

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda
vid fria professionella teatrar

2023.04.01-2025.03.31

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Avtalets omfattning | 4 |
| 2 | Anställning..... | 4 |
| 2.1 | Allmänna förhållningsregler | 4 |
| 2.2 | Bisyssla..... | 4 |
| 2.3 | Anställningsformer konstnärlig personal..... | 4 |
| 2.4 | Tillsvidareanställning | 4 |
| 2.5 | Anställningsformer administrativ, teknisk och pedagogisk personal..... | 5 |
| 2.6 | Arbetsuppgifter | 5 |
| 3 | Anställningens början och upphörande | 6 |
| 3.1 | Anställningens början och upphörande..... | 6 |
| 3.2 | Turordning vid uppsägning | 6 |
| 3.3 | Företrädesrätt avseende konstnärlig personal | 7 |
| 4 | Arbets tid | 7 |
| 4.1 | Ordinarie arbetstid..... | 7 |
| 4.2 | Arbets tidsschema..... | 7 |
| 4.3 | Arbets tidens förläggning | 7 |
| 4.4 | Övertids ersättning | 7 |
| 4.5 | Veckovila | 8 |
| 4.6 | Dygnsvila | 8 |
| 5 | Semester | 8 |
| 5.1 | Semesterår | 8 |
| 5.2 | Semesterns längd..... | 8 |
| 5.3 | Semesterlön, semesterersättning..... | 8 |
| 5.4 | Semesterns förläggning..... | 8 |
| 6 | Sjuklön m.m..... | 9 |
| 6.1 | Rätten till sjuklön och sjukanmälan..... | 9 |
| 6.2 | Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa..... | 9 |
| 6.3 | Sjuklönens storlek | 10 |
| 6.4 | Vissa samordningsregler | 12 |
| 6.5 | Inskränkningar i rätten till sjuklön | 13 |
| 6.6 | Smittbärare..... | 13 |
| 6.7 | Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet..... | 14 |
| 7 | Lön | 16 |
| 7.1 | Månadslön m.m. | 16 |
| 7.2 | Lön per dag eller föreställning | 16 |
| 7.3 | Regissörer, scenografer, kostymdesigner, koreografer, ljusdesigner | 17 |
| 7.4 | Gemensamma bestämmelser för frilansregissör, -koreograf, scenograf, - kostymdesigner och ljud-, ljus-, mask- och videodesigner engagerade per pjäs . | 21 |
| 7.5 | Utbetalning lön..... | 21 |
| 7.6 | Anlitande av uppdragstagare | 21 |

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| 7.7 | Samproduktion..... | 21 |
| 8 | Traktamente och reseersättning | 22 |
| 8.1 | Reseavtal..... | 22 |
| 8.2 | Resor | 22 |
| 8.3 | Turné utomlands..... | 22 |
| 8.4 | Pjäs- och korttidskontrakt | 22 |
| 8.5 | Restidsersättning | 22 |
| 8.6 | Lokal överenskommelse..... | 22 |
| 9 | Pension och försäkringar..... | 23 |
| 9.1 | Tjänstepension | 23 |
| 9.2 | Avtalsförsäkringar | 23 |
| 9.3 | Omställningsavtal..... | 23 |
| 10 | Skadestånd | 23 |
| 11 | Meningskiljaktigheter | 24 |
| 12 | Giltighetstid..... | 24 |
| Bilaga 1 | Förteckning över särskilda överenskommelser ej medtagits i avtalstrycket | 26 |
| Bilaga 2 | Reseavtal | 27 |
| Bilaga 3 | Praktikavtal | 31 |
| Bilaga 4 | Arbetsmiljöavtal..... | 34 |
| Bilaga 5 | Kontrakt för anställning vid fria professionella teatrar | 36 |
| Bilaga 6 | Överföringar till radio eller tv | 37 |
| Bilaga 7 | Kompetensutveckling..... | 38 |

1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller anställda vid fria professionella teatrar. Med anställning enligt denna överenskommelse avses anställning vid fria professionella teatrar medlem i Svensk Scenkonst.

2 Anställning

2.1 Allmänna förhållningsregler

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

2.2 Bisyssla

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

2.3 Anställningsformer konstnärlig personal

Avtal om anställning för skådespelare, dansare, cirkusartister, sångare, musikalartist, regissör, koreograf, scenograf eller kostymdesigner m fl. kan träffas enligt nedan angivna anställningsformer.

