

Kollektivavtal

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

2022.01.01 – 2023.03.31

Innehållsförteckning

1 Inledande bestämmelser	4
1.1 Avtalets omfattning	4
1.2 Undantag.....	4
1.3 Förbundstillhörighet för verksamhetsledningen.....	4
2 Anställningen	4
2.1 Anställningsförhållandet.....	4
2.2 Anställningsformer.....	5
2.3 Anställningens upphörande	5
3 Arbetstider och meddelanden	6
3.1 Omfattning m.m.	6
3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning	6
3.3 Ordinarie arbetstid	7
3.5 Veckovila.....	7
3.6 Obekväm arbetstid	8
3.7 Övertidskompensation.....	8
3.8 Restidsersättning.....	9
3.9 Meddelanden.....	10
4. Semester och annan ledighet	10
4.1 Semester.....	10
4.2 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet	13
5. Sjukdom	16
5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	16
5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa	17
5.3 Sjuklönens storlek	17
5.4 Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS	18
5.5 Vissa samordningsregler	19
5.6 Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	19
6 Lön	20
6.1 Lön	20
6.2 Löneutbetalning.....	20
6.3 Principer för lönesättning.....	20
6.4 Utgående månadslön	21
7.1 Traktamente och resekostnadsersättning	21
7.2 Turné utomlands	21
8. Försäkringar och pensioner	22
8.1 Försäkringar och pensioner	22
9. Tvister	22
9.1 Förhandlingsordning vid rättstvister	22
9.2 Tolkningsföreträdere.....	23

10. Giltighetstid m.m.	23
10.1 Avtalets giltighetstid	23
11 Konstnärlig personal	24
11.1 Anställningsformer för konstnärlig personal	24
11.2 Tillsvidareanställningens upphörande.....	24
11.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar	25
11.4 Turordning vid uppsägning	26
11.5 Företrädesrätt.....	26
11.6 Löner (minimilöner).....	26
12 Teknisk och administrativ personal	32
12.1 Anställningsformer för teknisk och administrativ personal	32
12.2 Tillsvidareanställningens upphörande.....	32
12.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar	33
12.4 Turordning vid uppsägning	34
12.5 Lön	34
Bilaga 1 Privatteatrar anslutna till Svensk Scenkonst	36
Bilaga 2 Personalkategorier företrädta av Fackförbundet Scen & Film	37
Bilaga 3 A Kontrakt teateteknisk personal	38
Bilaga 3 B Kontrakt konstnärlig personal	39
Bilaga 3 C Pjäskontrakt på engelska	41
Bilaga 3 D Kontrakt frilansregissör/koreograf	43
Bilaga 3 E Kontrakt frilansscenograf/kostymdesigner	44
Bilaga 3 F Kontrakt frilansljusdesigner	45
Bilaga 4 Förteckning över gällande avtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film	46
Bilaga 5 Ersättning till facklig förtroendeman	47
Bilaga 6 Videogram	48

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.

1.3 Förbundstillhörighet för verksamhetsledningen

Teaterchef/vd, ekonomichef och administrativ chef samt deras ställföreträdare får tillhöra Fackförbundet Scen & Film enbart som passiva medlemmar. Detsamma gäller personalchef och teaterchefens/vd:s/ekonomichefens /personalchefens sekreterare, om verksamhetsledningen så begär.

2 Anställningen

2.1 Anställningsförhållandet

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

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

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

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

2.1.2 Bisyssla

Anställd får efter 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 anställde inte utan tillstånd lämna tjänsteorten.

2.1.3 Kontrakt

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

2.1.4 Arbetsuppgifter

Den anställde 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.

