

## **Kollektivavtal för utstationerade inom scen och film**

## **Innehållsförteckning**

<b>Biografer .....</b>	<b>3</b>
<b>Dubbföretag .....</b>	<b>12</b>
<b>Film, TV- och videoinspelning .....</b>	<b>18</b>
<b>Fria koreografer och dansgrupper .....</b>	<b>35</b>
<b>Fria professionella teatrar .....</b>	<b>45</b>
<b>Offentligt finansierade teaterinstitutioner .....</b>	<b>61</b>
<b>Privatteater .....</b>	<b>140</b>
<b>Talboksföretag .....</b>	<b>157</b>

## **BIOGRAFER**

### **§ 1 ARBETETS LEDNING OCH FÖRDELNING SAMT FÖRENINGSRÄTT**

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt anställa arbetstagare, oavsett om dessa är organiserade eller ej, dock med de begränsningar som följer av detta avtal.

Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkta. Anser anställd att avskedande ägt rum under omständigheter, som kan tolkas som angrepp på föreningsrätten, äger denne att, innan andra åtgärder vidtas, genom sin organisation påkalla undersökning för att vinna rättelse.

### **§ 2 ANSTÄLLNING, UPPSÄGNING M.M.**

#### **Mom. 1**

Anställningen gäller tills vidare om arbetsgivaren och medarbetaren inte kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad.

#### **Mom. 2**

#### **Extraanställning**

Parterna konstaterar att inom branschen utvecklats en praxis beträffande extraanställning. Med sådan anställning för viss tid förstås arbetstagare som förklarat sig beredd att efter särskild kallelse ställa sig till förfogande och som tillika kan avböja erbjudet arbete. Extraanställning får användas vid kortsiktiga behov av arbetskraft, t ex vid befarade eller inträffade arbetstoppar, sjukdomsfall o dylikt. Arbetskraftbehovet kan återkomma periodiskt hos samma arbetsgivare. Extraanställning får dock inte användas för att täcka ett kontinuerligt behov av arbetskraft.

### **Mom. 3**

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

Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är följande för de som är anställda sedan den 1 januari 1997.

<u>Anställningstid vid företaget</u>	<u>Uppsägningstid</u>
Mindre än 2 år	1 månad
Fr.o.m. 2 år till 4 år	2 månader
Fr.o.m. 4 år till 6 år	3 månader
Fr.o.m. 6 år till 8 år	4 månader
Fr.o.m. 8 år till 10 år	5 månader
Fr.o.m. 10 år	6 månader

### **Mom. 4**

Anställd under 18 år omfattas ej av detta avtal.

## **§ 3 ARBETSTID**

I fråga om arbetstid gäller arbetstidslagen av den 24 juni 1982 (SFS 1982:673) med vissa ändringar och tillägg, bl.a. enligt nedan.

### **Mom. 1**

Ordinarie arbetstid omfattar i genomsnitt högst 40 timmar per vecka under en åttaveckorsperiod. Lokalt kan överenskommas om annan begränsningsperiod.

Raster räknas ej som arbetstid.

För anställd med månadslön avser genomsnittsberäkningen ett kalenderår eller motsvarande tolv månadersperiod. Den ordinarie arbetstiden får inte under- eller överskrida genomsnittsarbetstiden med mer än 50 timmar per åttaveckorsperiod.

I det fall tillgången på arbetstid periodvis minskar kan detta genom lokal överenskommelse regleras i det enskilda anställningsavtalet så att det garanterade arbetstidsmättet bestäms till en annan nivå under denna period. Begränsningsregeln avseende 50 timmar per åttaveckorsperiod i mom. 1 stycke 3 är inte tillämplig i dessa fall.

Genom lokal överenskommelse kan avsteg göras från bestämmelsen i EG-direktiv 93/104/EG artikel 3 beträffande dygnsvila, artikel 4 beträffande raster och artikel 5 beträffande veckovila.

## **Mom. 2**

Ordinarie arbetstid förläggs mellan kl. 06.00-01.00. För lokalvårdare kan dock ordinarie arbetstid förläggas före kl. 06.00.

Nattbio kan dock schemaläggas till kl 03.30.

Lokalt kan överenskommas om annan arbetstidsförläggning.