2.4 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad enligt nedan.

2.4.1 Tidsbegränsad anställning

- Anställning per pjäs
- Korttidsanställning
Avtal om korttid avses minst 6 månader
- Vikariat
- Anställning ett till fem år
- Anställning per föreställning
Överenskommelse om anställning per föreställning kan ske vid s.k. inhopp och vid anställning där enstaka föreställningar ges vid ett eller flera tillfällen, efter att den ordinarie spelperioden avslutats.
- Turnéanställning
Vid turnéanställning ska merparten av arbetstiden vara på turné.

2.4.2 Anställning som vikarie

Bestämmelsen i § 5 a i lagen om anställningsskydd gällande vikariats övergång till tillsvidareanställning gäller inte för konstnärlig personal.

2.5 Anställningsformer administrativ, teknisk och pedagogisk personal

Avtal om anställning för administrativ, teknisk och pedagogisk personal kan ske enligt nedan angivna anställningsformer.

2.5.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad enligt nedan.

2.5.2 Tidsbegränsad anställning

- Provanställning
Provanställning kan tillämpas under de förutsättningar som anges i lagen om anställningsskydd
- Vikariat
- Avtalad visstidsanställning
Anställning avser anställning för viss tid

2.5.3 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstidsanställning

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.

Övergångsregler

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

Beträffande avtalad visstid och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning. Anställningstid i vikariat och allmän visstidsanställning som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt kollektivavtalet såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2023.

2.6 Arbetsuppgifter

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

I de fall teatern önskar att den anställde utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av den anställdes befattning, ska särskild överenskommelse träffas. Överenskommelsen ska anges i anställningskontraktet.

3 Anställningens början och upphörande

3.1 Anställningens början och upphörande

Anställning ska bekräftas med kontrakt enligt bilaga 4.

Vid anställning per pjäs kan överenskommelse träffas om att anställningen påbörjas inom en fjortondagarsperiod och upphör inom en fjortondagarsperiod.

För regissör, koreograf, scenograf och kostymtecknare ska premiärdatum anges i kontraktet. Anställning för viss tid, per pjäs, korttid, ett till femårsanställning eller vikariat upphör efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om ny anställning träffas.

Pjäskontrakt bör inte vara kortare än tre månader. Vid pjäsengagemang där överenskommelse träffats om att anställningen upphör inom en fjortondagarsperiod ska varsel om kontraktets upphörande ges av teater fjorton dagar före upphörandet.

För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst tio år.

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3, §§ 2–7.

3.2 Turordning vid uppsägning

Turordningsreglerna §§ 22–23 lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga för konstnärlig personal.

Anmärkning

För turordning i övrigt gäller Huvudavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3 §§ 8–10.

3.3 Företrädesrätt avseende konstnärlig personal

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

4 Arbetstid

4.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka. Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden 40 timmar i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Veckan räknas från måndag till söndag.

Antalet föreställningar bör i normalfallet inte överstiga 2 per dag. Arbetsgivaren ska beakta sitt arbetsmiljöansvar i enlighet med arbetsmiljölagen när det gäller schemaläggning av föreställningar.

Förberedelsetid för konstnärlig personal ingår i arbetstidsmättet.

Dansare ska inom ordinarie arbetstid få tid till minst en timmes uppvärmning eller träning per dag.

4.2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema omfattande ordinarie arbetstid ska för varje vecka finnas tillgängligt veckan före den vecka som schemat avser. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför teaterns kontroll.

4.3 Arbetstidens förläggning

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

4.4 Övertidsersättning

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstidsschema respektive utöver 40 timmar utgår övertidsersättning med ordinarie timlön plus 50 procent av ordinarie timlön alternativt uppräknas med x 1,5. Om övertidsarbete utförs mellan vardagar kl. 23.00 - 07.00 eller sön- och helgdagar utgör övertidsersättningen ordinarie timlön plus 100 procent av ordinarie timlön alternativt uppräknas med x 2. Övertidsersättning kan utgå kontant eller som kompensationsledighet.

Om överenskommelse ej träffats om utläggning av kompensationsledighet, ska den läggas ut i samråd med den anställde inom tre månader från det att övertiden uppkommit. I annat fall utgår övertidsersättning. Timersättning utgör månadslön delad med 167.