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)

Anmärkning

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

- d) Rast (§ 15 ATL)

Anmärkning teknisk personal

Efter lokal överenskommelse får rast bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

- e) Måltidsuppehåll (§16 ATL)
- f) Paus (§ 17 ATL)

3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

3.2.1 Arbetstidsplanering

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

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

3.2.2 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och till de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning ska stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen ska vara att så långt det är möjligt beakta de

anställdas möjlighet att förena arbete med familjeliv och socialt liv i övrigt, sålunda bör exempelvis sammanhängande ledighet eftersträvas. De anställda har rätt att få sina önskemål om arbetstidens förläggning 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.

3.3 Ordinarie arbetstid

3.3.1. Arbetstidens längd

Ordinarie arbetstid får inte överstiga fyrtio (40) timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om fyra (4) veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida tio (10) timmar per dag och inte heller genomsnittstiden med mer än åtta (8) timmar per vecka.

Nödvändiga avslutningsarbeten

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

3.3.2 Arbetstidens omfattning

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

Anmärkning

Förberedelsetid för konstnärlig personal (t.ex. uppvärmning och instudering) ingår 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 övertidsersättning enligt 3.7.4.

3.6 Obekväm arbetstid

3.6.1 Begreppet obekväm arbetstid

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

3.6.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

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:

$\frac{\text{månadslön}}{600}$

(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 (repetitionsersättning) 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.

3.7 Övertidskompensation

3.7.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

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

3.7.2 Olika slags övertidskompensation

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

3.7.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

3.7.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Protokollsanteckning

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

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

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

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 arbetstidsmätt enligt detta avtal. Vid tåg- eller båtresa där arbetsgivaren bekostar sovplats utgår dock inte restidsersättning.

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmätt utgår restidsersättning med 77 kr/tim från och med den 1 november 2020 och med 78 kr/tim från och med den 1 april 2022. Restiden räknas in i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet.

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 reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK.

3.9 Meddelanden

Den anställde 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 anställde till del samma dag. Meddelande om repetition följande dag ska framföras senast 30 minuter efter avslutad repetition, dock senast kl. 16.00.

Den anställde 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 uttagen betald semesterdag jämte semestertillägg. Semesterersättning för sparad semesterdag beräknas som om den sparade dagen tagits ut det semesterår anställningen upphörde.

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

4.1.4 Semesterersättning annan anställd

I fråga om övriga anställda än sådan med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12 procent beräknad på utbetalda löner, gager, grundbelopp, ersättning enligt 11.6.10, 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

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 anstälde frånträder sin anställning under förhållande som avses i § 4 st 3 första meningen lagen om anställningsskydd
- pensionering på arbetsgivarens initiativ

- anställningens upphörande med stöd av § 33 lagen om anställningsskydd

Anmärkning

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår.

Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar.

4.2 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

4.2.1 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 tiden 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 jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

Anmärkning 2

För skådespelare, sångare och dansare gäller dock att om teaterledningen anser att tjänstbarhet i yrket inte föreligger under viss del av ovan nämnda tid kan 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.

4.2.2 Föräldrapenning

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

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

Anmärkning

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

4.2.3 Tillfällig föräldrapenning

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

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

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

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

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

Beträffande begreppet månadslön se 5.3.2.1.

5. Sjukdom

5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

5.1.1 Sjuklöneperioder

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklörens storlek är angiven i 5.3–5.6.

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

5.1.2. Anmälan

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

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

5.4 Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS

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

5.5 Vissa samordningsregler

5.5.1 Livränta och rehabiliteringspenning

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

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

5.5.2 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.

5.5.3 Vissa ersättningar från staten

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

5.6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.6.1 Nedsatta sjukförmåner

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

5.6.2 Olycksfall som vållats av tredje man

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

5.6.3 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta enligt SFB och rätt föreligger till smittbärrpenning, 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 Principer för lönesättning

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

Ett viktigt stöd i lönesättningen är en tydlig och genomtänkt lönepolicy. En lönepolicy ska vara verksamhetsfrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. I lönepolicyn ska också hänsyn tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar. I en sådan policy bör också anges vilka rutiner som tillämpas vid lönesättningen.

