

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda
vid privat scen och verksamheter som tillhandahåller tekniska och
konstnärliga tjänster

2025.04.01 – 2027.03.31

Innehållsförteckning

1	Inledande bestämmelser	4
1.1	Avtalets omfattning.....	4
1.2	Undantag	4
2	Anställningen	4
2.1	Anställningsförhållandet	4
2.2	Anställningsformer.....	6
2.3	Anställningens upphörande	6
3	Arbetstider och meddelanden	6
3.1	Omfattning m.m.....	6
3.2	Arbetstidens förläggning	7
3.3	Ordinarie arbetstid.....	7
3.4	Dygnsvila	8
3.5	Veckovila	8
3.6	Obekväm arbetstid	8
3.7	Mertid- och övertidskompensation	9
3.8	Restidsersättning	10
3.9	Meddelanden	11
4	Semester och annan ledighet	11
4.1	Semester	11
4.2	Löneavdrag vid allmän tjänstledighet	14
4.3	Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet.....	14
5	Sjukdom	17
5.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	17
5.2	Försäkrar, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa	18
5.3	Sjuklönsens storlek	18
5.4	Vissa samordningsregler	21
5.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön	21
5.6	Smittbärare.....	22
6	Lön	22
6.1	Lön.....	22
6.2	Löneutbetalning	22
6.3	Löneavtal.....	22
7	Resor.....	22
7.1	Traktamente och resekostnadsersättning.....	22
7.2	Turné utomlands.....	23
8	Pension och försäkringar.....	23
8.1	Tjänstepension	23
8.2	Avtalsförsäkringar	24
8.3	Omställningsavtal.....	24

9	Tvister	24
9.1	Förhandlingsordning vid rättstvister	24
9.2	Tolkningsföreträdare	25
10	Giltighetstid m.m.	25
10.1	Avtalets giltighetstid	25
11	Konstnärlig personal	27
11.1	Anställningsformer för konstnärlig personal	27
11.2	Tillsvidareanställningens upphörande	28
11.3	Upphörande av tidsbegränsade anställningar	30
11.4	Turordning vid uppsägning	30
11.5	Företrädesrätt	30
11.6	Löner (minimilöner)	30
12	Teknisk och administrativ personal	37
12.1	Anställningsformer för teknisk och administrativ personal	37
12.2	Tillsvidareanställningens upphörande	38
12.3	Upphörande av tidsbegränsade anställningar	40
12.4	Turordning vid uppsägning	40
12.5	Lön	40
Bilaga 1a Företag anslutna till Svensk ScenkonstFel! Bokmärket är inte definierat.		
Bilaga 1b Företag anslutna till Svensk ScenkonstFel! Bokmärket är inte definierat.		
Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Fackförbundet Scen & Film		46
Bilaga 3a Kontrakt teaterteknisk personal		47
Bilaga 3b Kontrakt konstnärlig personal		48
Bilaga 3c Pjäskontrakt på engelska		49
Bilaga 3d Kontrakt frilansregissör/koreograf		50
Bilaga 3e Kontrakt frilandsscenograf/kostymdesigner		51
Bilaga 3f Kontrakt frilansljusdesigner		52
Bilaga 4 Förteckning över överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket ...		53
Bilaga 5 Ersättning för facklig förtroendeman		54
Bilaga 6 Videogram		55
Bilaga 7 Reseavtal		56
Bilaga 8 Praktikavtal		60
Bilaga 9 Utdrag ur Huvudavtal		62
Bilaga 10 Löneavtal		69

1 Inledande bestämmelser

1.1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar i särskilda förteckningar angivna arbetsgivare anslutna till Svensk Scenkonst (bilaga 1) samt de personalkategorier som företräds av Fackförbundet Scen & Film (bilaga 2).

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

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

1.2 Undantag

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

Avtalet gäller inte anställd i företagsledande eller motsvarande ställning.

2 Anställningen

2.1 Anställningsförhållandet

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

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

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

För att motverka kränkande särbehandling 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.

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

Parterna är ense om att det är särskilt angeläget att informationen fungerar på ett tillfredställande sätt. Personalen har rätt att bland de anställda för berörd produktion utse en facklig förtroendemann och ett skyddsombud.

2.1.2 Bisyssla

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

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

2.1.3 Kontrakt

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt bilagorna 3 A-F.

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

2.1.5 Klädsel och maskering

För scenbruk tillhandahåller teatern nödvändiga tillbehör.

För teknisk personal tillhandahåller teatern vid behov personlig skyddsutrustning, inklusive skyddskläder och skyddsskor.

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

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

Anmärkning

Om arbetsgivaren önskar att konstnärlig personal ska exempelvis flytta dekor ska arbetsgivaren särskilt beakta gällande arbetsmiljöregler om att exempelvis göra riskbedömning och att vid behov tillhandahålla skyddskläder och skyddsskor.

2.2 Anställningsformer

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

2.3 Anställningens upphörande

2.3.1 Skriftlighet

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

2.3.2 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.