## **Mom. 3**

Arbete får inte beordras 1 maj före kl. 17.00. Tjänstgöring under denna tid är sålunda frivillig.

## **Mom. 4**

Anställd har rätt till 36 timmars sammanhängande ledighet per vecka. För heltidsanställd skall sådan ledighet anges i schemat.

## **Mom. 5**

Mertid får tas ut med högst 300 timmar per kalenderår.

### Anmärkning

*Om lokal överenskommelse träffas mellan klubb respektive arbetsplatsombud och företagets representant enligt utvecklingsavtalets intentioner eller på annat sätt rörande arbetsplanering gäller ej arbetstidslagens bestämmelser om mertid.*

## **Mom. 6**

”Allmän” övertid får tas ut med högst 300 timmar per kalenderår.

Lokalt kan överenskommelse träffas om uttag av övertid utöver vad ovan angivits (extra övertid). Sådan lokal överenskommelse må högst omfatta en månad innefattande uttag om extra övertid om 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.

## **Mom. 7**

Arbetstidslagens § 13 gäller ej i den mån biografen har öppet efter kl. 24.00. Dock må arbete ej påbörjas förrän elva timmar förflutit efter tjänstgöringens slut.

Lokalt kan överenskommelse träffas om avvikelser från rätten till elva timmars ledighet mellan arbetspassen. I sådant fall skall särskild ersättning motsvarande 100 % av timlönen utgå för de timmar som inskränker dygnsvilan om elva timmar om ej annat överenskommes.

### Anmärkning

*För anställd vars arbetstid överskrider fem timmar kan överenskommelse träffas med stöd av 16 § arbetstidslagen om att rast utbyts mot måltidsuppehåll, varunder den anställda står till arbetsgivarens förfogande för utförande av sedvanliga arbetsuppgifter. I sådant fall skall tiden därför inräknas i den ordinarie arbetstiden.*

## § 4 ARBETSSCHEMA

Arbetschema utvisande arbetets förläggning (exempelvis dag och/eller kväll) samt den anställdes lediga dagar skall finnas tillgängligt på arbetsplatsen senast två veckor före ny period om fyra arbetsveckor.

Arbetsgivaren får tillfälligt göra ändring i arbetstidsschemat om det beror på omständighet som står utanför arbetsgivarens kontroll. En tillfällig ändring av detta slag kan meddelas den anställda muntligen. Med omständighet som står utanför arbetsgivarens kontroll avses exempelvis sjukdom och oförutsedda variationer i publiktillströmning.

Lokalt kan överenskommas om annan ordning för schemaläggning.

Arbetschema fastställs efter samverkan mellan företaget och på biografen utsedd facklig förtroendeman eller om sådan ej finns, vid biografen anställd personal.

Parterna är överens om att arbetsgivaren senast tre dagar före spelvecka skall tillse att det på arbetsplatsen finns information tillgänglig, av vilken det ska framgå när ett arbetspass startar.

### Protokollsanteckning

I anslutning till ovan konstaterar parterna att tjänstgöringstidens längd på kvällstid varierar på grund av filmernas längd m.m., varför arbetstidens slut normalt ej kan anges i arbetsschema.

## § 5 LÖNEBESTÄMMELSER

### **Mom. 1**

Lön utbetalas månadsvis i efterskott.

### **Mom. 2**

Lön utbetalas i form av timlön.

För anställda i Stockholm, Göteborg och Malmö som tjänstgör minst 30 timmar i genomsnitt per vecka införs månadslön. Månadslön kan genom lokal överenskommelse införas på andra orter och vid andra veckoarbetstidsmått.

Månadslönen utgörs av timlönen x veckoarbetstiden x 4,35. Månadslönen får inte omräknat understiga gällande timlön.

Ob-tillägg kan efter lokal överenskommelse ingå i månadslönen med ett fast belopp.

### **Mom. 4**

Personal, som inkallas till tjänstgöring på biograf vid föreställning, uthyrning m.m., äger uppbära ersättning med minst 2 timlöner.

## § 6 ÖVERTIDSARBETE

### Mom. 1

Vid arbete utöver den i § 3 mom. 1 angivna ordinarie veckoarbetstiden respektive arbete förlagt till arbetsfri dag enligt mom. 4 utgår ordinarie lön jämte tillägg enligt nedan.