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

- Lönesättningen ska vara saklig och objektiv.
- Lönen ska vara individuell och differentierad sett över hela spelperioden.
- Lönen ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning och den enskildes sätt att uppfylla dessa krav.
- Samma lönesättningsprinciper ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lönesättningsprinciperna får heller inte motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

Med individrelaterade faktorer avses de kriterier som är relaterade till medarbetarens

egen prestation och förmåga att utföra arbetet. Exempel på sådana kriterier kan vara måluppfyllelse, skicklighet, kreativitet och problemlösning, engagemang, ansvarsförmåga, initiativförmåga, ledarförmåga, kommunikativ förmåga, samarbetsförmåga m.m.

Befattningsrelaterade faktorer

Med befattningsrelaterade faktorer avses faktorer som är relaterade till befattningen i sig - vad arbetsuppgifterna ställer för krav på medarbetaren. Exempel på sådana faktorer är graden av ansvar, vilken utbildning och/eller erfarenhet befattningen kräver etc.

Marknadsrelaterade faktorer

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

6.4 Utgående månadslön

Fr o m 1 november 2020

Utgående månadslöner höjs med 2,7 %

Fr o m 1 april 2022

Utgående månadslöner höjs med 1,92 %

7. Resor

7.1 Traktamente och resekostnadsersättning

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

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass.

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

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

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

7.2 Turné utomlands

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje enskilt fall senast en vecka före turnéns början.

8. Försäkringar och pensioner

8.1 Försäkringar och pensioner

Arbetsgivaren ska teckna följande försäkringar:

- Tjänstegruppplivförsäkring (TGL) i Arbetsmarknadsförsäkringar AMF under de förutsättningar och på de villkor som är gällande på arbetsmarknaden i övrigt.
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt av SAF, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor.
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) enligt av SAF, LO och PTK godkända försäkringsvillkor.
- Arbetsgivaren ska för de anställda avsätta kompletterande pensionsersättning, inkluderande premiefrielseförsäkring, enligt regler i vid varje tidpunkt gällande pensionsavtal Avtalspension SAF-LO. Den kompletterande pensionsersättningen inbetalas av arbetsgivaren till pensions- och försäkringsförmedlaren FORA.
- Arbetsgivaren ska för de anställda avsätta ytterligare kompletterande pension hos Fora på samma sätt som för övriga avsättningar för pensionsändamål som görs enligt reglerna för Avtalspension SAF-LO. Från den 1 november 2020 ska totalt 0,9 % avsättas och från den 1 april 2022 ska totalt 1,1 % avsättas.
- kompletterande pension hos F
- Arbetsgivare ska anslutas till Trygghetsrådet (TRS), enligt överenskommelse om omställningsavtal 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 Tolkningsföretråde

Parterna är överens om att tolkningsföretråde 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 januari 2022 t.o.m. den 31 mars 2023.

För tiden efter den 31 mars 2023 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 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

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.

11.2 Tillsvidareanställningens upphörande

11.2.1 Uppsägningstider

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

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

11.3 Upphörande av tidsbegränsade anställningar

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

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

11.4 Turordning vid uppsägning

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

11.5 Företrädesrätt

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

11.6 Löner (minimilöner)

11.6.1 Lägstlön per föreställnings- och repetitionsdag

Lägstlön uppgår till:

Fr.o.m 1 november 2020

1 002 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

Fr.o.m 1 april 2022

1 022 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 anställde ersättning per hel månad motsvarande 25 gånger minimibeloppet angivet i 11.6.1. Om kontraktperioden påbörjas eller löper ut under månaden garanteras den anställde repetitionsersättning för lägst 6 dagar per hel kalendervecka.

11.6.2.2 Barnteaterproduktion

För barnteaterproduktion garanteras den anställde fr.o.m. repetitionstidens början ersättning per hel månad motsvarande 8 gånger minimibeloppet angivet 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 anställde endast 30 föreställningar. Reglerna gäller inte heller vid enstaka inhopp eller vid repris, som inträffar säsongen efter premiär, oavsett om den anställde deltagit i det första framträdandet eller inte.