2.3.3 Uppsägningstid och underrättelse

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

3 Arbetstider och meddelanden

3.1 Omfattning m.m.

3.1.1 Tillämplighet av arbetstidsreglerna

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

Anmärkning

Parterna är ense om att "arbete utanför arbetsgivarens kontroll" exempelvis utförs av regissör, koreograf, scenograf, 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, gäller ej vid företag bilaga 1b)
- d. Nattarbete (första stycket § 13 och § 13 a ATL, gäller endast företag listade i bilaga 1b)
- e. Rast (§ 15 ATL)

Anmärkning teknisk personal

Efter lokal överenskommelse får rast bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

- f. Måltidsuppehåll (§16 ATL)
- g. Paus (§ 17 ATL)

3.2 Arbetstidens förläggning

3.2.1 Allmänt om arbetstidens förläggning

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

3.2.2 Arbetstidens förläggning vid företag i bilaga 1a

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

Nödvändiga avslutningsarbeten

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

3.2.3 Arbetstidens förläggning vid företag i bilaga 1b

Vid företag listade i bilaga 1b förläggs arbetstiden mellan kl. 00.00 och 24.00 för tekniskt arbete med scenkonst och/eller event.

För arbete som utförs för medlem i Svensk Scenkonst, som inte är listad i 1b, gäller 3.2.2. Samma sak gäller för arbete som utförs för andra företag som har fasta scener med annan inriktning än huvudsakligen musikarrangemang. För arbete på annan tid än vad som gäller enligt 3.2.2 måste lokal överenskommelse ingås.

Anmärkning

Med företag som har fasta scener menas företag som har scener eller byggnader som är permanenta, exempelvis teater-, konsert-, gästspels- och kulturhus eller andra lokaler för platsspecifika verk.

3.3 Ordinarie arbetstid

3.3.1 Arbetstidens längd

Ordinarie arbetstid får inte överstiga fyrtio (40) timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra (4) veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida tio (10) timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka.

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 arbetstidsmättet.

3.3.3 Arbetsfria dagar

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

3.4 Dygnsvila

Anställd ska ha minst elva (11) timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i 3.7 för varje timme som vilan understiger 11 timmar.

3.5 Veckovila

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

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

Parterna är överens om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd i undantagsfall kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om detta tillfälligtvis kan innebära en begränsning av veckovilan. Om så sker utgår ersättning för varje sådan timme med övertids-ersättning enligt 3.7.4.

Anmärkning

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

3.6 Obekväm arbetstid

3.6.1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt 3.6.2 och 3.6.3.

3.6.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid vid företag i bilaga 1a

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

<u>månadslön</u> 600

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

Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart förställningsgage eller timlön. För arbetstid som ersätts med garantilön (repetitionersättning) enligt 11.6.2 betalas dock ob-tillägg enligt ovan.

Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad

Anmärkning

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan.

3.6.3 Ersättningsregler för obekväm arbetstid vid företag i bilaga 1b

För anställda vid företag listade i bilaga 1b betalas ersättning för utfört arbete på ordinarie arbetstid förlagd vardagar mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 samt söndag, helgdag och arbetsfria dagar kl. 24.00 – 00.00 utgår enligt följande:

Helgfri vardag och lördag kl. 21.00-03.00

<u>månadslön</u>
835

Söndag, helgdag och arbetsfria dagar kl. 00.00-03.00
och kl. 06.00-24.00.

<u>månadslön</u>
835

Alla dagar kl. 03.00-06.00

<u>månadslön</u>
300

Påbörjad kvartstimme räknas som hel kvartstimme.

Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg på tim- eller månadslön.

Anmärkning

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan.

3.7 Mertid- och övertidskompensation

3.7.1 Arbete som medför rätt till mertid- och övertidskompensation

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

3.7.2 Olik slags mertid- och övertidskompensation

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

3.7.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

3.7.4 Beräkning av mertid- och övertidsersättning

Mertid- och övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Protokollsanteckning

Mertid- och övertidsersättning kan efter skriftlig överenskommelse inkluderas i föreställningsgaget, månadslönen eller timlönen.

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

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

3.8 Restidsersättning

3.8.1 Begreppet restid

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

3.8.2 Ersättning för restid

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

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med 87 kr/tim. från och med den 1 april 2025 och med 89 kr/tim. från och med den 1 april 2026. Restiden räknas in i veckoarbetstidsmåttet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmåttet.

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

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

3.8.3 Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentsregler

Regler rörande resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente återfinns i rese-avtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film se bilaga 7.

3.9 Meddelanden

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

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

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

Vaktmästare och garderobiärer

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

4 Semester och annan ledighet

4.1 Semester

4.1.1 Semesterår

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

4.1.2 Semesterns längd

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

Konstnärlig personal

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

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

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

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

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

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

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar ska följande regler tillämpas:

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

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

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

Semesterersättning beräknas som 4,6 procent av den aktuella månadslönen per outtagen 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 11.6.10, inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

4.1.5 Semesterns förläggning

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

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

Protokollsanteckning

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

4.1.6 Obetalda semesterdagar

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

4.1.7 Förhandlingar

Förhandlingar om förläggning av semester sker i den ordning parterna avtalar i anslutning till lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

4.1.8 Sparande av semester

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

4.1.9 Semester utöver lagstadgad semester

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

4.1.10 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Vid sammanfallande intjänande och semesterår gäller följande.