4.5 Veckovila

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagarsperiod. Vid anställning ska besked lämnas om minst en fast veckovilodag per vecka. Vilodagen kan flyttas om det meddelas minst 15 dagar i förväg, antingen till dagen innan eller efter ordinarie veckovilodag.

Då veckovila inte kan beredas under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut resp. efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse. Veckovila i premiärveckan kan indragas och ska då kompenseras med två extra semesterdagar.

4.6 Dygnsvila

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

5 Semester

5.1 Semesterår

Teatern kan istället för semesterlagens regler räkna perioden 1.7 - 30.6 eller kalenderår såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under det spelår då semester intjänats.

5.2 Semesterns längd

Anställd har varje semesterår rätt till 25 dagars semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommit om längre semesterledighet. Vid visstidsanställning, överenskommen visstidsanställning, pjäsanställning, vikariat och korttidsanställning som varar högst sex månader utgår ingen semesterledighet om inte särskild överenskommelse om annat träffas.

5.3 Semesterlön, semesterersättning

Semesterersättning ska utges med antingen 12 procent beräknat på under intjänandeåret utbetalda ersättningar eller med den på semestertiden belöpande aktuella månadslönen jämte semestertillägg för varje betald semesterdag med 0,8 procent av den aktuella månadslönen.

5.4 Semesterns förläggning

Semester utlägges enligt lag om inte särskild överenskommelse om semesterns förläggning träffas mellan den anställde och arbetsgivaren.

Semesterutlägg får ej göras under pjäskontrakt.

6 Sjuklön m.m

6.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

6.1.1 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 1.3–1.6. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare perioden.

6.1.2 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).

6.1.3 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).

6.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa

6.2.1 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).

6.2.2 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 anställde är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av teatern anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av teatern.

6.2.3 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.

6.3 Sjuklönens storlek

6.3.1 Löneavdrag

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

6.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

6.3.2.1 Definition av månadslön

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

6.3.2.2 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 1.1.1 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 intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en för den anställde representativ och jämförbar period.

6.3.2.3 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.

6.3.2.4 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 1.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 1.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

6.3.3 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:

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

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

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

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.

6.3.4 Sjuklönetidens längd

6.3.4.1 Tillsvidareanställda m.fl.

Tillsvidareanställda samt anställda med anställningsformen Anställning ett till fem år har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i 6.3.3 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 9.1).

6.3.4.2 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 6.3.4.1. 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.

6.4 Vissa samordningsregler

6.4.1 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 1.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan. Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

6.4.2 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.

6.4.3 Vissa ersättningar från staten

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

6.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

6.5.1 Nedsatta sjukförmåner

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

6.5.2 Olycksfall som vållats av tredje man

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

6.5.3 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 arbetsförmåga 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 6.4.

6.6 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:

| |
|--|
| <p>Månadslönen x 12 Årsarbetstiden (dagar)</p> |
|--|

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 1.4. För arbetstagare med månadslön över 28 000 kr ska dock avdrag göras med :

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

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

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

6.7 Föräldradighet samt regler i anslutning till graviditet

6.7.1 Graviditetslön

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det arbetsgivaren förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag med tillämpning såsom vid tjänstledighet utan lön.

Anmärkning

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

Anmärkning

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

6.7.2 Föräldralön

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024. Vid ledighet före den 1 januari 2024 gäller regler för FPT.

För anställd som är tjänstledig "i samband med" barns födelse eller adoption, uppbär föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken och varit anställd hos arbetsgivaren under minst 12 månader i följd görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt följande:

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

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

Beräkning av avdraget

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Om den anställde har varit anställd i 12 månader men inte i 24 månader i följd före den första föräldraledigheten utgörs föräldralön av

- två månadslöner minus 60 föräldralönsvdrag beräknat per dag enligt denna paragraf

Om den anställde har varit anställd i 24 månader i följd före den första föräldraledigheten utgörs föräldralön av

- sex månadslöner minus 180 föräldralönsvdrag beräknat per dag enligt denna paragraf

Vid föräldraledighet efter att föräldralön upphört görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Anmärkning

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

6.7.3 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 veckoarbetstid och månadslön se anmärkning 6.3.2.2 resp. 6.3.2.1.

7 Lön

7.1 Månadslön m.m.

Lägsta lön för anställd uppgår till:

Fr.o.m. den 1 juli 2023

22 766 kr/mån.

Fr.o.m. den 1 april 2024

23 472 kr/mån.