11.6.4 Nyinstudering, inhopp/understudy och reserv

11.6.4.1 Nyinstudering

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

Arbetstagare med lön som fr.o.m. 1 november 2020 understiger 1 984 kr per föreställning respektive fr.o.m. 1 april 2022 understiger 2 022 kr per föreställning, och som endast kontrakteras för nyinstudering av roll eller pjäs, har rätt till ersättning enligt lägst 11.6.1 per repetitionsdag.

11.6.4.2 Inhopp/understudy

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

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

11.6.4.3 Reserv

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

11.6.5 Inställd föreställning

Inställd föreställning ersätts enligt 11.6.1.

11.6.6 Repetitör/danskapten

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

11.6.7 Frilansregissör engagerad per pjäs

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

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

Steg 1

Ersättning om lägst 81 144 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 82 702 kr fr o m den 1 april 2022.

Steg 2

Ersättning om lägst 104 502 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 106 509 kr fr o m den 1 april 2022.

Steg 3

Ersättning om lägst 129 092 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 131 570 kr fr o m den 1 april 2022.

Anmärkning

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

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.

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 reduktion av ovan nämnda grundbelopp, dock med högst 50 procent.

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

Frilansregissör engagerad per pjäs/dansverk som utbildats på Dramatiska Institutet eller därmed jämförlig skola ska tillgodoräknas tre uppsättningar.

Förskjuten premiär, extra repetitioner etc.

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf och -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 ursprungs kontraktet överenskomna repetitioner som nödvändiggörs av föreställningens återupptagande efter längre uppehåll, överflyttning av föreställningen till annan scen eller till turnéförhållanden såväl som andra nyinstuderingar eller ändringar och dylikt ersätts enligt separat överenskommelse, dock med lägst daglön enligt ovan.

11.6.8 Frilansscenograf och frilanskostymdesigner engagerade per pjäs

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 81 144 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 82 702 kr fr o m den 1 april 2022.

Steg 2

Ersättning om lägst 104 502 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 106 509 kr fr o m den 1 april 2022.

Steg 3

Ersättning om lägst 129 092 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 131 570 kr fr o m den 1 april 2022.

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 40 572 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 41 351 kr fr.o.m den 1 april 2022.

Steg 2

Ersättning om lägst 52 251 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 53 254 kr fr.o.m den 1 april 2022.

Steg 3

Ersättning om lägst 64 546 kr fr o m den 1 november 2020 och lägst 65 785 kr fr.o.m den 1 april 2022.

Gemensamt för A och B:

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.

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:

	Urpremiär	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 dag ersättning utgörande lägst 1/21 av den överenskomna månadslönen träffas.

För assistent som utför iscensättningen görs individuell överenskommelse om månadslönen.

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

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 2 752 kr/dag fr.o.m. 1 november 2020 och med lägst 2 805 kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst 4 034 kr/dag fr.o.m. 1 november 2020 och med lägst 4 112 kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

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 Frilansljud-, ljus-, mask- och videodesigner

Fr.o.m. 1:a uppsättningen är designern berättigad till ersättning med 2 752 kr/dag fr.o.m. 1 november 2020 och med lägst 2 805 kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som designern (sammanlagd tid vid professionell teater) är designern berättigad till ersättning med lägst 4 034 kr/dag fr.o.m. 1 november 2020 och med lägst 4 112 kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

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.

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 ersättnings storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

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.

Allmän visstidsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt LAS.

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

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.

12.2 Tillsvidareanställningens upphörande

12.2.1 Uppsägningstider

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

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

två månader om arbetstagaren fyllt 25 år

tre ” ” ” ” 30 år

fyra ” ” ” ” 35 år

fem ” ” ” ” 40 år

sex ” ” ” ” 45 år

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

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

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

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

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

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

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.