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

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 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

4.3.1 Graviditetslön

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

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

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

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 jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

Anmärkning 2

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

Anmärkning 3

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

4.3.2 Föräldralön

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

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

Anmärkning

Med begreppet "i samband med" avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader från barnets födsel respektive från det att barnet kommit i adoptivföräldrarnas vård.

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

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

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

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 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

4.3.3 Tillfällig föräldrapenning

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

OBS att ersättning med tillfällig föräldrapenning endast kan tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag.

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

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

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

Beträffande begreppet månadslön se 5.3.2.1.

5 Sjukdom

5.1 Rätten till sjuklön ochjukanmälan

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 5.3–5.6.

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

5.1.2 Anmälan

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

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

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

5.1.3 Förutsättning för rätt till sjuklön

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

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

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska den föregående anställningen oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket (3 § SjLL).

5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa

5.2.1 Försäkran

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

5.2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg (8 § 2 st SjLL).

På anfordran av arbetsgivaren ska arbetstagaren för erhållande av sjuklön omedelbart styrka frånvaron med intyg att den anställda är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av arbetsgivaren 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 försäkringskassa. Inträffar sådant sjukdomsfall under företagets huvudsemester (sommaruppehåll), bör arbetstagaren göra sjukanmälan direkt till Försäkringskassan för erhållande av sjukpenning.

5.3 Sjuklönens storlek

5.3.1 Löneavdrag

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

5.3.2 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 anställde fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt 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

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024. Vid sjukdom fr.o.m. den 15 kalenderdagen före den 1 januari 2024 gäller regler för AGS.

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

Tillsvidareanställda 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. Efter 90 dagars sjukskrivning kan den anställde få sjukpension genom ITP (se 8.1).

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 han eller hon har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 5.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan.

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt SFB 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 SFB, ska sjuklönen minskas med sådan ersättning.

5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.5.1 Nedsatta sjukförmåner

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

5.5.2 Olycksfall som vållats av tredje man

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

5.5.3 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 ITP-planen börjar betalas till arbetstagaren upphör rätten 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 enligt SFB och rätt föreligger till smittbärarpenning, görs avdrag enligt följande t.o.m. 14:e kalenderdagen:

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$$

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 5.4. För arbetstagare med månadslön över 28 000 kr ska dock avdrag göras med:

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

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

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

6 Lön

6.1 Lön

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

6.2 Löneutbetalning

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

6.3 Löneavtal

För löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film se bilaga 10.

7 Resor

7.1 Traktamente och resekostnadsersättning

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film. Reglerna rörande restidsersättning med mera återfinns under 3.8.

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass.

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

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

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

7.2 Turné utomlands

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

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

8 Pension och försäkringar

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024. För period före den 1 januari 2024 gäller regler som framgår av tidigare avtalstryck.

8.1 Tjänstepension

8.1.1 Tjänstepension och flexpension

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).

8.1.2 Arbetsgivare som sedan tidigare omfattas av ITP 1 och ITP 2

För arbetsgivare som sedan tidigare omfattas av ITP avdelning och 1 och 2 och enligt ITP-avtalet ska kvarstå i ITP avdelning 1 och 2 gäller följande:

För anställda födda 1978 eller tidigare med anställning som varar kortare än tre hela kalendermånader i följd och därmed inte kvalificerar sig för ITP 2 ska arbetsgivaren, i stället för tjänstepensionspremier, till den anställda utbetala ett särskilt lönetillägg kallat "Pensionstillägg". Pensionstillägget utgörs av en procentsats på kontant utbetalad lön motsvarande vid varje tidpunkt gällande premier för ITP 1 och Flexpension för scenkonstföretag.

Pensionstillägget utbetalas på slutlön. Pensionstillägget ska inte ligga till grund för betalning av andra pensions- eller omställningspremier eller liknande tillägg. Det ska inte heller medräknas vid lönekartläggning, löneanalys eller liknande, eller påverka eller ändra befintlig lönestruktur.

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.

8.3 Omställningsavtal

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

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.

Tvistefrågor 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:

1. Inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare.
2. 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 den 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 fr.o.m. den 1 april 2025 t.o.m. den 31 mars 2027.

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

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER

11 Konstnärlig personal

11.1 Anställningsformer för konstnärlig personal

11.1.1 Tillsvidareanställning

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

11.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)

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

Anställning 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.

Anställning som vikarie

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

Bestämmelsen i § 5 sista stycket lagen om anställningsskydd (LAS) angående vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte.

Anställning per föreställning

Överenskommelse om anställning per föreställning får liksom hittills ske.

Turnéanställning

Anställning ska avse turné.

Anställning per säsong enligt lagen om anställningsskydd

Anställning ska avse säsong enligt lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Säsongsarbete enligt lagen är sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året, t.ex. vissa slag av anläggnings- och jordbruksarbeten och arbete inom turistnäringen.

11.2 Tillsvidareanställningens upphörande

11.2.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstid:

<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).

11.2.2 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.

11.2.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

För anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare gäller följande
Uppsägningstiden från tillsvidareanställd arbetstagares sida är följande:

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande
För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad.

11.2.4 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 11.2.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

11.2.5 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.

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.

