5.6 Smittbärare

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

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

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

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

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

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

6 Lön

6.1 Lön

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

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

Ersättning till praktikanter utgår enligt bilaga 8.

6.2 Löneutbetalning

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

6.3 Löneavtal

För löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film, se bilaga 10, samt mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden, se bilaga 11.

7 Resor

7.1 Traktamente och resekostnadsersättning

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film samt Akademikerförbunden (Bilaga 5). Regler rörande restidsersättning m.m. återfinns under 3.10.

Protokollsanteckning

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

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

7.2 Turné utomlands

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall senast en vecka före turnéns början.

7.3 Lönetillägg vid pjäs- och korttidsanställning

Vid pjäs- eller korttidsanställning på en verksamhetsort som ligger mer än 50 km från den egna bostadsorten och som kräver övernattnings utbetalas lönetillägg per månad enligt tabell nedan.

För det fall att avståndet understiger 50 km utgår lönetillägget om den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

Månad	Pjäskontrakt	Pjäskontrakt med fri bostad*	Korttidskontrakt
1–3	13 500 kr per mån	9500 kr per mån	4000 kr per mån
4	7000 kr per mån	3000 kr per mån	4000 kr per mån
5–6	5000 kr per mån	1000 kr per mån	4000 kr per mån

** tillämpas då arbetsgivaren tillhandahåller fri bostad.*

Vid Korttidskontrakt utbetalas inte lönetillägg i de fall arbetsgivaren tillhandahåller bostad.

Resa från bostadsorten till verksamhetsorten respektive resa från verksamhetsorten till bostadsorten vid anställningens början respektive slut bekostas av arbetsgivaren.

Individuell överenskommelse kan träffas om att ersätta lönetillägget med annan förmån helt eller delvis. Det sammanlagda värdet får dock inte understiga lönetilläggets nivå.

Då ersättning utgår enligt 7.1 eller 7.2 reduceras ovanstående lönetillägg med motsvarande belopp.

Övergångsregel

För anställning som tillträtts före den 1 juli 2025 tillämpas tidigare regler.

7.4 Restid utöver ordinarie arbetstid

Restid inräknas i ordinarie arbetstid. För restid inom landet utöver ordinarie arbetstid betalas restidsersättning med 86 kr/timme från och med den 1 april 2023 och med 89 kr från och med den 1 april 2024.

8 Pension och försäkringar

8.1 Tjänstepension

Tjänstepension ska tecknas för samtliga anställda enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK samt 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 omfattas av ITP avdelning 1 och 2 ska enligt regelverket för ITP kvarstå i ITP avdelning 1 och 2, om inte övergång till scenkonstbranschens pensionssystem ITP 1 plus tilläggspremier beviljas av ITP-nämnden.

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

Övergångsregler från Pisa

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

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

8.2 Avtalsförsäkringar

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

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

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

Övergångsregel från Pisa

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

8.3 Omställningsavtal

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

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

9 Tvister

9.1 Förhandlingsordning vid rättstvister

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

Twistefrågor som inte kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Begäran ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats:

- a. Inom två veckor vid twisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tillsvidare.
- b. Inom två månader i övriga rättstvister.

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

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

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.

9.2 Tolkningsföreträde

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

10 Giltighetstid m.m.

10.1 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2025 till och med den 31 mars 2027.

Part äger rätt att senast den 30 september 2026 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2027.

För tiden efter den 31 mars 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

10.2 Fredsplikt

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

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER

11 Konstnärlig personal, kategori 2a

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

11.1.1 Tillsvidareanställning

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

11.1.2 Tidsbegränsad anställning

Långtidskontrakt

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

Korttidsanställning

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

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)

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

Anmärkning

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

Anställning per projekt

Anställning för ett visst projekt får ske under förutsättning att projektet är fristående från en planerad föreställning och avgränsat i tid.

Anmärkning

Projekt innebär exempelvis att bearbeta en konstnärlig idé som senare kan komma att resultera i en föreställning eller en läsning av manusutkast eller manus inför ett eventuellt kommande produktionsbeslut. Fristående avser att anställningen inte är en del av repetitionsprocessen inför en föreställning och får inte villkoras med accept av en kommande annan anställning.

Förlängning

Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om en förlängning av tidsbegränsad anställning. Sådan överenskommelse får endast ske efter att det avtal som förlängningen avser ingåtts (i normalfallet även påbörjats) och kan bara ske en gång per tidsbegränsad anställning. När den anställde och arbetsgivaren är överens om villkoren för förlängningen ska detta bekräftas i ett nytt anställningsavtal med de nya villkoren och vilken ursprungsanställning förlängningen avser.

Anställning som vikarie

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

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

Anställning per föreställning

Överenskommelse om anställning per föreställning får liksom hittills ske.

Turnéanställning

Anställning ska avse turné.

11.2 Anställningsformer för dansare

11.2.1 Tillsvidareanställning

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

11.2.2 Tidsbegränsad anställning

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

Ettårsanställning

Avtal om ettårsanställning kan ingås när som helst under kalenderåret.

Korttidsanställning

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

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)

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

Anmärkning

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

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

Anställning som vikarie

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

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

Anställning per föreställning

Överenskommelse om anställning per föreställning må liksom hittills ske.

Turnéanställning

Anställning ska avse turné.

11.2.3 Övergång från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning

Dansare erhåller tillsvidareanställning när denne:

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

Anmärkning

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

11.3 Förteckning över anställningsformer etc.

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

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

11.4 Tillsvidareanställningens upphörande

11.4.1 Uppsägningstider

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

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

11.4.2 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

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.

*69 år från och med den 1 januari 2023.

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan.

Anmärkning till 11.4

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2–7. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9).

11.5 Upphörande av visstidsanställning m.m.

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

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

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

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

11.6 Turordning vid uppsägning

Turordningsreglerna §§ 22–23 lagen om anställningsskydd samt §§ 8–10 Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK är inte tillämpliga.