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

12.5 Lön

12.5.1 Lägsta löner

Om den anställda senast den 1 november 2020 respektive den 1 april 2022 har fyllt 18 år ska lönen uppgå till lägst 18 700 kr respektive 19 059 kr.

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet ska lönen uppgå till lägst 25 952 kr från och med den 1 november 2022 samt till 26 471 kr från och med den 1 april 2022.

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 Avlöning med timlön

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Vid avlöning med timlön betalas alltid ersättning för minst 3 timmars arbete 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 1 Privatteatrar anslutna till Svensk Scenkonst

2Entertain Sverige AB
AB Historieverket
All Things Live Sweden AB
Astrid Lindgrens värld AB
Göta Lejon Produktion AB
High Chaparral Sweden AB
Sagolekhuset Junibacken AB
Skäret Produktion AB
Smålandsoperan Scenkonstproduktion AB
Tomteland AB
Vicky Nöjesproduktion AB
Villman Produktion AB

Organisation anges med juridiskt namn.

Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Fackförbundet Scen & Film

Konstnärlig personal

cirkusartist
dansare
dramaturg
ljud-, ljus-, mask- och videodesigner
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 3 A Kontrakt teateteknisk personal

ANSTÄLLNINGSAVTAL PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

ANSTÄLLNING

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

LÖN

Vid anställningstillfället	Kr per månad: _____ Kr per timme: _____
Löneklausul	<input type="checkbox"/> Begynnelselön gäller oberoende av 20..... års lönerrevision 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 3 B Kontrakt konstnärlig personal

ANSTÄLLNINGSAVTAL PERSONUPPGIFTER

Namn		Personnummer
Bostadsadress	Postnummer	Postadress

ANSTÄLLNING

Yrkesbenämning		Anst.nr.	Avdelning
Arbetsuppgift			
Arbetsid	<input type="checkbox"/> Heltid	<input type="checkbox"/> Deltid	Timmar/vecka
Anställningstyp	<input type="checkbox"/> Tillsvidareanställning	Fr.o.m. den	
	<p>Tidsbegränsad anställning</p> <p><input type="checkbox"/> Pjäsanställning för pjäsen..... fr.o.m. första repetitionsdag vilken ska infalla tidigast den.....och senast den.....Premiär tidigast den.....och senast den..... Anställningen gäller fr.o.m. när den anställdes repetitionstid börjar och därefter så länge nämnda pjäs givs som ordinarie pjäs i följd. Teatern är skyldig att minst 30 dagar innan kontraktet löper ut underrätta den anställde om det. Den anställde 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.</p> <p><input type="checkbox"/> Vikariatsanställning fr.o.m.....underfrånvaro p.g.a.dock längst t.o.m.</p> <p><input type="checkbox"/> Turnéanställning fr.o.m.....t.o.m.....</p> <p><input type="checkbox"/> Anställning per föreställning:.....</p>		

Lön	Kr per månad: _____ Kr per repetitionsdag: _____ exklusive semestersättning Kr per föreställning: _____ exklusive semestersättning Lönperiod: _____ 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 3 C 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.

Note

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

§ 2

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

Pay period:

Invoicing date:each month

Due date:each month

Notes

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

§ 3

The agreement is in other respects subject to the applicable agreement between the Swedish Performing Arts 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 3 D Kontrakt frilansregissör/koreograf

KONTRAKT AVSEENDE FRILANSREGISSÖR PER PJÄS OCH FRILANSKOREOGRAF PER DANSVERK

.....
 (härnedan 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 3 E Kontrakt frilansscenograf/kostymdesigner

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 3 F 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 gällande avtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film

Omställningsavtal (TRS) mellan Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst, 2004-01-01

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

Reseavtal mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst) och PTK, 2002-01-01, reviderat 2012 och 2018-06-04

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 till 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.