

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor i Kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda vid privat scen och verksamheter som tillhandahåller tekniska och konstnärliga tjänster för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027
Parter	Svensk Scenkonst Fackförbundet Scen & Film
Datum	29 januari, 18, 25 februari, 20 mars, 1 april, 13 maj, 21 maj, 22 maj 2025
Plats	Svensk Scenkonst lokaler, Stockholm
Närvarande för	Arbetsgivarparten Robin Nordahl Saleh (vid protokollet) Ronald Hallgren Arbetsstagarparten Mia Wallgren Carolin Evander
Delegation för	Arbetsgivarparten Anna Modéer Wiking, Vicky Nöjesproduktion Elin Forsbring, Tarantsec Nanette Hayes, Zentertatin Sara Ekman, Junibacken Arbetsstagarparten Andrzej Glosniak, Dansavdelningen Anna Rydén, Skådespelaravdelningen Cais-Marie Björnlod, Ljus-, ljud-, mask- och videoavdelningen Hanna Lekander, Skådespelaravdelningen James Lund, Musikalartistavdelningen Johan Bark, Sveriges scenkonstregissörer Johan Forsberg, Dansavdelningen Lars Magnusson, Lokalavdelningen Regionteater Väst Luisa Denward, Dansavdelningen Katarina Leoson, Operasångaravdelningen Marcus Olson, Scenograf- och kostymavdelningen Martyna Lisowska, Musikalartistavdelningen Nils Ryding Abelli, Lokalavdelningen Riksteatern Petter Eriksson, Teknikeravdelningen Pontus Plaenge, Sveriges scenkonstregissörer Simon Norrthon, Skådespelaravdelningen Thomas Nording, Teknikeravdelningen

§ 1 Avtal och avtalsperiod

Parterna träffar överenskommelse om allmänna anställningsvillkor i Kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda vid privat scen och verksamheter som tillhandahåller tekniska och konstnärliga tjänster för perioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027 med följande ändringar och tillägg. Därefter löper avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

§ 2 Löner

Parterna träffar avtal om löner enligt bilaga A.

Löneavtalet ersätter punkt 6.3 och 6.4 i allmänna anställningsvillkor som därmed utgår från avtalet.

Övriga inskrivna ersättningar i allmänna anställningsvillkor och som inte reglerats separat i protokollsbilaga A och B höjs med 3,2 % fr o m den 1 april 2025 och med 2,8 % fr o m den 1 april 2026.

§ 3 Allmänna anställningsvillkor

Parterna har enats om ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor enligt bilaga B.

§ 4 Flexpension/deltidspensionspremie

I enlighet med överenskommelse om Flexpension i scenkonstföretag, samt Tilläggsöverenskommelse daterad 16 december 2024, ska avsättningar till flexpension/deltidspensionspremie höjas enligt nedan, vilket avräknas från märket innevarande avtalsperiod.

Från och med 1 april 2025

- med 0,2 till en total premie om 1,5 %

Från och med 1 april 2026

- med 0,2 till en total premie om 1,7%

§ 5 Införande av tidigare tecknad överenskommelse

Reglerna redigeras in avtalet i enlighet med överenskommelsen från 12 juni 2024. Parterna är överens om att innebörden av överenskommelsen är densamma, med undantag för anmärkningen i överenskommelsens bilaga 1 punkt 3.3.1 som inte gäller.

Ändringar framgår i bilaga B.

§ 6 Inför anlitande av entreprenad

Parterna är ense om att lokala parter särskilt ska beakta arbetstidsfrågan vid förhandling enligt 38 § MBL inför en eventuell entreprenad. Syftet är att säkerställa att betydelsen av anmärkningen i punkt 3.2.2, avseende nödvändigt avslutningsarbete, inte förskjuts eller urholkas.

§ 7 Inrangering av företagsavtal

Parterna har enats om att under avtalsperioden arbeta fram ett förslag på inrangering av gällande företagsavtal.

§ 8 Ändrade uppsägningstider för administrativ och teknisk personal

Parterna har enats om nya uppsägningstider vilka huvudsakligen motsvarar nuvarande reglering i lagen om anställningsskydd (LAS).

De nya uppsägningstiderna gäller för anställningar som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

För arbetstagare som inlett anställning före den 1 juli 2025 gäller den gamla regeln vid uppsägning från arbetsgivarens sida, för det fall den ger arbetstagaren längre uppsägningstid.

§ 9 Bestämmelser om mertid

Parterna har enats om att mertid ersätts som vid övertidsarbete. Mertid läggs till i 3.7 enligt bilaga B.

§ 10 Ny personalkategori tillförs konstnärlig personal

Intimitetskoordinator läggs till i listan över konstnärlig personal, bilaga 2 i avtalstrycket. Parterna konstaterar att detta inte innebär någon presumerad upphovsrätt.

§ 11 Likabehandling rörande hår, peruk, mask och makeup

Parterna har enats att i avtalet införa bestämmelse gällande likabehandling avseende rörande hår, peruk, mask och makeup.