11.7 Företrädesrätt

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

11.8 Arbetsuppgifter m.m.

11.8.1 Regissör och koreograf

I regissörens/koreografens skyldigheter ingår:

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

I regissörens/koreografens skyldigheter/rättigheter ingår:

- att samråda inför fastställande av premiärdag,
- att medverka till att fastställd premiärdag inte framflyttas,
- att i samråd med övriga rättighetsinnehavare ansvara för att dekormodell, rekvisita- och kostymistor färdigställs inom överenskommen tid,
- att i god tid innan repetitionsstart medverka/samråda vid fördelningen av roller, vid ledningens planering av såväl rollistor som övrig personal i produktionen,

- att väcka förslag rörande de verk som kan ingå i spelplanen, yttra sig över sådana verk samt lämna förslag till rollfördelningen (gäller tillsvidareanställd regissör/koreograf),
- att på teaterledningens eller egen begäran kontrollera föreställningen efter premiären såvida inte ett annat engagemang lägger hinder i vägen,
- att leda de repetitioner som föranleds av föreställningens återupptagande, överflyttning till annan scen, eller nybesättning av roll eller dylikt, såvida inte annat engagemang lägger hinder i vägen.

I regissörens/koreografens rättigheter ingår:

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

Vidare bör regissören/koreografen:

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

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

Förfogande över iscensättning

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

Anmärkning till 11.8.1

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

11.8.2 Scenograf och kostymdesigner

I scenografens/kostymdesignerns skyldigheter ingår:

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

I scenografens/kostymdesignerns skyldigheter och rättigheter ingår:

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

I scenografens/kostymdesignerns rättigheter ingår:

- att namnges i program och om möjligt i annat informationsmaterial. (Frilansande scenografer/kostymdesigner har ett särskilt behov av att få sitt namn angivet i teaterns informationsmaterial och detta bör eftersträvas av teatrarna.)
- att få utvalda representativa fotografier eller digitalt framställda bilder av scenbild och kostymer alternativt själv ges möjlighet till fotografering för eget icke-kommersiellt bruk. (Frilansande scenografen/kostymdesignern har ett särskilt behov av att erhålla dokumentation av produktionen där det egna utförda arbetet tydligt syns och tillerkänns därför denna rättighet.)

Vidare bör scenografen/kostymdesignern:

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

Förfogande över iscensättning

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

Anmärkning till 11.8.2

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

11.8.3 Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner

I designerns skyldigheter ingår:

- att till överenskommen tidpunkt utföra erforderliga underlag, såsom ritningar, skisser eller motsvarande,
- att inom av teatern fastställd kostnadsram färdigställa den eller de förelagda designuppdragen,
- att iaktta bestämmelser som reglerar arbetstid och övriga arbetsförhållanden,
- att medverka vid repetitioner enligt överenskommelse,
- att ansvara för att slutlig dokumentation av designarbetet upprättas,
- att medverka till att fastställd premiärdag inte framflyttas,
- att konstnärligt ansvara för arbetet inom sitt designområde.

I designerns skyldigheter och rättigheter ingår:

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

I designerns rättigheter ingår:

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

Vidare bör designern:

- få tillgång till för pjäsen/ uppsättningen relevant material såsom texter, bilder, musik, ritningar över spelplats, tillgänglig ljus-, ljud- och videoutrustning och dekor samt nödvändig teknisk data.

Förfogande över designen

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

Anmärkning till 11.8.3

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

11.9 Löner

11.9.1 Dansare

Lägstlön uppgår till:

23 238 kr från och med den 1 april 2025

23 889 kr från och med den 1 april 2026.

För anställd med två års yrkeserfarenhet vid professionell teater eller avslutad relevant yrkesutbildning uppgår lägstlönen till:

29 320 kr från och med den 1 april 2025

30 141 kr från och med den 1 april 2026.

SPV-pensionär

För SPV-pensionär anställd som dansare uppgår lägstlönen till:

26 112 kr från och med den 1 april 2025

26 843 kr från och med den 1 april 2026.

11.9.2 Sångsolister

Lägstlön uppgår till:

25 516 kr från och med den 1 april 2025

26 230 kr från och med den 1 april 2026.

För anställd med utbildning vid statlig operahögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till:

29 605 kr från och med den 1 april 2025

30 434 kr från och med den 1 april 2026.

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

SPV-pensionär

För SPV-pensionär anställd som sångsolist uppgår lägstlönen till:

26 112 kr från och med den 1 april 2025

26 843 kr från och med den 1 april 2026.

11.9.3 Skådespelare och övrig konstnärlig personal, kategori 2a

(inkluderar musikalartist)

Lägstlön uppgår till:

23 238 kr från och med den 1 april 2025

23 889 kr från och med den 1 april 2026.

Lägstlön för anställd med avslutad, relevant, treårig konstnärlig högskoleutbildning eller motsvarande i Sverige eller utomlands eller med fem års relevant yrkeserfarenhet vid professionell teater utgår med:

29 320 kr från och med den 1 april 2025

30 141 kr från och med den 1 april 2026.

SPV-pensionär

För SPV-pensionär anställd som skådespelare uppgår lägslönen till:

26 112 kr från och med den 1 april 2025

26 843 kr från och med den 1 april 2026.

Anmärkning

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

11.9.4 Regissörer

Månadslön

För regissörer med utbildning vid statlig Teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägslönen till:

34 460 kr från och med den 1 april 2025

35 425 kr från och med den 1 april 2026.

Scenografi och/eller kostym

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

Frilansregissör engagerad per pjäs

Vid bedömning av frilansregissörens arbetsinsats och fastställande av ersättningens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas. (exempelvis ersättning för det arbete och den tid som kan krävas för att anpassa verket efter flera scener och ensembler)

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

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

91 765 kr från och med den 1 april 2025

94 334 kr från och med den 1 april 2026.

Steg 2

118 179 kr från och med den 1 april 2025

121 488 kr från och med den 1 april 2026.

Steg 3

145 988 kr från och med den 1 april 2025

150 076 kr från och med den 1 april 2026.

Anmärkning

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

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

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

För pjäs understigande 45 minuter minskas ersättningen med 50 procent.

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

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

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

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

Annan befattningshavare som regissör

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

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

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

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

11.9.5 Koreografer

För koreografer med utbildning vid statlig Teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, Danshögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till:

34 460 kr från och med den 1 april 2025

35 425 kr från och med den 1 april 2026.

Frilanskoreograf engagerad per dansverk

Instudering och iscensättning

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

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

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

För uppsättningar under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

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

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

Förvärv av uppföranderätten

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

Dansverk över 45 minuter

Urpreniär	Övriga uppsättningar
65 %	45 %

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

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

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

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

För assistent som utför iscensättning utgår månadslön enligt individuell överenskommelse.