*69 år från och med den 1 januari 2023.

11.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar

För tidsbegränsad anställning, där datum anges för anställningens början och slut, inklusive anställda med pjäskontrakt upphör anställningen vid angivet slutdatum.

För anställda med pjäskontrakt där sista föreställningsdag inte angivits med datum upphör anställningen när den i kontraktet angivna pjäsen inte längre ges som ordinarie pjäs i följd. Underrättelse om anställningens upphörande ska i så fall ske till den berörde senast 30 dagar innan anställningens sista dag. Hänsyn ska tas till anställd som efter en spelsäsong vill lämna ett pjäskontrakt som saknar slutdatum. Om arbetsgivaren inte kan medge ett sådant avslut ska arbetstagaren få en skriftlig motivering och har rätt till överläggning med arbetsgivaren i frågan.

11.4 Turordning vid uppsägning

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

11.5 Företrädesrätt

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

11.6 Löner (minimilöner)

11.6.1 Lägstlön per föreställnings- och repetitionsdag

Lägstlön uppgår till:

Fr.o.m. 1 april 2025

1 144 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

Fr.o.m. 1 april 2026

1 176 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

11.6.2 Garantilön per månad

11.6.2.1 Teater- och musikalproduktion m.m.

Fr.o.m. repetitionstidens början garanteras den anställda ersättning per hel månad motsvarande 25 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1.

Om kontraktperioden påbörjas eller löper ut under månaden garanteras den anställda repetitionsersättning för lägst 6 dagar per hel kalendervecka.

11.6.2.2 Barnteaterproduktion

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

11.6.3 Garantitid vid anställning per pjäs

Anställningen ska omfatta minst 60 dagar inklusive repetitions och föreställningsdagar. Antalet föreställningar ska dock alltid uppgå till minst 30. Regeln gäller inte då repetition

för den pjäsengagerade inte påbörjats tidigare än 7 dagar före premiären, då garanteras den anställda endast 30 föreställningar. Reglerna gäller inte heller vid enstaka inhopp, förlängning eller vid repris som inträffar säsongen efter premiär, oavsett om den anställda deltagit i det första framträdandet eller inte.

11.6.4 Nyinstudering, inhopp/understudy och reserv

11.6.4.1 Nyinstudering

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

Arbetstagare som endast kontrakteras för nyinstudering av roll eller pjäs, med lön som fr.o.m. 1 april 2025 understiger 2 239 kr per föreställning respektive fr.o.m. 1 april 2026 understiger 2 302 kr per föreställning har rätt till ersättning enligt lägst 11.6.1 per repetitionsdag.

11.6.4.2 Inhopp/understudy

När redan anställd även ska vara understudy utgår särskilt tillägg enligt individuell överenskommelse om detta inte redan avtalats vid anställningstillfället.

Anmärkning

Understudy innebär att en scenaktör utöver sin egen eller sina egna roller och uppgifter även instuderat annan eller andra roller för att vid behov kunna hoppa in. Ett vikariesystem inom pjäsens ensemble.

Inhopp, vikariat

Arbetstagare, som endast kontrakteras för planerat inhopp, vikariat har rätt till nödvändig arbetstid för inläsning och repetitioner av roll, ersättning för sådan tid ska motsvara lägst 10 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1. (För utpräglade småroller motsvarande lägst 5 repetitionsdagar).

11.6.4.3 Reserv/Swing

Arbetstagare, som endast kontrakteras som reserv, även kallad swing, och som står till arbetsgivarens förfogande under hel föreställningsperiod, ersätts med föreställningsgäld per genomförd föreställning, dock lägst ersättning enligt garantilönen i 11.6.2.

11.6.5 Inställd föreställning

Inställd föreställning ersätts enligt 11.6.1.

11.6.6 Repetitör/danskapten

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

11.6.7 Frilansregissör engagerad per pjäs

För iscensättning av pjäs ska frilansregissör under den i kontraktet avtalade repetitionstiden vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse.

Vid bedömning av frilansregissörens arbetsinsats och fastställande av ersättnings storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättnings 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.)

Därutöver utgår grundbelopp för helaftonsforeställning (pjäs överstigande 1,5 timme) om lägst:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 91 602 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 94 167 kr fr o m den 1 april 2026.

Steg 2

Ersättning om lägst 117 971 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 121 274 kr fr o m den 1 april 2026.

Steg 3

Ersättning om lägst 145 729 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 149 809 kr fr o m den 1 april 2026.

Anmärkning

Arbetsgivaren 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 Dramatiska Institutet eller därmed jämförlik skola ska tillgodoräknas tre uppsättningar.

Förskjuten premiär, extra repetitioner etc.

För frilansregissör, koreograf, scenograf och kostymdesigner engagerade per pjäs ska premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär, uppföljning, utvärdering och dylikt ersätts per arbetad dag med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen, uppräknad med 50 procent, i annat fall daglön för tillsvidareanställd, uppräknad med 50 procent.

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

11.6.8 Frilansscenograf och frilanskostymdesigner engagerade per pjäs

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom arbetets omfattning och frilansscenografens/frilanskostymdesignerns 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 frilanskostymdesigner engagerade per pjäs ska, med undantag för mindre åtagande, inslag och arrangemang, vara berättigade till ersättning om lägst:

A Scenografi inklusive kostym:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 91 602 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 94 167 kr fr o m den 1 april 2026.