§ 12 Godkännande

Överenskommelsen är preliminär till dess beslut om godkännande fattats av respektive parts beslutande organ.

§ 13 Avslutning

Förhandlingen förklaras avslutad.



Stockholm den 23 maj 2025

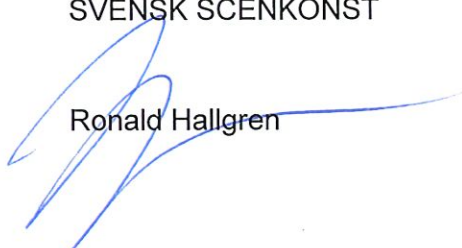
Vid protokollet



Robin Nordahl Saleh

Justeras

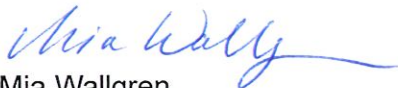
SVENSK SCENKONST



Ronald Hallgren

Justeras

FACKFÖRBUNDET SCEN & FILM



Mia Wallgren



Carolin Evander

Avtal om löner för avtalsperioden 1 april 2025 till och med 31 mars 2027 mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film

Följande Avtal om löner gäller från och med 1 april 2025:

Löneavtal

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

1.1 Utgångspunkter

Lönesättningen är ett viktigt styrmedel i verksamheten. Lönesättningen ska bidra till att verksamhetsmålen uppnås och att arbetsgivaren kan rekrytera och behålla de kompetenser som behövs för att driva och utveckla verksamheten. Den ska vara verksamhetsbefrämjande och verka för att osakliga löneskillnader undanröjs, och att en rimlig lönestruktur uppnås. Lönesättningen ska även bidra till att medarbetarna motiveras till bra arbetsinsatser.

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

Lönesättningen ska vara saklig och objektiv. Samma värderingar och principer ska gälla oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck. Principerna får inte heller motverka möjligheten att förena arbete och föräldraskap.

Hänsyn ska tas till den högre grad av osäkerhet som är förenad med korta/tidsbegränsade anställningar.

Följande faktorer påverkar lönesättningen:

Individrelaterade faktorer

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

Befattningsrelaterade faktorer

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

Marknadsrelaterade faktorer

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

1.2 Lönepolicy och rutiner

Arbetsgivaren ska i lokal policy eller på annat sätt ange vilka rutiner, riktlinjer och kriterier som tillämpas för lönesättningen samt ange rutiner för lönerevision och genomförande av löne- och medarbetarsamtal. Detta inkluderar när och hur lönesättning sker, exempelvis vid årlig lönerevision, nyanställning och nya arbetsuppgifter.

Samt ange rutiner för lönerevision och genomförande av löne- och medarbetarsamtal.

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

1.3 Medarbetar- och lönesamtal

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

Medarbetarsamtal (utvecklingssamtal)

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

Lönesamtal

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

1.4 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

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

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

Varje medlem garanteras dock en lägsta lönehöjning om 200 kr.

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

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

1.5 Lägsta löner

Lägsta löner framgår i kollektivavtalets allmänna anställningsvillkor.

2. Avtalets omfattning

Avtalet gäller för medlemmar i Fackförbundet Scen & Film.

2.1 Anställda som omfattas

Lönerevisionen omfattar anställd som dagen den 31 mars respektive år;

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

2.2. Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar inte anställd som dagen före lönerevisionsdatum

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

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

3. Förhandlingsordning vid lönerevision

3.1. Förhandlingsordning

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

3.2. Lokal förhandling

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

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

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

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

Anmärkning

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

3.3. Begäran om central förhandling

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

Handwritten signature and initials in blue ink.

Ändringar i avtal om allmänna anställningsvillkor

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs från och med 1 april 2025:

1.3 Förbundstillhörighet för företagsledning m.m.

Bestämmelse utgår i sin helhet.

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

Andra stycket ändras.

För att motverka kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatsen ska arbetsgivaren ha en *policy för likabehandling*, bemötandekod och riktlinjer intima scener.

Nytt tredje stycke.

Arbetsgivaren ska samråda med regissör/koreograf och berörda medverkande om intimitetskoordinator ska tas in för projekt, som involverar intimscener eller om det av annat skäl är rimligt.

2.1.3 Kontrakt

Tillförs nytt andra stycke.

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

2.1.5 Klädsel och maskering

Kompletteras med nytt sista stycke.