Lägsta lön för anställd med högskoleutbildning eller fem års yrkeserfarenhet eller för dansare med Svenska Balettskolan, Balettakademien eller motsvarande utbildning, eller med två års yrkeserfarenhet uppgår till:

Fr.o.m. den 1 juli 2023

25 234 kr/mån.

Fr.o.m. den 1 april 2024

26 016 kr/mån.

7.1.2 Regissörer, koreografer, scenografer och kostymdesigner

Vid anställning per pjäs utgår lägst grundbelopp enligt punkt 7.3 samt lägst månadslön enligt ovan.

7.2 Lön per dag eller föreställning

Anställning per föreställning kan ske vid inhopp eller vid enstaka föreställningar efter individuell överenskommelse efter att pjäsen ges som ordinarie pjäs i en följd. Lägst lön per dag eller föreställning uppgår till:

Fr.o.m. den 1 juli 2023

1 233 kr.

Fr.o.m. den 1 april 2024

1 271 kr.

Lägst lön per dag eller föreställning för anställd med högskoleutbildning eller fem års yrkeserfarenhet eller för dansare med Svenska Balettskolan, Balettakademien eller motsvarande utbildning, eller med två års yrkeserfarenhet uppgår till:

Fr.o.m. den 1 juli 2023

1 363 kr.

Fr.o.m. den 1 april 2024

1 405 kr.

Vid medverkan i enstaka föreställningar utöver tidigare anställning utgår ersättning med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen (månadslönen dividerad med 18).

Vid "inhopp" av skådespelare och dansare där ej teatern beordrat förberedande repetition, ska den anställde garanteras en ersättning motsvarande lägst 6 repetitionsdagar (för utpräglat små roller lägst 3 repetitionsdagar) enligt minimilön enligt ovan.

När en artist erhåller en tidsbegränsad anställning för att framföra program som artisten själv utanför arbetsgivarens regi repeterat in, ska artistens gage positivt påverkas av detta.

7.3 Regissörer, scenografer, kostymdesigner, koreografer, ljusdesigner

7.3.1 Frilansregissör engagerad per pjäs

Vid bedömning av regissörens arbetsinsats och fastställande av ersättningens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens

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

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

Fr o m den 1 juli 2023

86 080 kr.

Fr o m den 1 april 2024

88 748 kr.

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

För pjäs understigande 1,5 timme minskas grundbeloppet med 33,3 procent. För pjäs understigande 45 minuter minskas grundbeloppet med 50 procent. Pjäser understigande 30 min 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 ovannämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

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

7.3.2 Frilanskoreograf engagerad per dansverk

För instudering och iscensättning av dansverk ska frilanskoreograf under den i kontraktet avtalade tiden för instudering och iscensättning vara berättigad till månadslön. Därutöver utgår grundbelopp för dansverk överstigande 45 minuter om lägst följande:

F r o m den 1 juli 2023

47 345 kr.

F r o m den 1 april 2024

48 813 kr.

För uppsättningar under 45 min minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent. För uppsättningar under 20 min minskas beloppet med 50 procent.

Uppsättningar under 10 min samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

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

7.3.2.2 Förvärv av uppföranderätten

Dansverk över 45 min Urpremiär Övriga uppsättningar

65 % 45 % av grundbelopp för
frilansregissör, se ovan.

För dansverk under 45 min minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med

33,3 procent. För dansverk under 20 min minskas beloppet med 50 procent. Dansverk under 10 min samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

I det fall koreografen ej 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 jämföras två iscensättningar under 20 min med en iscensättning över 20 min eller en över 45 min.

7.3.2.3 Övrigt koreografiskt arbete

Från och med första uppsättningen är koreografen berättigad till en ersättning om lägst **2 919 kr/dag** fr.o.m. den 1 juli 2023 och lägst **3 009 kr/dag** fr.o.m. 1 april 2024.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst **4 281 kr/dag** fr.o.m. 1 juli 2023, och lägst **4 414 kr/dag** fr.o.m. 1 april 2024.

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 honoreras enligt individuell överenskommelse.

Då övrigt koreografiskt arbete utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

7.3.3 Frilansscenograf och kostymdesigner engagerad per pjäs

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom arbetets omfattning och frilansscenografens/kostymdesignerns kompetens och erfarenhet, uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, antal kostymer per medverkande, kostymskissernas karaktär och antal beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas (exempelvis ersättning för det arbete och den tid som kan krävas för att anpassa verket efter flera scener och ensembler).