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

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

Anmärkning

Arbetsgivaren och den enskilde koreografen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna i denna bestämmelse göras.

Övrigt koreografiskt arbete

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med lägst:

3 113 kr/dag från och med den 1 april 2025

3 200 kr/dag från och med den 1 april 2026.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst:

4 564 kr/dag från och med den 1 april 2025

4 692 kr/dag från och med den 1 april 2026.

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

Efter första uppsättningen bör en naturlig höjning av ersättningen ske.

I arvodet ingår förberedelse, instudering och iscensättning samt uppföranderätt.

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

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

Anmärkning

Arbetsgivaren och den enskilde koreografen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna i denna bestämmelse göras.

Annan befattningshavare som koreograf

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

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

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

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

11.9.6 Scenografer och kostymdesigner

För scenograf/kostymdesigner med utbildning vid statlig högskola, Stockholms dramatiska högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till:

30 713 kr/mån från och med den 1 april 2025

31 573 kr/mån från och med den 1 april 2026.

Formgivning av affisch etc.

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

Frilansscenograf och kostymdesigner engagerade per pjäs

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

fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas. (exempelvis ersättning för det arbete och den tid som kan krävas för att anpassa verket efter flera scener och ensembler)

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

A Scenografi inklusive kostym:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

91 765 kr från och med den 1 april 2025

94 334 kr från och med den 1 april 2026.

Steg 2

118 179 kr från och med den 1 april 2025

121 488 kr från och med den 1 april 2026.

Steg 3

145 988 kr från och med den 1 april 2025

150 076 kr från och med den 1 april 2026.

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

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

B Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

46 345 kr från och med den 1 april 2025

47 643 kr från och med den 1 april 2026.

Steg 2

59 089 kr från och med den 1 april 2025

60 743 kr från och med den 1 april 2026.

Steg 3

72 993 kr från och med den 1 april 2025

75 037 kr från och med den 1 april 2026.

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

Anmärkning

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

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

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

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

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

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

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

Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

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

Annan befattningshavare som scenograf/kostymdesigner

Anlitas annan anställd som scenograf och/eller kostymdesigner ska denne ha en lönehöjning som överenskomms individuellt under den del av produktionstiden som infaller efter leverans av skisser och modeller. För scenografi inklusive kostym minst två månader, för scenografi exklusive kostym eller för enbart kostym minst en och en halv månad.

Därutöver bör hen före leverans av skisser och modeller under överenskommen förberedelsetid, vilken i normalfallet uppgår till sammanlagt två månader, helt frigöras från sina ordinarie arbetsuppgifter. Kan detta inte ske, ska grundbelopp utgå enligt grundbeloppstabellen i 11.9.4. Frigörs hen endast delvis ska grundbeloppet reduceras i proportion därtill.

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

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

11.9.7 Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner

För designer inom ljus, ljud, mask och video med utbildning vid statlig högskola, Stockholms konstnärliga högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägslönen till:

30 713 kr/mån från och med den 1 april 2025

31 573 kr/mån från och med den 1 april 2026.

Designer engagerade per pjäs

Vid bedömning av designerns arbetsinsats och fastställande av ersättningens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och designerns kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas (exempelvis ersättning för det arbete och den tid som kan krävas för att anpassa verket efter flera scener och ensembler).

Fr.o.m. 1:a uppsättningen är designern berättigad till ersättning med lägst:
3 113 kr/dag från och med den 1 april 2025
3 200 kr/dag från och med den 1 april 2026.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som designer (sammanlagd tid vid professionell teater) är designern berättigad till ersättning med lägst:
4 564 kr/dag från och med den 1 april 2025
4 692 kr/dag från och med den 1 april 2026.

Beloppen inkluderar ersättning för förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

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

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

Förevarande bestämmelser gäller inte då designarbete utförs av annan anställd.

Anmärkning

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

11.9.8 Förskjuten premiär, extra repetitioner

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

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

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

11.10 Tjänstledighet

Konstnärlig personal enligt kategori 2 a har rätt till tjänstledighet som omfattar helt spelår. Tjänstledigheten ska begäras så tidigt som möjligt, dock senast den 1 december för nästkommande spelår, och kunna förlängas högst två gånger i följd med ett spelår vardera gången. Om den tjänstledige får tillsvidareanställning hos annan arbetsgivare upphör rätten till ytterligare tjänstledighet efter den redan beviljade. Med tillsvidareanställning avses inte provanställning.

Tillfällig tjänstledighet för kortare tid kan förekomma enligt hittillsvarande praxis.

Protokollsanteckning

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

11.11 Regler i anslutning till långtidskontrakt

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

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

Parterna ska i arbetsgrupp se över bestämmelsen och redovisa resultat senast andra halvåret 2024.

12 Teknisk personal, kategori 2b

12.1 Anställningsformer

12.1.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och den anställda kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad enligt nedan eller enligt lagen om anställningsskydd.

12.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet enligt lagen om anställningsskydd dock med undantag av 12.1.3 och 12.1.4 nedan.

Provanställning

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och anställd enligt lagen om anställningsskydd.

Avtalad visstidsanställning

Anställningen avser anställning för viss tid.

Säsongsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om säsongsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

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

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

Anmärkning

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

12.1.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid.

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd i vikariat och/eller avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

För den som uppnått den ålder som anges i 32 a § i Lagen om anställningsskydd övergår inte tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning.

Övergångsbestämmelser

För anställningsavtal som är träffade före den 1 juli 2023 ska de äldre reglerna för konvertering/omvandling fortsättningsvis tillämpas för allmänna visstidsanställningar och vikariat.

Beträffande avtalad visstid och vikariat enligt 12.1.2 gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Anställningstid i vikariat och allmän visstidsanställning som ingått enligt äldre regler medräknas i den totala anställningstiden i samband med omvandling enligt 12.1.3 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2023.

12.1.4 Företrädesrätt

För anställd i vikariat eller avtalad visstidsanställning som på grund av arbetsbrist inte får fortsatt anställning tillämpas 25 § Lagen om anställningsskydd.

Sådan företrädesrätt gäller från en månad innan vikariat eller avtalad visstidsanställning upphör och därefter så länge lagen om anställningsskydd anger.