- a) Övertidsarbete på vardagar mellan kl. 08.00-23.30 (50 %)
- b) Övertidsarbete på övrig tid respektive på arbetsfri dag enligt § 2 mom. 4 (100 %)

#### Anmärkning

*Anställd äger som regel ej rätt att själv besluta om övertidsuttag om inte omständigheterna i viss situation är sådana att filmförevisnings fullföljande skulle äventyras om sådant arbete inte skulle utföras.*

### Mom. 2

Övertidsarbete får efter överenskommelse i varje särskilt fall ersättas med ledighet enligt följande grunder.

Övertid till 50 % -förhöjning = 1,5 timmes ledighet för varje övertidstimme.

Övertid till 100 % -förhöjning = 2 timmars ledighet för varje övertidstimme.

#### Anmärkning

*Anställd, som anför godtagbara skäl, må ej förvägras befrielse från övertidsarbete.*

## § 7 SJUKLÖN M.M.

Rätt till sjuklön utgår enligt lagen om sjuklön med iakttagande av bl.a. följande.

### Mom. 1 Rätt till sjuklön

En sjuklöneperiod omfattar de första 14 kalenderdagarna i en sjukperiod då arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt pga. sjukdom. För den del av sjukperioden som infaller under insjuknandedagen (karensdag) utgår dock inte sjuklön. Om en sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det tidigare sjukperiod upphörde skall de båda perioderna i sjuklönesammanhang räknas som en period. De mellanliggande kalenderdagarna skall ej räknas in i sjukperioden.

För den som visstidsanställts för kortare tid än en månad inträder dock rätten till sjuklön först sedan den anställde tillträtt anställningen och därefter varit anställd 14 kalenderdagar innan sjukdomsfallet inträffar.

### Mom. 2 Sjukanmälan till arbetsgivaren

När en arbetstagare blir sjuk och därför ej kan arbeta skall han snarast möjligt anmäla detta till arbetsgivaren. Vidare skall han så snart kan ske meddela arbetsgivaren eller den han satt i sitt ställe om detta när han beräknar kunna återgå i arbete.

Arbetstagare har ej rätt till sjuklön för tid innan anmälan om sjukdomsfallet gjorts till arbetsgivaren. Detta gäller dock ej om arbetstagaren varit förhindrad att göra anmälan och sådan gjorts omedelbart efter det att hindret upphört.

## **§ 8 SEMESTER**

I fråga om semester gäller semesterlagen av den 9 juni 1977 (SFS 1977:480) med urval av ändringar och tillägg enligt nedan.

### **Mom. 1**

Semesterlön utgör 13 % av semesterlöneunderlaget och kan utbetalas i samband med semestertillfället eller som ett engångsbelopp vid ordinarie löneutbetalningstillfälle i juni eller juli. Utbetalas semesterlönen som ett engångsbelopp behöver semesterledighet ej förläggas till samma tillfälle som utbetalningen sker.

### **Mom. 2**

Med semesterår avses tiden fr.o.m. den 1 juli (alternativt 1 april) ett år t.o.m. den 30 juni (alternativt 31 mars) påföljande år.

### **Mom. 3**

Anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete samt som vikarie och som ej avser eller varar längre tid än tre månader, berättigar inte till semesterledighet utan endast till semesterersättning.

### **Mom. 4**

Sjuklön ingår ej i semesterlöneunderlaget.

## **§ 9 LÖNEAVDRAG VID FRÅNVARO**

Vid frånvaro på grund av sjukdom, tjänstledighet, semester m.m. gäller följande avdragsregler.

### **Mom. 1 Månadsavlönade**

#### **A. Frånvaro hel arbetsdag**

Vid frånvaro, som omfattar hel arbetsdag, görs avdrag med 4,6 % av månadslönen för varje sådan dag. Avdrag görs inte för arbetsfri dag eller schemalagd fridag under frånvaroperioden.

Vid frånvaro i kalendermånad, som omfattar fler än 22 arbetskyldiga dagar, görs i stället avdrag enligt formeln:

fasta kontanta månadslönen  
antalet arbetskyldiga dagar i månaden



Omfattar frånvaro hel kalandermånad görs avdrag med hela månadslönen.