Därutöver ska överenskommelse träffas om antalet arbetsdagar på teatern, efter leverans av skisser och modeller, och ersättningen för dessa arbetsdagar. För scenografi inklusive kostym ska sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst två månadslöner. För scenografi exklusive kostym eller enbart kostym ska sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst 1,5 månadslön. För tid på teatern utöver träffad överenskommelse utgår dagsersättning med 1/21 av den överenskomna månadslönen.

Frilansscenograf och -kostymdesigner engagerade per pjäs ska, vara berättigade till grundbelopp om lägst följande:

Scenografi och kostym för 1–10 medverkande

Fr o m den 1 juli 2023

60 256 kr

Fr o m den 1 april 2024

62 124 kr

Scenografi och kostym för 11–25 medverkande

Fr o m den 1 juli 2023

73 167 kr

Fr o m den 1 april 2024

75 435 kr

Scenografi och kostym för fler än 25 medverkande

Fr o m den 1 juli 2023

86 080 kr

Fr o m den 1 april 2024

88 749 kr

Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym

Fr o m den 1 juli 2023

43 037 kr

Fr o m den 1 april 2024

44 371 Kr.

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

För scenografi och/eller kostymuppgifter avseende mindre åtaganden kan avvikelse från ersättningarna ovan överenskommas. Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

7.3.4 Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner engagerad per pjäs

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

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med lägst **2 919 kr/dag** fr.o.m. den 1 juli 2023 och lägst **3 009 kr/dag** fr.o.m. 1 april 2024.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som designer (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst **4 281 kr/dag** fr.o.m. 1 juli 2023 och lägst **4 414 kr/dag** fr.o.m. 1 april 2024.

I arvodet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Övrigt designarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse. Då arbete som designer utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

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

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

7.4 Gemensamma bestämmelser för frilansregissör, -koreograf, scenograf, -kostymdesigner och ljud-, ljus-, mask- och videodesigner engagerade per pjäs

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner, ljud-, ljus-, mask- och videodesigner 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.

7.5 Utbetalning lön

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

7.6 Anlitande av uppdragstagare

Enligt 38 § lagen om medbestämmande i arbetslivet har arbetsgivaren en skyldighet att förhandla med kollektivavtalsbärande fackförbund inför anlitande av uppdragstagare inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Denna förhandlingsskyldighet anses uppfylld om uppdragsavtalet innehåller löne- och arbetstidsbestämmelser motsvarande vad som gäller i detta kollektivavtal.

7.7 Samproduktion

För anställd inom detta avtalsområde som inom ramen för sin anställning tjänstgör vid institutionsteater ska gälla samma löne- och arbetstidsvillkor som för jämförliga yrkeskategorier vid denna institutionsteater.

8 Traktamente och reseersättning

8.1 Reseavtal

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal i bilaga 2 träffat mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film. Nedan kallat reseavtalet.

8.2 Resor

Parterna är ense om att inte tillämpa reseavtalet inom "den vanliga verksamhetsorten" definierad enligt skattemyndigheternas länsanvisning (d v s inom fem mil från ordinarie arbetsplats). Vid tjänstgöring inom "den vanliga verksamhetsorten" utgår traktamente om den anställde inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet resp. intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

8.3 Turné utomlands

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

8.4 Pjäs- och korttidskontrakt

Vid på grund av pjäskontrakt befördrad eller nödvändig vistelse utanför den egna bostadsorten om högst 4 månader tillämpas bestämmelser i mom 1 och 2, efter 15:e dygnet utbetalas traktamente samt ett reducerat resetillägg om 64 kr fr.o.m. 1 juli 2023 och om 66 kr fr.o.m. 1 april 2024. Om vistelsen kommer att vara mer än fyra månader men mindre än sex månader utgår efter fyra månader natttraktamente enligt reseavtalet.

Resa från bostadsorten till engagemangsorten respektive resa från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern. Vid korttidskontrakt utanför den egna bostadsorten är den anställde berättigad att vid övernattning på arbetsorten under anställningstiden uppbära natttraktamente enligt reseavtalet under längst 6 månader.

8.5 Restidsersättning

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med fr.o.m. 1 juli 2023 87 kr/timme och fr.o.m. 1 april 2024 90 kr/timme.