Steg 2

Ersättning om lägst 117 971 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 121 274 kr fr o m den 1 april 2026.

Steg 3

Ersättning om lägst 145 729 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 149 809 kr fr o m den 1 april 2026.

För uppsättning med färre än 25 medverkande reduceras grundbeloppet med 15 procent. För uppsättning med färre än 11 medverkande reduceras grundbeloppet med 30 procent.

B Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym:

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 45 800 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 47 082 kr fr.o.m. den 1 april 2026.

Steg 2

Ersättning om lägst 58 985 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 60 636 kr fr.o.m. den 1 april 2026.

Steg 3

Ersättning om lägst 72 864 kr fr o m den 1 april 2025 och lägst 74 904 kr fr.o.m. 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 ersättningarna ovan göras.

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

För scenografi inklusive kostym ska sådan ersättning motsvara minst två månadslöner enligt individuell överenskommelse.

För scenografi exklusive kostym eller enbart kostym ska sådan ersättning motsvara minst 1,5 månadslöner enligt individuell överenskommelse.

11.6.9 Frilanskoreograf engagerad per dansverk

Instudering och iscensättning

För instudering och iscensättning av dansverk ska månadslön betalas enligt individuell överenskommelse.

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

För uppsättningar under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 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 arbetsgivaren och koreografen om reduktion av ovan nämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

Förvärv av uppföranderätten

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

	Urpreniär	Övriga uppsättningar
Dansverk över 45 minuter	65%	45%

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

För dansverk under 20 minuter minskas beloppet 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 iscensättningen görs individuell överenskommelse om månadslönen.

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

Anmärkning

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

Övrigt koreografiskt arbete

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med:

3 107 kr/dag fr.o.m. 1 april 2025

3 194 kr/dag fr.o.m. 1 april 2026.

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

4 555 kr/dag fr.o.m. 1 april 2025

4 683 kr/dag fr.o.m. 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.

Då övrigt koreografiskt arbete utförs av annan anställd hos arbetsgivaren tillämpas inte dessa bestämmelser.

Anmärkning

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

11.6.10 Frilans ljud-, ljus-, mask- och videodesigner

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

3 107 kr/dag fr.o.m. 1 april 2025

3 194 kr/dag fr.o.m. 1 april 2026

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som designern (sammanlagd tid vid professionell teater) är designern berättigad till ersättning med lägst:

4 555 kr/dag fr.o.m. 1 april 2025

4 683 kr/dag fr.o.m. 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.

12 Teknisk och administrativ personal

12.1 Anställningsformer för teknisk och administrativ personal

12.1.1 Tillsvidareanställning

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

12.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

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

Provanställning

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

Avtalad visstidsanställning

Anställningen avser anställning för viss tid.

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt) gällande teknisk personal

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

Anställning per säsong enligt lagen om anställningsskydd

Anställningen ska avse säsong enligt lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Säsongarbete enligt lagen är sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året, t.ex. vissa slag av anläggnings- och jordbruksarbeten och arbete inom turistnäringen.

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 Tillsvidareanställningens upphörande

12.2.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstid:

<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).

12.2.2 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.

12.2.3 Uppsägning från arbetstagarens sida

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

Uppsägningstiden från tillsvidareanställd arbetstagares sida är följande:

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad.

12.2.4 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 11.2.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

12.2.5 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.

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.

*69 år från och med den 1 januari 2023.

12.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar

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

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

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

12.4 Turordning vid uppsägning

Teknisk och administrativ personal utgör en turordningskrets.

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

12.5 Lön

12.5.1 Lägsta löner

För ör anställda vid företag 1a som fyllt 18 år ska lönen uppgå till minst:

22 710 kr från 1 april 2025

23 346 kr från 1 april 2026

För anställda med avtalad visstidsanställning kortare än ett år skall lägsta lönen uppgå till minst ovanstående plus 671 kr från 1 april 2025 och 690 kr från 1 april 2026.

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet ska lönen uppgå till lägst:

29 319 kr från och med den 1 april 2025
30 140 kr från och med den 1 april 2026

För anställda vid företag 1b och som fyllt 18 år ska lönen uppgå till minst:

24 600 kr från 1 april 2025

25 289 kr från 1 april 2026

Angivna löner avser anställd med heltidsanställning. Vid deltidsanställning gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

12.5.2 Timlön

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Lägsta lön per timme för anställd som fyllt 18 år är 1/167 av lägstalön enligt 12.5.1 första och andra stycket vid företag bilaga 1a och sista stycket vid företag bilaga 1b.

Vid avlöning med timlön betalas alltid ersättning för minst 3 timmars arbete per inställelse. För anställda vid företag bilaga 1b gäller minst 4 timmar per inställelse.

12.5.3 Avlöning per föreställnings- och repetitionsdag vid pjäskontrakt

Vid avlöning per föreställnings- och repetitionsdag vid pjäskontrakt gäller 11.6.