I övrigt gäller företrädesregler i Lagen om anställningsskydd.

12.2 Förteckning över tidsbegränsade anställningar

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

12.3 Tillsvidareanställningens upphörande

12.3.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande:

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 mån
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 mån
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 mån
fr.o.m. 10 år	6 mån

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande:

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

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

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

Anmärkning

För arbetstagare vars anställning inletts före den 1 juli 2025, tillämpas vid uppsägning från arbetsgivarens sida, den tabell som ger längst uppsägningstid (tabell för anställning som inletts före den 1 juli 2025 eller tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare).

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2–7. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

12.3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

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

12.3.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande:

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år	3 mån

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande:

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

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

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

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

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

12.3.4 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 12.3.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

12.3.5 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

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.

*69 år från och med den 1 januari 2023.

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan.

12.4 Upphörande av visstidsanställning m.m.

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

12.5 Turordning vid uppsägning

För turordning gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 8–10. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

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

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

Anmärkning

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

12.6 Provanställningens upphörande

Provanställning upphör två veckor efter skriftlig underrättelse. I det fall den provanställda underrättas ska Fackförbundet Scen & Films lokalavdelning samtidigt varslas.

12.7 Särskilt om maskörer

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

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

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

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

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

12.8 Löner

12.8.1 Lön för teknisk personal

Lägstlön uppgår till:

22 710 kr från och med den 1 april 2025

23 346 kr från och med den 1 april 2026.

För anställda med minst fem års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till:

25 742 kr från och med den 1 april 2025

26 463 kr från och med den 1 april 2026.

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till:

29 319 kr från och med den 1 april 2025

30 140 kr från och med den 1 april 2026.

Kortare avtalad visstid

För en avtalad visstidsanställning kortare än 1 år uppgår lägstlön till:

För anställd med mindre än fem års yrkeserfarenhet

23 730 kr från och med den 1 april 2025

24 394 kr från och med den 1 april 2026.

För anställd med minst fem års yrkeserfarenhet

26 671 kr från och med den 1 april 2025

27 418 kr från och med den 1 april 2026

Anmärkning

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

12.8.2 Avlönade per timme

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

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

För månadsavlönad med reducerad arbetstid minskas lönen i motsvarande mån.

12.8.3 Lönetillägg

Omdekorerering

I tjänstgöringsskyldigheten för scenpersonal ingår att utföra omdekorerering inför öppen ridå, dock att ersättning utgår per föreställning med 47 kr från och med den 1 april 2025 samt till 48,30 kr från och med den 1 april 2026, vid tjänstgöring i kostym och mask som anknyter till pjäsens stil och miljö. Som sådan ersättningsberättigad kostymering räknas inte kåpa eller överdragskläder, som bärs för att dölja scenpersonalen.

Tjänstgöring som statist

Av regissör begärd och instuderad statisttjänstgöring ersätts per föreställning med 144,00 kr från och med den 1 april 2025 samt till 148,00 kr från och med den 1 april 2026, om denna infaller under ordinarie arbetstid.

12.8.4 Meddelande om inställd tjänstgöring för intermittent engagerad personal

Beordrad tjänstgöring som ställs in ska betalas enligt följande:

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

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

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

13 Administrativ personal, kategori 2c

13.1 Anställningsformer

13.1.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och den anställda kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad enligt nedan eller lagen om anställningsskydd.

13.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet enligt lagen om anställningsskydd dock med undantag för 13.1.3 och 13.1.4 nedan.

Provanställning

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och anställd enligt lagen om anställningsskydd.

Avtalad visstidsanställning

Anställningen avser anställning för viss tid.

Säsongsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om säsongsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

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

13.1.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstid.

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd i vikariat och/eller avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

För den som uppnått den ålder som anges i 32 a § i Lagen om anställningsskydd övergår inte tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning.

Övergångsbestämmelser

För anställningsavtal som är träffade före den 1 juli 2023 ska de äldre reglerna för konvertering/omvandling fortsättningsvis tillämpas för allmänna visstidsanställningar och vikariat.

Beträffande avtalad visstid och vikariat enligt 13.1.2 gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning.

Anställningstid i vikariat och allmän visstidsanställning som ingått enligt äldre regler medräknas i den totala anställningstiden i samband med omvandling enligt 13.1.3 såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2023.

13.1.4 Företrädesrätt

För anställd i vikariat eller avtalad visstidsanställning som på grund av arbetsbrist inte får fortsatt anställning tillämpas 25 § Lagen om anställningsskydd.

Sådan företrädesrätt gäller från en månad innan vikariat eller avtalad visstidsanställning upphör och därefter så länge lagen om anställningsskydd anger.

I övrigt gäller företrädesregler i Lagen om anställningsskydd.

13.2 Förteckning över tidsbegränsade anställningar

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

13.3 Tillsvidareanställningens upphörande

13.3.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande:

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år till 6 år	3 mån
fr.o.m. 6 år till 8 år	4 mån
fr.o.m. 8 år till 10 år	5 mån
fr.o.m. 10 år	6 mån

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande:

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

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

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

Anmärkning

För arbetstagare vars anställning inletts före den 1 juli 2025, tillämpas vid uppsägning från arbetsgivarens sida, den tabell som ger längst uppsägningstid (tabell för anställning som inletts före den 1 juli 2025 eller tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare).

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2–7. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

13.3.2 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

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

13.3.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande:

<u>Anställningstid</u>	<u>Uppsägningstid</u>
kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år	3 mån

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande:

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

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

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

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

13.3.4 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 13.3.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

13.3.5 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

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.

*69 år från och med den 1 januari 2023.

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan.

13.3.6 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 12.3.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

13.4 Upphörande av visstidsanställning m.m.

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

13.5 Turordning vid uppsägning

För turordning gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 8–10. (utdrag ur Huvudavtalet finns i bilaga 9)

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

13.6 Provanställningens upphörande

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

13.7 Löner

13.7.1 Lön för administrativ personal

22 710 kr från och med den 1 april 2025

23 346 kr från och med den 1 april 2026.

För anställda med minst fem års yrkeserfarenhet uppgår lägslönen till:

25 742 kr från och med den 1 april 2025

26 463 kr från och med den 1 april 2026.