8.6 Lokal överenskommelse

För teatrar som anställer stora ensembler eller vid uppsättningar som är särskilt kostnadskrävande kan efter godkännande av Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film överenskommelse om andra villkor träffas mellan teatern och den anställde.

9 Pension och försäkringar

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

9.1 Tjänstepension

9.1.1 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).

9.1.2 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 anställde 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.

9.2 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.

9.3 Omställningsavtal

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

10 Skadestånd

Om teatern utan giltigt skäl sagt upp kontraktet till upphörande eller entledigat den anställde före anställningstidens utgång, är den anställde berättigad till skadestånd, motsvarande lön till anställningens utgång.

Om den anställda utan giltigt skäl lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, ska han ersätta teatern med ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som ej fullgjorts. För föreställningsbunden personal gäller dock lägst ett belopp motsvarande en månadslön.

11 Meningskiljaktigheter

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 hänförs och senast inom två år efter det att händelsen har inträffat. Tvistefrågor som ej kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten 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 hen rätten till vidare talan. Om i lag föreskrivs annan frist gäller lagens bestämmelse.

12 Giltighetstid

För tiden efter den 31 mars 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning. Part äger rätt att senast den 30 september 2024 säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2025

BILAGOR

Bilaga 1 Förteckning över särskilda överenskommelser ej medtagits i avtalstrycket

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

ITP-avtalet

Överenskommelse om Flexpension i scenkonstföretag (2017-05-02)

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)

Bilaga 2 Reseavtal

§ 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 tågresor, även sovagn, 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 får tjänstemannen bilkostnadsersättning enligt Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler plus tilläggsersättning enligt bilaga 1, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Mom 4

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

Mom 5 Undantag från mom 2-4

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

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

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

§ 5 Traktamente och resetillägg**Mom 1 Traktamenten**

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

Mom 2 Resetillägg

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

§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

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

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

§ 7 Reseförskott

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

§ 8 Reseräkning

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

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

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil utöver skattefri bilkostnadsersättning.

Tillägg kr/mil

| Från | 1 juli 2023 | 1 april 2024 |
|-----------------------------------|-------------|--------------|
| För varje mil | 9,00 | 9,30 |
| För resa i: | | |
| Västernorrland | 0,20 | 0,20 |
| Jämtland | 0,20 | 0,20 |
| Västerbotten | 0,30 | 0,30 |
| Norrbotten | 0,30 | 0,30 |
| För passagerare med tjänsteärende | 0,50 | 0,50 |

Reseavtalets bilaga 2

Resetillägg utöver skattefritt traktamente.

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

| Resetillägg | 1 juli 2023 | 1 april 2024 |
|-----------------------------|-------------|--------------|
| Mom 1:1 | | |
| Hel dag | 140:- | 144:- |
| Mom 1:2 | | |
| Avresedagen | | |
| a) avresa före kl. 12.00 | 140:- | 144:- |
| b) avresa efter kl. 12.00 | 70:- | 72:- |
| Mom 1:3 | | |
| Hemkomstdagen | | |
| a) hemkomst före kl. 19.00 | 70:- | 72:- |
| b) hemkomst efter kl. 19.00 | 140:- | 144:- |
| Mom 1:4 | | |
| Nattraktamente | - | |

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

| Resetillägg | 1 juli 2023 | 1 april 2024 |
|----------------|-------------|--------------|
| Mom 2:1 | | |
| Hel dag | 87:- | 90:- |
| Mom 2:2 | | |
| Nattraktamente | - | |

Mom 3 Reducering av resetillägg

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

| | 1 juli 2023 | 1 april 2024 |
|-------------------------------------|-------------|--------------|
| Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b) | | |
| Frukost, lunch och middag | 126:- | 130:- |
| Lunch och middag | 98:- | 101:- |
| Lunch eller middag | 49:- | 51:- |
| Frukost | 28:- | 29:- |
| Vid mom 1:2b) och 1:3a) | | |
| Frukost, lunch och middag | 63:- | 65:- |
| Lunch och middag | 49:- | 51:- |
| Lunch eller middag | 24:- | 25:- |
| Frukost | 14:- | 15:- |
| Vid mom 2:1 | | |
| Frukost, lunch och middag | 78:- | 80:- |
| Lunch och middag | 60:- | 62:- |
| Lunch eller middag | 30:- | 31:- |
| Frukost | 17:- | 18:- |