BILAGOR

Bilaga 1a Företag anslutna till Svensk Scenkonst

2 Entertain Sverige AB
Astrid Lindgrens Vimmerby AB
High Chaparral Sweden AB
KreativPartner i Linköping AB
Sagolekhuset Junibacken AB
Scala Produktion AB (t.om. 2025-12-31)
Skäret Produktion AB
Teater Pegasus Produktion AB
Vicky Nöjesproduktion AB
Villman Produktion AB

Organisation anges med juridiskt namn

Bilaga 1b Företag anslutna till Svensk Scenkonst

BS Crew AB
DLP Stockholm AB
Dunderbjörn AB
Kokis Event AB
Ljudteknikerna i Sverige AB
Show Production Sweden AB
Swea Event AB
Tarantsec Masterwork AB
Umeå Hump AB

Organisation anges med juridiskt namn.

Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Fackförbundet Scen & Film

Konstnärlig personal

cirkusartist
dansare
dramaturg
ljud-, ljus-, mask- och videodesigner
Intimitetskoordinator
konstnärlig ledare
koreograf
kostymdesigner
musikalartist
regiassistent
regissör
scenograf
skådespelare
sångsolist

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

Anmärkning

Designer förs in i personalkategori 2a från och med den 1 november 2020. Ändringen gäller för anställningsavtal som ingås från och med detta datum.

Teknisk och administrativ personal

Bilaga 3a Kontrakt teaterteknisk personal

ANSTÄLLNINGSAVTAL PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning		Anst.nr.	Avdelning
Arbetsuppgift			
Arbetstid	☐ Heltid	☐ Deltid	Timmar/vecka
Anställningstyp	☐ Tillsvidareanställning Fr.o.m. den ☐ Tidsbegränsad anställning ☐ Provanställning fr.o.m.....t.o.m. ☐ Vikarianställning fr.o.m.....underfrånvaro p.g.a.dock längst t.o.m. ☐ Allmän visstidsanställning fr.o.m.t.o.m.		

LÖN

Vid anställningstillfället	Kr per månad:_____ Kr per timme:_____
Löneklauusl	☐ Begynnelselön gäller oberoende av 20.....års lönerevision och inkluderar sålunda nämnda års generella och individuella lönehöjningar
Övriga förmåner – provision, premielön, tantiem, bilförmån etc.	
Antal semesterdagar	

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

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

.....
(Teaterns namn)

.....
(Ort och datum)

.....
(Arbetsgivarens underskrift)

.....
(Ort och datum)

.....
(Den anställdes underskrift)

Bilaga 3b Kontrakt konstnärlig personal

ANSTÄLLNINGSAVTAL PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning		Anst.nr.	Avdelning
Arbetsuppgift			
Arbetstid	☐ Heltid	☐ Deltid	Timmar/vecka
Anställningstyp	☐ Tillsvidareanställning	Fr.o.m. den	
	Tidsbegränsad anställning ☐ Pjäsanställning för pjäsen..... fr.o.m. första repetitionsdag vilken ska infalla tidigast den.....och senast den.....Premiär tidigast den.....och senast den..... Anställningen gäller fr.o.m. när den anställdes repetitionstid börjar och därefter så länge nämnda pjäs givs som ordinarie pjäs i följd. Teatern är skyldig att minst 30 dagar innan kontraktet löper ut underrätta den anställda om det. Den anställda tillförsäkras 60 dagars minimitid, varav 30 speldagar, för anställningen. Den angivna tidsramen för start av repetition kan uppgå till högst 14 dagar, men i kontrakt, som tecknats minst 5 månader före tidigast angivna premiärdatum, kan det uppgå till 30 dagar. ☐ Vikariatsanställning fr.o.m.....underfrånvaro p.g.a.dock längst t.o.m. ☐ Turnéanställning fr.o.m.....t.o.m..... ☐ Anställning per föreställning:.....		

Lön	Kr per månad: _____ Kr per repetitionsdag: _____ exklusive semestersättning Kr per föreställning: _____ exklusive semestersättning Löneperiod: _____ Brytdatum: ____ varje månad. Utbetalningsdatum: ____ varje månad.
	Förläggs premiären efter den angivna tidsramen för start av repetition räknas mellanliggande dagar som speldagar. Inställd föreställning ersätts enligt 11.6 i avtalet.
Särskilda bestämmelser och villkor	

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

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

.....
(Teaterns namn)

.....
(Ort och datum)

.....
(Arbetsgivarens underskrift)

.....
(Ort och datum)

.....
(Den anställdes underskrift)

Bilaga 3c Pjäskontrakt på engelska

(English translation)

COLLECTIVE AGREEMENT

between The Swedish Performing Arts (Svensk Scenkonst) and The Swedish Actors' Equity Association (Fackförbundet Scen & Film) regarding at private theatres and corporations providing technical and artistic services belonging to the Swedish Performing Arts Association according to appendix 1.

APPENDIX 5

Engagement per play at Stockholm Theatres

CONTRACT

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

§ 1 The employment covers the play

Position

Opening night at the earliest and latest

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

The management is obliged to inform the employee about the expiry of the contract at least 30 days before that expiry date. The employee is assured 60 days minimum time, from which 30 performing days, of employment.