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägslönen till:

29 319 kr från och med den 1 april 2025

30 140 kr från och med den 1 april 2026.

Kortare avtalad visstid

För en avtalad visstidsanställning kortare än 1 år uppgår lägslön till:

För anställd med mindre än fem års yrkeserfarenhet

23 730 kr från och med den 1 april 2025

24 394 kr från och med den 1 april 2026.

För anställd med minst fem års yrkeserfarenhet

26 671 kr från och med den 1 april 2025

27 418 kr från och med den 1 april 2026

Anmärkning

Telefonist, receptionist och biljettförsäljare utgör administrativ servicepersonal.

13.7.2 Avlönade per timme

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

Lägsta lön per timme för sådan personal är 1/167 av den lägslön per månad som gäller för teknisk och administrativ personal utan föreskriven utbildning eller yrkeserfarenhet med avtalad visstidsanställning kortare än 1 år.

För månadsavlönad med reducerad arbetstid minskas lönen i motsvarande mån.

13.7.3 Lönetillägg

Tjänstgöring som statist

Av regissör begärd och instuderad statisttjänstgöring ersätts per föreställning med 144,00 kr från och med den 1 april 2025 samt till 148,00 kr från och med den 1 april 2024, om denna infaller under ordinarie arbetstid.

13.7.4 Meddelande om inställd tjänstgöring för intermittent engagerad personal

Beordrad tjänstgöring som ställs in ska betalas enligt följande:

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

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

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

BILAGOR

Bilaga 1a Medlemmar i Svensk Scenkonst, som omfattas av avtalet

AB Regionteatern Blekinge-Kronoberg
 Angereds Teater
 Bibu – nationell scenkonstbiennal för barn och unga AB
 Borås kommun (Borås Stadsteater)*
 Byteatern
 Cirkör AB
 Finska Kulturföreningen i Sverige
 Folkoperan AB
 Folkteatern Västra Götaland AB
 Giron sámí teáhter
 Gottsunda Teater
 Göteborgs Stadsteater AB
 GöteborgsOperan AB
 Helsingborg Arena och Scen AB
 Ideella föreningen Länsteatern på Gotland
 Kommunalförbundet Västmanlands Teater
 Kulturhuset Stadsteatern AB
 Kungliga Dramatiska Teatern AB
 Kungliga Operan AB
 Länsteatern i Örebro AB
 Malmö Opera och Musikteater AB
 Malmö Stadsteater AB
 Norrlandsoperan Aktiebolag
 Nya Västana Teater
 Oktoberteatern, ekonomisk förening
 Orienteatern AB
 Region Jämtland/Härjedalen (Estrad Norr)*
 Region Jönköpings län (Smålands Musik och Teater)*
 Region Sörmland (Scenkonst Sörmland)*
 Regionteater Väst AB
 Riksorganisationen Folkets Hus och Parker
 Riksteatern
 Scenkonst Västernorrland AB
 Scenkonst Öst AB
 Skånes Dansteater AB
 Stiftelsen Dansens Hus
 Stiftelsen Drottningholms Slottsteater
 Stiftelsen Folkteatern i Gävleborg
 Stiftelsen Länsteatern i Dalarna
 Stiftelsen Moomsteatern

Stiftelsen Norrbottensteatern
Stiftelsen Ulriksdals Slottsteater (Confidencen)
Stiftelsen Värmlandsoperan
TA Teateralliansen AB (kansli)
Teater Halland AB
Unga Klara AB
Uppsala Stadsteater AB
Västerbottensteatern AB
Ystad teateraktiebolag

** Verksamheten drivs i förvaltningsform.*

Organisation anges med juridiskt namn, verksamhetsnamn inom parentes

Bilaga 1b Medlemmar i Svensk Scenkonst, som omfattas av avtalet för viss teknisk personal

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

Blåsmusik i Väst ekonomisk förening
 Gävle kommun (Gävle Konserthus och Gävle Symfoniorkester)*
 Göteborgs Symfoniker AB
 Ideella föreningen Stockholms Läns Blåsarsymfoniker
 Kalmar Läns Musikstiftelse
 Kommunalförbundet Norrlands Nätverk för Musikteater och Dans (NMD)
 Kommunalförbundet Västmanlandsmusiken
 Länsmusiken i Örebro AB
 Malmö Live Konserthus AB
 Musik i Syd AB
 Region Blekinge (Musik i Blekinge)*
 Region Gävleborg (Kultur Gävleborg)*
 Region Halland (Musik Hallandia)*
 Region Norrbotten (Norrbottnensmusiken)*
 Regional Musikverksamhet Gotlands Musikstiftelse
 Stiftelsen Musik i Dalarna
 Stiftelsen Musik i Uppland
 Stockholms Konserthusstiftelse
 Sweden Festivals
 Vara Konserthus AB
 Västra Götalandsregionen (Kulturförvaltningen)*

* Verksamheten drivs i förvaltningsform.

Organisation anges med juridiskt namn, verksamhetsnamn inom parentes.

Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Fackförbundet Scen & Film/Akademikerförbunden*

Personalkategorier företrädda av Fackförbundet Scen & Film

a) Konstnärlig personal

Balettmästare
 Balettpedagog
 Balettrepetitör
 Cirkusartist
 Dansare
 Dramaturger
 Intimitetskoordinator
 Konstnärlig ledare
 Koreograf
 Kostymdesigner
 Ljuddesigner
 Ljusdesigner
 Maskdesigner
 Musikalartist
 Regiassistent
 Regissör
 Scenograf
 Skådespelare
 Sångare
 Videodesigner

Konstnärlig ledare utgör konstnärlig personal då den konstnärliga ledaren inte är undantagen från kollektivavtalsområdet med stöd av 1.2 Institutionsteateravtalet (undantaget för anställd i företagsledande eller motsvarande ställning).

Anmärkning 1

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

Anmärkning 2

Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner förs in i personalkategori 2a från och med den 1 november 2020. Ändringen gäller för anställningsavtal som ingås från och med detta datum. Det noteras att frilansande ljusdesigner funnits i personalkategori 2a sedan tidigare.

b) Teknisk personal

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

Personalkategorier företrädade av Fackförbundet Scen & Film och Akademikerförbunden*

c) Administrativ personal bland annat inom arbetsområdena

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

* I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund.