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

| Mom 1 Resetillägg | 1 juli 2023 | 1 april 2024 |
|---|-------------|--------------|
| Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar | 90:- | 93:- |
| Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar | 180:- | 186:- |

| Mom 2 Reducering av resetillägg | 1 juli 2023 | 1 april 2024 |
|---|-------------|--------------|
| Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med | | |
| Frukost | 35:- | 36:- |
| Lunch | 50:- | 52:- |
| Middag | 120:- | 124:- |
| Dock högst erhållet resetillägg. | | |

Bilaga 3 Praktikavtal

Bestämmelserna omfattar studenter (jfr Friteateravtalets personalkategorier), som fullgör praktik enligt fastlagd studiegång hos arbetsgivare som omfattas av Friteateravtalet, nedan kallad teatern.

1. Former för praktik

1.1 Generella regler

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

2. Regi, koreografi, scenografi och kostym

För regi, koreografi, scenografi och kostym, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med tillämpligt grundbelopp såsom för första uppsättningen i enlighet med punkten 4.3 i kollektivavtalet reducerat med 30 %.

3. Designer

För ljud-, ljus-, mask-, och videodesign som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med

tillämpligt grundbelopp såsom för kostymtecknare enligt ovan (kostym för färre än 10 medverkande).

4. Handledare

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

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

5. Introduktion och utvärdering

Studenten bör under praktikperioden få en introduktion till arbetsplatsen.

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

6. Teatertekniska elever/lärlingar

Om elev bereds utbildning genom lärlingsarbete på teatertekniskt område utgår för en lärlingsperiod om högst 3 år under första tredjedelen 40 %, under andra tredjedelen 60 % och under den sista tredjedelen 80 % av gällande lägsta lön enligt § 4 mom. 1 första stycket i kollektivavtalet. Lärlingsperioden utgör inte anställningstid i enlighet med Lagen om anställningsskydd.

7. Masterutbildning

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

8. Auskultation

Elev följer viss yrkesgrupps, yrkesmans eller ensembles arbete vid en teater under begränsad tid. Ingen ersättning utgår till eleven.

Anmärkingar

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

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

9. Kontrakt för praktik vid teater som omfattas av Friteateravtalet

Mellan Teaterhögskolan/Högskolan i och
teatern i har
 följande överenskommelse rörande praktikutbildning träffats

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

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

Praktikanten ska vidare erbjudas möjlighet att delta i ensemblens övriga arbetsuppgifter.
 Praktikterminen startar den och avslutas den
Ersättning utgår med kr i enlighet med gällande
 praktikavtal.

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

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

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

.....

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

För Teaterhögskolan/Högskolan i
 (Teaterns namn)
har tagit del av detta kontrakt.
 (Studentens namn)

Bilaga. Studieplan

Bilaga 4 Arbetsmiljöavtal

1. Gemensamma värderingar

- Parternas målsättning med detta avtal är att det ska främja utvecklingen av arbetsmiljön på teatern och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbete i en trygg och säker arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är av gemensamt intresse för parterna.
- Sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda.
- Företagens uppgifter är bland annat att bedriva en effektiv och kostnadsmedveten verksamhet med iakttagande av bland annat gällande arbetsmiljöregler. Arbetet med arbetsmiljön ska på ett naturligt sätt integreras i verksamheten.
- Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet på teatern. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala, fackliga företrädare.
- I enlighet med Arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter ska arbetsgivaren bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete samt verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering. Även i det förebyggande arbetet utgör företagsanpassad företagshälsovård en värdefull resurs.

Det är viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, bland annat med beaktande av de olika anställningsformer som finns på avtalsområdet samt även andra regler såsom Arbetstidslagen och Jämställdhetslagen. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön.

Även teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll, som är en del av arbetsmiljön, ska utformas så att den anställde inte utsätts för belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållanden ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

2. Lokal arbetsmiljösamverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga företrädare på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att hindra att de anställda utsätts för besvär, ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren och de anställda ska också bidra positivt till den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet samt systematiskt arbetsmiljöarbete ska organiseras och anpassas till förhållandena på den enskilda teatern. Mål och arbetsformer för arbetsmiljöarbetet utformas lokalt genom arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner. Informationsmöten ska hållas med de anställda för att implementera arbetsmiljöarbetet.