Notes

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

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

Pay period:

Invoicing date:each month

Due date:each month

Notes

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

§ 3 The agreement is in other respects subject to the applicable agreement between the Swedish Performing Arts Association (Svensk Scenkonst) and the The Swedish Union for Performing Arts and Film (Fackförbundet Scen & Film) concerning the private theatres.

§ 4 Special conditions.....

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

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

.....

Address:.....

Phone:Domicile:

Bilaga 3d Kontrakt frilansregissör/koreograf

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSREGISSÖR PER PJÄS OCH FRILANSKOREOGRAF PER DANSVERK

.....

(härnadan kallad teatern) engagerar härmed

som regissör/koreograf för iscensättning av pjäsen/dansverket

.....

repetitions-/instuderingstid

.....

med beräknad premiär den

Grundbelopp avseende förberedelse av instuderingen.

Därutöver månadslön om..... kr/mån under den ovan angivna repetitions-/instuderingstiden.

Grundbelopp avseende förvärv av uppföranderätten till balettverk.

Summa ersättning som utbetalas enl. följande:

.....

.....

Särskilda villkor:

.....

.....

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

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

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

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

.....

.....

Bostad:

Tel. nr:

Pers.nr:

Bilaga 3e Kontrakt frilandsscenograf/kostymdesign

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSSCENOGRAF/KOSTYMDESIGNER ENGAGERAD PER PJÄS

.....

(här nedan kallad teatern) engagerar härmed

som scenograf och/eller kostymdesigner för pjäsen

.....

med beräknad premiär

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

.....

.....

Ersättning avseende förberedelsetid

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

Ersättningen för de ovan angivna arbetsdagarna på teatern motsvarar

..... (antal) månadslöner à kr.

Ersättning för formgivning av affisch och/eller andra trycksaker

Summa ersättning som utbetalas enligt följande.....

Särskilda villkor :

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

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

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

.....

.....

Bostadsadr: Tel. nr:

Pers.nr:

Bilaga 3f Kontrakt frilansljusdesigner

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSLJUSDESIGNER PER PJÄS

.....engagerar

härmed.....som

ljusdesigner för produktionen.....

med beräknad premiär den

leverans av preliminära arbetsritningar

leverans av definitiva arbetsritningar.....

..... arbetsdagar före leverans av arbetsritningar (antal)

..... arbetsdagar på teatern efter leverans av arbetsritningar (antal)

För ljusdesignen betalas en ersättning omvilket inkluderar förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Ersättningen utbetalas enligt följande:

.....

särskilda villkor

.....

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

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

.....

.....

.....

.....

Bostadsadress:

Telefon:

Bilaga 4 Förteckning över överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan PTK och Svensk Scenkonst (2022-06-27)

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

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

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

Bilaga 5 Ersättning för facklig förtroendeman

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

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

Bilaga 6 Videogram

1.

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

2.

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

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

3.

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

4.

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

5.

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

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

Bilaga 7 Reseavtal

mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film

(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 tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattning betalas resetillägg.

§ 4 Resekostnadsersättning m.m.

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för biljett vid tågresa, 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 gäller från 1 april 2024.

Tillägg kr/mil

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.
Tillägg gäller från 1 april 2024.

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

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

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

Resetillägg	
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:

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 övernattnig.

Tillägg gäller från 1 april 2024.

Mom 1 Resetillägg

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	
Frukost	36:-
Lunch	52:-
Middag	124:-
Dock högst erhållet resetillägg.	

Bilaga 8 Praktikavtal

Bilaga till kollektivavtalet mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda inom Privat scen och verksamheter som tillhandahåller tekniska och konstnärliga tjänster.

Bestämmelserna avser praktik som dansare och/eller musikalartist som fullgörs hos medlem i Svensk Scenkonst och som omfattas av rubricerat avtal, nedan benämnd den privata scenen eller teatern.

1. Ändamål och syfte

1.1

Praktiken syftar till att ge praktikanten erfarenhet av yrket samt att bekanta sig med branschen och skapa kontakter. För den privata scenen (teatern) är praktikanten och dennes medverkan ett uppskattat tillskott till föreställningen och ensemblen som kan underlätta vid ett eventuellt framtida rekryteringsbehov.

1.2

Kännetecknande för praktik är att praktikanten är under utbildning och inte har ansvar som en anställd samt att praktikanten fortsätter att ha studiefinansiering på samma sätt som under studierna i övrigt.

1.3

För det fall att praktikanten erbjuds att medverka utöver praktikens ramar är det arbete som regleras i kollektivavtalets övriga bestämmelser.

2. Allmänna regler

2.1

Praktiken ska innehålla en introduktion som den privata scenen (teatern) tillhandahåller.

2.2

Praktikens innehåll ska anpassas till praktikantens inriktning och nivå.

2.3

Praktiken ska innehålla kontinuerlig handledning på den privata scenen (teatern). Handledaren som utses av den privata scenen (teatern) ska ha samma yrkesinriktning som praktikanten och rimlig arbetstid avsatt för uppdraget.

2.4

Praktiken kan innebära en möjlighet för praktikanten att vara med på scen som en del av ensemble under föreställning. Föreställningsdelen av praktiken är begränsad till de två sista veckorna av praktikperioden och till den aktuella uppsättningen som praktiken avser, se nedan 2.7 och 3.2.