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

Bilaga 3 Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film samt Akademikerförbunden

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

Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK 2022-10-01

Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst 2022-10-01 (TRS)

Scenkonstens omställnings- och karriärväxlingsavtal mellan Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film och Sveriges Yrkesmusikerförbund, 2015-01-01 (SOK)

Avtalet om arbetstagarkonsult mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst) och PTK, grundöverenskommelse 1996-10-01, reviderat 2020-07-01

Kompetensutvecklingsavtal mellan svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film samt Akademikerförbunden

Överenskommelse om tjänstepension ITP, 2015-01-01

Överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag mellan Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Akademikerförbunden och Unionen, 2017-05-02

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film om gemensam lönestatistik, 2010-07-01

Överenskommelse om Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film samt Akademikerförbunden, grundöverenskommelse 2010-07-01, reviderad 2020-11-01

Avtal om informationsutbyte vid utträde ur arbetsgivarorganisation mellan Svensk Scenkonst och Scen & Film 2025-04-15

Bilaga 4 Samverkansavtal

1. Inledning

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

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

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

2. Samverkan

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

2.1 Omfattning

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

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

Parterna är överens om att 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
- jämställdhet
- mångfaldsfrågor

- arbetsmiljöfrågor (som av tradition behandlats i skyddskommitté)
- frågor rörande elektroniska nätverk

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

2.3 Lokalt samverkansavtal

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

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

2.4 Formalia

Part skall ges skäligt rådrom för interna överväganden.

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

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

3. Oenighet i samverkansfråga

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

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

3.1 Förhandlingsordning - rättstvister

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

4. Arbetstagarkonsult

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

5. Facklig 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 förtroendemens behov av ledighet. Samråd skall ske om omfattningen av ledigheten, varvid särskilt beaktas behovet av rådrum och förberedelsetid för behandling av aktuell fråga.

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

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

6. De centrala parternas åtaganden

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

7. Giltighetstid

Avtalet gäller på samma villkor som Riksavtalet.

Bilaga 5 Reseavtal

Mellan Svensk Scenkonst, Fackförbundet Scen & Film samt Akademikerförbunden

(gäller från och med 2023-07-01)

§ 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

Definitionen av tjänsteresa och övriga begrepp som är kopplade till förutsättningarna för traktamente och resetillägg bestäms av Skatteverket.

§ 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 tjänsteresautanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattning betalas resetillägg.

§ 4 Resekostnadsersättning m.m.

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

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

Vid val av färdbiljett ska det alternativ väljas som är mest lämpligt med hänsyn till omständigheterna för tjänsteresan.

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit få tjänstemannen bilkostnadsersättning enligt Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler plus tilläggsersättning 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 Traktamenten**

Traktamente betalas i enlighet med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler för skattefritt traktamente.

Mom 2 Resetillägg

Resetillägg enligt bilaga 2 betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt mom 1 ovan.

§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid tjänsteresa som inte medför övernattning betalas resetillägg enligt bilaga 3.

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

§ 7 Reseförskott

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

§ 8 Reseräkning

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

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

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil utöver skattefri bilkostnadsersättning.

Tillägg kr/mil

Från	1 april 2024
För varje mil	9,30
För resa i:	
Västernorrland	0,20
Jämtland	0,20
Västerbotten	0,30
Norrbotten	0,30
För passagerare med tjänsteärende	0,50

Reseavtalets bilaga 2

Resetillägg utöver skattefritt traktamente.

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

Resetillägg	1 april 2024
Mom 1:1 Hel dag	144:-
Mom 1:2 Avresedagen a) avresa före kl. 12.00 b) avresa efter kl. 12.00	144:- 72:-
Mom 1:3 Hemkomstdagen a) hemkomst före kl. 19.00 b) hemkomst efter kl. 19.00	72:- 144:-
Mom 1:4 Nattraktamente	

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

Resetillägg	1 april 2024
Mom 2:1 Hel dag	90:-
Mom 2:2 Nattraktamente	-

Mom 3 Reducering av resetillägg

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

	1 april 2024
Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)	
Frukost, lunch och middag	130:-
Lunch och middag	101:-
Lunch eller middag	51:-
Frukost	29:-
Vid mom 1:2b) och 1:3a)	
Frukost, lunch och middag	65:-
Lunch och middag	51:-
Lunch eller middag	25:-
Frukost	15:-
Vid mom 2:1	
Frukost, lunch och middag	80:-
Lunch och middag	62:-
Lunch eller middag	31:-
Frukost	18:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Mom 1 Resetillägg	1 april 2024
Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	93:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	186:-

Mom 2 Reducering av resetillägg	
Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med	1 april 2024
Frukost	36:-
Lunch	52:-
Middag	124:-
Dock högst erhållet resetillägg.	

Bilaga 6 Bestämmelser för Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)

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

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

§ 1

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

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

§ 2

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

Avgift tillgodoräknas vid följande ledigheter:

- ledighet till följd av sjukdom efter det att sjuklöneperioden enligt lagen (1991:1047) om sjuklön upphört,
 - föräldraledighet, dock längst 18 månader per barn.
- Avgiften beräknas på den fasta lönen enligt PA 03, § 13 punkt 1.

Avgift tillgodoräknas även för:

- tid under vilken sjukpension utbetalas efter det att anställningen upphört.
- Avgiften beräknas på pensionsunderlaget enligt PA 03, § 15.

§ 3

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

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

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

§ 4

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

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

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

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

§ 5

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

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

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

§ 6

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

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

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

§ 7

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

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

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

§ 8

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

Bilaga 7 Försöksavtal om tillgängliggörande av verk eller prestation via elektroniska medier mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film

1. Rätt för lokala parter att träffa överenskommelser

Svensk Scenkonst medlemmar och Fackförbundet Scen & Films lokalavdelningar har rätt att i lokala överenskommelser reglera digitala tillgängliggörande till allmänheten av föreställningar/ produktioner där verk/prestationer av medverkande upphovsmän/utövare ingår.