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

3.1.1.1 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:

- Nödfallsövertid (§ 9 ATL)
- Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid m.m. (§ 11 ATL)
- Nattarbete (§ 13 ATL, *gäller ej vid företag bilaga 1b.*)
- Nattarbete (första stycket § 13 och §13 a ATL, *gäller endast företag listade i bilaga 1b*)

e. Rast (§ 15 ATL)

Anmärkning

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

3.2 Arbetstidens förläggning

3.2.1 Allmänt om arbetstidens förläggning (ny rubrik, text från 3.2.2)

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

3.2.2 — Arbetsplanering Arbetstidens förläggning vid företag i bilaga 1a (ny rubrik)

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

Redaktionell flytt av stycke från 3.3.1

Nödvändiga avslutningsarbeten

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

3.2.3 Arbetstidens förläggning vid företag i bilaga 1b

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

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

Anmärkning:

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

3.2.3.1 — Arbetstidens förläggning

3.3.1 Arbetstidens längd

Redaktionell ändring av andra meningen i första stycket till:

Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka.

3.5 Veckovila

Ny anmärkning.

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

3.6.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid vid företag i bilaga 1 a (ny rubrik)

3.6.3 Ersättningsregler för obekväm arbetstid vid företag i bilaga 1 b

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

Helgfri vardag och lördag kl. 21.00-03.00

<u>månadslön</u> 835

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

<u>månadslön</u> 835

Alla dagar kl. 03.00-06.00

<u>månadslön</u> 300

Påbörjad kvartstimme räknas som hel kvartstimme.

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

Anmärkning:

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan.

3.7 Mertid- och övertidskompensation

3.7.1 Arbete som medför rätt till mertids- och övertidskompensation

Med mertid- och övertidsarbete avses arbete som den anställda utför utöver ordinarie arbetstid.

Arbetet ska antingen ha beordrats eller i efterhand godkänts.

3.7.2 Olika slags mertids- och övertidskompensation

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

3.7.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per mertid- och övertidstimme ges enligt följande:

- För mertids- och övertidsarbete på sön och helgdag, veckovilodag samt tid mellan kl. 23.00 respektive föreställningens slut och kl. 08.00 = 2 timmar

Handwritten signature and initials in blue ink.

- b. För *mertid- och övertidsarbete* på annan tid = 1,5 timme

3.7.4 Beräkning av *mertid- och övertidsersättning*

Mertid- och övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

Protokollsanteckning

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

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

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

4.1.10 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Redaktionell ändring enligt följande

Första stycket får följande ordalydelse:

Vid sammanfallande intjänandeår och semesterår gäller följande.

Anmärkning får följande ordalydelse:

Anmärkning

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

4.2 Löneavdrag vid allmän tjänstledighet

Ny bestämmelse i avtalet:

Vid tjänstledighet utan lön görs avdrag enligt följande:

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

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

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

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

Anmärkning 1

¹ Siffrorna inom parentes gäller vid 6-dagarsvecka

² I detta fall görs avdrag för veckans alla dagar

Anmärkning 2

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

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

11.1.2 Tidsbegränsad anställning

Redaktionell ändring av anmärkning:

Anställning per projekt*Anmärkning*

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

11.2 Tillsvidareanställningens upphörande

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

11.2.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstid:

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

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

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

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

~~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.~~

Anmärkning

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

Anmärkning

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

11.2.3 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

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

11.2.4 Uppsägning från arbetstagarens sida

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

Uppsägningstiden från tillsvidareanställd arbetstagares sida är följande:

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad.

11.2.5 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 11.2.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

11.2.2-6 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

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

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

sådant avslut ska arbetstagaren få en skriftlig motivering och har rätt till överläggning med arbetsgivaren i frågan.

12.2 Tillsvidareanställningens upphörande

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

12.2.1 Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

Vid uppsägning av tillsvidareanställd arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstid:

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

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

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

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

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

~~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.~~

Anmärkning

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

Anmärkning

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

12.2.3 Förlängd uppsägningstid i vissa fall

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

12.2.4 Uppsägning från arbetstagarens sida

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

Uppsägningstiden från tillsvidareanställd arbetstagares sida är följande

Anställningstid	Uppsägningstid
Kortare än 4 år	2 mån
fr.o.m. 4 år	3 mån

För anställning som inletts före den 1 juli 2025 gäller följande

För tillsvidareanställda arbetstagare gäller en lägsta uppsägningstid om en månad.

12.2.5 Överenskommelse om annan uppsägningstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en annan uppsägningstid. Om de gör det får emellertid uppsägningstiden från arbetsgivarens sida inte understiga uppsägningstiden enligt 12.2.1 och tabell för anställning som inletts den 1 juli 2025 eller senare.

12.2.2-6 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

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

12.5.1 Lägsta löner

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

22 710 kr från 1 april 2025

23 346 kr från 1 april 2026

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

24 600 kr från 1 april 2025

25 289 kr från 1 april 2026

12.5.2 Timlön

För anställda vid företag bilaga 1b gäller minst 4 timmar per inställelse.

10.1 Avtalets giltighet

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 1 april 2025 till och med den 31 mars 2025 31 mars 2027.

För tiden efter den 31 mars 2025 31 mars 2027 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilaga 1 Privatteatrar Företag anslutna till Svensk Scenkonst

Lista uppdateras enligt Svensk Scenkonst aktuella medlemsförteckning

A) Företag A

B) Företag B