Huvudansvaret för arbetsmiljön och för att bestämmelserna i arbetsmiljölagstiftningen och dess föreskrifter följs ligger på arbetsgivaren. De anställda och deras skyddsombud ska medverka i arbetet med att förbättra arbetsmiljön och utgör en viktig resurs för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Arbetsgivaren ska tillse att de anställda är informerade om de hälsorisker som kan föreligga på arbetsplatsen.

Anmärkning

Som stöd och vägledning för det lokala arbetet med arbetsmiljöfrågorna kommer parterna under avtalsperioden att utarbeta allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet samt partsgemensamt utbildningsmaterial.

3. Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en värdefull resurs för teatern och de anställda i det förebyggande arbetsmiljöarbetet i syfte att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagar och försäkringskassa.

4. Utbildning

Arbetsgivaren ska svara för att skyddsombudet och chefer erhåller adekvat utbildning för uppdraget. Parterna är ense om att gemensamt ansvara för att sådan utbildning kommer till stånd. Fackförbundet Scen & Films regionala skyddsombud kan vara en resurs i det arbetet.

5. Diskriminering och kränkande särbehandling

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering i enlighet med vad diskrimineringslagen och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö föreskriver. Arbetsgivare och arbetstagar ska samverka i arbetet.

Arbetsgivare och arbetstagar ska aktivt arbeta med att skapa en inkluderande arbetsmiljö. Arbetsgivarnas ska därför inkludera en bemötandekod i arbetsmiljöarbetet.

6. Riktlinjer för intima scener

Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagar ta fram riktlinjer för intima scener.

Riktlinjerna ska finnas skriftligt dokumenterade.

Bilaga 5 Kontrakt för anställning vid fria professionella teatrar

Efternamn.....
 Förnamn.....
 Personnummer.....
 Adress.....
 Telefon.....
 Befattning.....

Turnéanställning: Fr om.....t om..... Tillsvidareanställning: Fr om.....
 Ett till femårsanställda: Fr omt om Korttidsanställning: Fr om t om
 Anställningen gäller minst sex månader

För pjäsen:
 Anställningen gäller fr. o. m. första repetitionsdag som ska infalla tidigast den och senast den samt gäller t. o. m. sista föreställningsdag vilken ska infalla tidigast den och senaste den..... Anställning per föreställning: Fr om t om
 Anställning per föreställning kan ske vid inhopp eller enstaka föreställningar efter att pjäsen ej ges som ordinarie pjäs i en följd.
 Vikariatsanställning: Fr omdock längst t om under.....
 frånvaro p g a

Anställningsform administrativa och tekniska tjänstemän:
 Tillsvidareanställning: Fr om.....
 Visstidsanställning: Fr omt om
 Allmän visstidsanställning: Fr omt om
 Anställningen gäller minst en månad.

Vikariatsanställning: Fr omdock längst t om
 under.....
 frånvaro p g a.....
 Lön

Avser samtliga yrkeskategorier
 Lön vid anställningstillfället:.....

Övriga anställningsvillkor: Enligt vid varje tidpunkt mellan Teatercentrum och Fackförbundet Scen & Film gällande kollektivavtal avseende anställda vid fria professionella teatrar inom Teatercentrum.

Särskilda anställningsvillkor:.....
 Av detta kontrakt är två exemplar upprättade varav parterna tagit var sitt.
 den den

Den anställde Teatern

.....
 Kontraktet förlängs ytterligare en period fr om.....t om Den anställde Teatern

Bilaga 6 Överföringar till radio eller tv

För överföringar till radio och tv tillämpas gällande kollektivavtal mellan Fackförbundet Scen & Film och SVT/UR respektive Fackförbundet Scen & Film och SR/UR. Kontakta Fackförbundet Scen & Film för mer information.

Bilaga 7 Kompetensutveckling

Parterna konstaterar att det finns behov av att skapa långsiktigt hållbara former för en kontinuerlig kompetens – och vidareutveckling för all personal oavsett anställningsform. Den samverkan som parterna har genom TRS, Teater-, Dans- och Musikalliansen samt Trappan i Västra Götaland är därvid betydelsefulla.

Kulturkraftsprojektet i Syd, Väst och Stockholm utgör också en viktig resurs som dock är tidsbegränsade. Parterna är överens om att uppta överläggningar om förutsättningarna för att skapa en arbetsplatsövergripande ordning som kan avlösa kulturkraftsprojekten. Parterna ska också följa utvecklingen på andra avtalsområden och i den mån avtalslösningar träffas uppta överläggningar om motsvarande branschpassade modeller inom scenkonstområdet.