2. Regleringar i de lokala avtalen

Följande frågor ska regleras i de lokala överenskommelser som träffas;

- Vilka kategorier av medverkande som omfattas av avtalet (arbetstagare respektive uppdragstagare)
- Vilka tillgängliggörande som regleras i avtalet,
- Närmare regleringar av omfattningen av tillgängliggörandet (exklusivitet/icke exklusivitet, eventuella geografiska begränsningar, under vilken tid ett verk/prestation tillgängliggörs mm),
- Vilken ersättning som ska erläggas för tillgängliggörandet,
- Reglering av om, och i så fall hur samarbetspartners och andra externa parter rätt till egen marknadsföring ska omfattas
- Reglering av redovisning och rapportering till TF:s Rättighetsbolag Tromb, om inte de lokala parterna kommer överens om något annat,
- Hänvisning till förhandlingsordningen i gällande Riksavtal,
- Upplysning om den ideella rätten,
- Notering om att de lokala överenskommelserna har icke prejudicerande verkan,
- En ömsesidig uppsägningstid om 6 månader,
- Reglering av om, och i så fall hur, redan påbörjade eller beslutade produktioner får tillgängliggöras för period efter uppsägningstidens slut.

3. Rätt till marknadsföring

Avsnitt om max 3 minuter av verk, liksom korta avsnitt från repetition, får användas utan ersättning som information och PR för föreställningarna och för institutionen. Det förutsätts därvid att materialet ställs till allmänhetens förfogande utan ersättning och att visningen i sig inte genererar intäkter till institutionen.

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

4. Avstämningar

De lokala parterna ska informera de centrala parterna innan lokala förhandlingar om överenskommelser inleds.

De centrala parterna kommer att vid behov stötta de lokala parterna vid framtagande av lokala överenskommelser.

De centrala parterna ska en gång om året eller vid behov göra en gemensam utvärdering av avtalet.

5. Avtalets relation till andra kollektivavtal

Detta avtal påverkar inte redan befintliga lokala avtal innehållande upphovsrättsliga regleringar.

6. Giltighetstid

Avtalet är ett försöksavtal med giltighetstid från den 1 januari 2021 och gäller därefter med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. För det fall detta avtal sägs upp ska samtidigt lokala överenskommelser sägas upp separat av den part som vidtar uppsägningen.

Bilaga 8 Praktikavtalet

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

1. Former för praktik

1.1 Generella regler

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

1.2 Regi, koreografi, scenografi och kostym

För regi, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning för pjäs överstigande 1,5 timme med 42 292 kr från och med den 1 april 2025 samt med 43 476 kr från och med den 1 april 2026.

Pjäsa understigande 1,5 timme ersätts med 28 176 kr från och med den 1 april 2025 samt med 28 965 kr från och med den 1 april 2026.

Pjäsa understigande 45 minuter ersätts med 21 121 kr från och med den 1 april 2025 samt med 21 712 kr från och med den 1 april 2026.

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

För förberedelse av instudering och iscensättning av dansverk

Över 45 minuter: 23 232 kr från och med den 1 april 2025 samt med 23 882 kr från och med den 1 april 2026.

Under 45 minuter: 15 433 kr från och med den 1 april 2025 samt med 15 865 kr från och med den 1 april 2026.

Under 20 minuter: 11 617 kr från och med den 1 april 2025 samt med 11 942 kr från och med den 1 april 2026.

För förvärv av uppföranderätt till dansverk*Urpremiär:*

Över 45 minuter: 27 457 kr från och med den 1 april 2025 samt med 28 226 kr från och med den 1 april 2026.

Under 45 minuter: 18 314 kr från och med den 1 april 2025 samt med 18 827 kr från och med den 1 april 2026.

Under 20 minuter: 13 700 kr från och med den 1 april 2025 samt med 14 084 kr från och med den 1 april 2026.

Övriga uppsättningar:

Över 45 minuter: 19 009 kr från och med den 1 april 2025 samt med 19 541 kr från och med den 1 april 2026.

Under 45 minuter: 12 678 kr från och med den 1 april 2025 samt med 13 033 kr och med den 1 april 2026.

Under 20 minuter: 9 463 kr från och med den 1 april 2025 samt med 9 728 kr från och med den 1 april 2026.

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

Tabell gällande från och med den 1 april 2025

Scenografi + kostym för	fler än 25 medverkande	42 292 kr
	11–25 medverkande	35 904 kr
	1–10 medverkande	29 567 kr
Scenografi exklusive kostym		21 121 kr
Kostym för	fler än 25 medverkande	23 232 kr
	11–25 medverkande	16 895 kr
	1–10 medverkande	11 910 kr

Tabell gällande från och med den 1 april 2026

Scenografi + kostym för	fler än 25 medverkande	43 476 kr
	11–25 medverkande	36 909 kr
	1–10 medverkande	30 395 kr
Scenografi exklusive kostym		21 712 kr
Kostym för	fler än 25 medverkande	23 882 kr
	11–25 medverkande	17 368 kr
	1–10 medverkande	13 027 kr

1.3 Design

För ljud-, ljus-, mask- och videodesign som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med 12 672 kr från och med den 1 april 2025 samt med 13 027 kr från och med den 1 april 2026.

2. Handledare

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

Handledaren på arbetsplatsen ska vara yrkeskunnig och verksam inom det yrkesområde som praktikanten praktiserar. Handledare ska vidare få och ha reell möjlighet att avsätta den tid som krävs för sitt uppdrag som handledare och ska på arbetsplatsen ta ansvar för att praktikanten får en balanserad och givande praktik. Handledaren ska inte handleda fler studenter åt gången än vad som kan anses rimligt.

3. Introduktion och utvärdering

Studenten bör under praktikperioden få en introduktion till arbetsplatsen.

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

4. Teatertekniska elever och lärlingar

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

5. Masterutbildningar

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

6. Auskultation

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

Ingen ersättning utgår till eleven.

Anmärkningar

Parterna är överens om att detta avtal inte upphäver andra praktikavtal mellan utbildningsanordnare och berörda scenkonstinstitutioner eller Fackförbundet Scen & Film.

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

Stockholm den 24 juni 2009

Svensk Scenkonst

Fackförbundet Scen & Film

Kontrakt för utbildning genom lärlingsarbete vid teatrar

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

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

Teatern har utsett
att vara lärlingens handledare under lärlingstiden.

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

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

I samband med turné står teatern för sedvanligt traktamente.

Särskilda villkor

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

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

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

.....
(Teaterns namn)

.....
(Lärlingens namn)

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

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

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

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

Praktikanten skall vidare erbjudas möjlighet att delta i ensemblens övriga arbetsuppgifter.