2.5

En praktikant ska varken ersätta en annan anställd eller behöva ersättare vid eventuell egen frånvaro.

2.6

En praktikant ska inte, inom ramen för praktiken, ha funktion som exempelvis understudy, swing, eller göra inhopp.

2.7

Praktiken ska inte överstiga sex (6) månader.

2.8

En praktikperiod inklusive repetitioner och föreställningar ska rymmas inom terminstid.

3. Avtal

Ett avtal mellan lärosäte/skola och den privata scenen (teatern) ska upprättas som bland annat anger följande:

- Praktikens period, längd och omfattning. Praktikanten ska ges förutsättningar att ta del av undervisning vid praktikantens ordinarie lärosäte /skola i rimlig (angiven) omfattning.
- Praktikens innehåll inklusive uppgift om den uppsättning som praktiken avser.
- Praktikantens funktion och uppgifter.
- Den handledare som utsetts på arbetsplatsen och som har tid avsatt för uppdraget.
- Formerna för utvärdering av praktiken.

Praktikanten ska få en kopia av avtalet.

Anmärkning

Parterna är överens om att detta Praktikavtal införs under en provperiod som löper till och med den 31 mars 2025 och att avtalet och dess tillämpning ska utvärderas senast under hösten 2024 dvs innan den ordinarie avtalsförhandlingsperioden.

Bilaga 9 Utdrag ur Huvudavtal

Utdrag ur Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst 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 ANSTÄLLNINGSAVTAL 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 stödande 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 anført 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

mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027.

1. Utgångspunkter

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. Den ska vara verksamhetsbefrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna bestäms med hänsyn till utbildning, ansvar och svårighetsgrad i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande erfarenhet, ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och kompetens. För arbetsledande personal beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal.

Lönesättningen ska vara saklig och objektiv. Samma värderingar och principer ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Principerna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap. Hänsyn ska tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar.

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.

Marknadsrelaterade faktorer

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.

2. Lönepolicy och rutiner

Arbetsgivaren ska i lokal policy eller på annat sätt ange vilka rutiner, riktlinjer och kriterier som tillämpas för lönesättningen samt ange rutiner för lönerevision och

genomförande av löne- och medarbetarsamtal. Detta inkluderar när och hur lönesättning sker, exempelvis vid årlig lönerevision, nyanställning och nya arbetsuppgifter. Samt ange rutiner för lönerevision och genomförande av löne- och medarbetarsamtal.

Chefer och ledare ska vara väl förtrodda med lönepolicyn så att den får genomslagskraft vid lönesättningen och blir tydlig för medarbetarna. Varje medarbetare ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas.

3. Medarbetar- och lönesamtal

Medarbetar- och lönesamtal är viktiga instrument i lönesättningsprocessen som arbetsgivaren ska erbjuda. Medarbetar- och lönesamtal 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.

4. Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

Ett allmänt utrymme för individuella lönehöjningar beräknas som 3,2 procent av summan av de fasta kontanta lönerna för anställda den 31 mars 2025 respektive 2,8 procent av de fasta kontanta lönerna för anställda den 31 mars 2026, vilket utgör lägsta löneökningstrymme vid lönerevision.

Om en medlem efter lönerevision erhållit en lönehöjning som inte uppgår till 600 kronor per månad har medlemmen rätt till en skriftlig motivering om orsaken samt till överläggning. Varje medlem garanteras dock en lägsta lönehöjning om 200 kr.

För deltidsanställd ska beloppen nedsättas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Individuella lönehöjningar ska utges från och med den 1 april 2025 respektive den 1 april 2026.

5. Lägsta löner

Lägsta löner framgår i kollektivavtalets allmänna anställningsvillkor.

6. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Fackförbundet Scen & Film.

6.1 Anställda som omfattas

Lönerevisionen omfattar anställd som dagen den 31 mars respektive år;

- har fyllt 18 år och
- anställd tillsvidare eller Anställning ett till fem år.

6.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

- för vilket individuell löneförhandling har utfästs,
- träffat avtal om anställning och därvid viss lön har överenskommits och att den avtalade lönen ska gälla oberoende lönerevision och
- uppnått pensionsålder enligt 32 a § LAS.

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till arbetstagare som är undantagna från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

7. Förhandlingsordning vid lönerevision

7.1 Förhandlingsordning

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerevision per 1 april respektive år.

7.2 Lokal förhandling

Arbetsgivare ska samverka/förhandla gällande lönerevision där det finns en lokal arbetstagarpart.

Den lokala förhandlingen ska vara avslutad senast en månad efter revisionsdatum respektive år.

På arbetsplatser där det saknas lokal arbetstagarpart sker lönerevision i samråd mellan chef och anställd.

Överläggning vid låg lönehöjning ska begäras senast en månad efter meddelad lön.

Anmärkning

Med lokal arbetstagarpart enligt detta avtal förstås klubb, avdelning eller, där sådan saknas, fackligförtroendeman med behörighet att löneförhandla.

7.3 Begäran om central förhandling

Om inte den lokala förhandlingen leder till uppgörelse ska begäran om central förhandling begäras senast två månader efter revisionsdatum.