Praktikanten erhåller enbart studiemedel under praktikterminen som startar
den och avslutas den

För arbetet utanför ovan angivna students terminstid utgår ersättning enligt reglerna i Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film.

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

Masterstudent erhåller ersättning/lön enligt tillämpliga delar av Riksavtalet.

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

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

Praktik förutsätter att skolan har erforderliga försäkringar för studenten.

Särskilda villkor

.....

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

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

För Teaterhögskolan/Högskolan i

.....

(Teaterns namn)

.....

har tagit del av detta kontrakt.

(Studentens namn)

Bilaga: Studieplan

Bilaga 9 Utdrag ur Huvudavtal

Utdrag ur Huvudavtal mellan Svensk Senkonst och PTK.

Kapitel 3 – Anställningsskydd

INLEDANDE BESTÄMMELSER

§ 1

Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas i stället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

UPPSÄGNING AV ANSTÄLLNINGSAV TAL FRÅN ARBETSGIVARENS SIDA

Sakliga skäl

§ 2

Vad avser tillämpning av anställningsskyddslagens 7 § första och andra stycket är parterna överens om följande såvitt avser uppsägning på grund av personliga skäl.

Parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs i § 2 tredje stycket behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna är överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3–5 i detta kapitel tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för detta Huvudavtals tillämpningsområde.

Tvist om sakliga skäl utgör en tvist enligt LAS.

Sakliga skäl i vissa avseenden

§ 3

När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anför i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

§ 4

När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

§ 5

När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren

leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställda har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

§ 6

Preciseringarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. På samma sätt är parterna överens om att detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

Kvarstående i anställning i visst fall

§ 7

Arbetstagare som sagts upp p.g.a. omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera arbetstagaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagaren.

Sanktionen för arbetsgivare som inte svarar inom denna tid ska vara allmänt skadestånd. Formkrav uppställs inte och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att svar givits. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt.

Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av de skadeståndsnivåer som annars förekommer vid brott mot anställningsskyddslagen i form av uppsägning utan sakliga skäl.

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

§ 8

I förhållandet mellan LO-förbund (som här tecknar avtal för arbetare) och Svensk Scenkonst, som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

§ 9

I förhållandet mellan PTK och Svensk Scenkonst, samt PTK:s medlemsförbund som antagit Huvudavtalet, ska följande gälla.

Grundtanken i Huvudavtalet kap. 2 om omställning är att arbetsgivaren fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning.

Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svensk Scenkonst och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att hos arbetsgivaren befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda

representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

§ 10

Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Bilaga 10 Löneavtal med Fackförbundet Scen & Film

1. Lönesättningsprinciper

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

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

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

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

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

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

Befattningsrelaterade faktorer

Med befattningsrelaterade faktorer avses faktorer som är relaterade till befattningen i sig – vad arbetsuppgifterna ställer för krav på medarbetaren. Exempel på sådana faktorer är graden av ansvar, vilken utbildning, erfarenhet befattningen kräver etc. Arbetsvärdering är ett viktigt verktyg i denna del av bedömningen. Parterna har i dialog

utvecklat en branschanpassad metod för arbetsvärdering. Vid institution, som tillämpar arbetsvärdering, sker lokal facklig samverkan rörande metoden och arbetsprocessen samt vilket underlag som använts för värderingen.

Marknadsrelaterade faktorer

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

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

Medarbetarsamtal (utvecklingssamtal)

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

Lönesamtal

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

2. Löner

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

2.1 Från och med den 1 april 2025 gäller följande:

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska 3,2 procent beräknat på Fackförbundet Scen & Films månadslönesumma den 31 mars 2025 för tillsvidare-, långtids-, och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om annat inte överenskommes lokalt gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 200 kr. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs vid revisionstidpunkten 2025 med 3,2 procent undantaget de ersättningar som reglerats bilaga B punkt 7.3.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 senast den 1 september 2025.

Anmärkningar avseende punkten 2.1

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

2.2 Från och med den 1 april 2026 gäller följande:

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska 2,8 procent beräknat på Fackförbundet Scen & Films månadslönesumma den 31 mars 2026 för tillsvidare-, långtids-, ettårs- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om annat inte lokalt överenskommes gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst 200 kr. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs vid revisionstidpunkten med 2,8 procent undantaget de ersättningar som reglerats särskilt i bilaga B punkt 7.3.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.2 senast den 1 juni 2026.

Anmärkningar avseende punkten 2.2

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

Bilaga 11 Löneavtal med Akademikerförbunden

Följande ändringar införs i Löneavtalet från 1 april 2025:

I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund.

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

Löneavtalet omfattar medarbetare som börjat sin anställning hos arbetsgivaren senast den 31 mars 2025 respektive den 31 mars 2026.

Lönerevisionen gäller per den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026.

1. Principer för lönesättning

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

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

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

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

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

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

Befattningsrelaterade faktorer

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

Marknadsrelaterade faktorer

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

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

Medarbetarsamtal (utvecklingssamtal)

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

Lönesamtal

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

2. Den lokala löneprocessen

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

2.1 Inledande möte mellan arbetsgivare och akademikerförening

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

2.2 Lönesamtal

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

2.3 Avstämning

När lönesamtalen är genomförda överlämnar arbetsgivaren förslaget på medlemmarnas nya individuella löner till akademikerföreningen. Arbetsgivaren redovisar vilka överväganden som gjorts och hur förslaget på ett övergripande sätt påverkar lönestrukturen. Efter det anses lönerna fastslagna såvida inte central förhandling mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden angående nivån på medlemmarnas sammanlagda löneökning begärs. Sådan förhandling ska begäras senast tio dagar från det att avstämningen avslutades, dock senast den 1 september 2025 respektive senast den 1 juni 2026.

Om de centrala parterna inte kan enas fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar hos berörd arbetsgivare till 3,2 % för 2025 samt 2,8 % för 2026 som fördelas av arbetsgivaren.

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

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

2.4 Åtgärdsplan

Om arbetsgivaren anser att en medarbetare inte har nått sina individuella mål och därför inte erhållit en lönehöjning eller en avvikande låg lönehöjning, ska en åtgärdsplan upprättas. Planen ska innehålla åtgärder som avses leda till att medarbetaren lever upp till fastställda mål och därmed får en möjlighet till en positiv löneutveckling.

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