#### B. Frånvaro del av arbetsdag

Vid frånvaro, som omfattar del av arbetsdag, görs avdrag med 1/174 av månadslönen för varje timme, på vilken arbete skulle ha utförts. För deltidsanställd omräknas divisorn med hänsyn till veckoarbetstiden.

### **Mom. 2 Löneavdrag för del av löneperiod**

Om en månadsavlönad arbetstagare börjar eller slutar sin anställning under löpande löneperiod görs löneavdrag för varje kalenderdag när inget anställningsförhållande råder enligt följande formel:

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12,2}{365}$$

### **§ 10 PERMISSION**

Med permission förstås kort ledighet med bibehållen lön under högst en dag. Vid nära anhörigs begravning kan permission dock också omfatta nödvändiga (högst två) resdagar. Endast tillsvidare- och säsongsanställda kan beviljas permission.

Permission kan beviljas i följande fall:

Eget bröllop.

Egen 50-årsdag.

Nära anhörigs frånfälle.

Nära anhörigs begravning och gravsättning.

Akut läkar- eller tandläkarbesök.

#### Anmärkning

*Som nära anhörig räknas maka/make, sambo, barn, barnbarn, syskon, föräldrar, svärföräldrar samt mor- och farföräldrar.*

### **§ 11 FÖRHANDLINGSORDNING**

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna skall först därom förhandlas mellan företaget och den lokala fackliga organisationen och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parterna i detta avtal.

### **§ 12 AVTALETS GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juni 2016 t o m den 31 maj 2017 och prolongeras därefter för ett år i sänder om begäran om förhandling ej framställs senast två månader före den 31 maj 2017. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 31 maj 2017 med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Parterna äger rätt att säga upp avtalet att utlöpa fyra månader efter uppsägningen om det under avtalsperioden sker förändringar i lag eller i annan författning rörande sjukfrånvaron eller i fråga om arbetstid.

Upphör biografägarens medlemskap i Medieföretagen eller upphör samtliga avtalsbundna anställdas medlemskap i Teaterförbundet, sätts avtalet med omedelbar verkan ur kraft för berörda biografägare respektive anställda efter framställning från Medieföretagen eller Teaterförbundet.

Uppsägning av avtalet skall ske skriftligen.

### **§ 13 LÄGSTA LÖN 2016-06-01 - - 2017-05-31**

#### **Lönegrupp**

#### **Timlön**

**1. Minimilön för biografanställd varje år**  
(upp till 2000 arbetade timmar)

Lägst 99,84 kr

**2. Minimilön för biografanställd**  
(mer än 2000 arbetade timmar)

Lägst 110,07 kr

### **ERSÄTTNING FÖR SK OBEKVÄM TJÄNSTGÖRING**

1. Tjänstgöring mellan kl. 18.00–23.30 måndag-torsdag: 5,75 kr/tim. fr.o.m. den 1 juni 2016.

2. Tjänstgöring mellan kl. 18.00–23.30 fredag, kl. 08.00-23.30 lör-, sön- och helgdag samt nyårsafton: 18,56 kr/tim. fr.o.m. den 1 juni 2016.

3. Tjänstgöring mellan kl. 23.30–08.00 samt på julafton, juldagen, långfredagen, påskdagen, midsommarafton och midsommardagen samt den 1 maj före kl. 17.00 betalas med 100 % av timlönen.

4. För tjänstgöring på nationaldagen då denna infaller på lördag eller söndag; 24,31 kr/tim. fr.o.m. den 1 juni 2016.

Lönerevisionsdatum enligt ovan kan även infalla närmast efterkommande löneperiod.

#### **Anmärkningar**

*1 Ersättning enligt ovan kan ej utgå samtidigt med övertidsersättning.*

*2 Städarbete som utförs mellan kl. 05.00-08.00 berättigar ej till särskilt tillägg.*

Vid tjänstgöring på julafton, juldag, långfredag, påskdag, midsommarafton

och midsommardag samt vid nattföreställning utgår reseersättning med 124,83 kr fr.o.m. den 1 juni 2016.

Med nattföreställning avses föreställning som tar sin början efter den sista kvällsföreställningens slut i den salongen. Senareläggning av kvällsföreställning omfattas ej av begreppet nattföreställning. På orter som normalt endast har en ordinarie kvällsföreställning är ytterligare en kvällsföreställning inte att betrakta som nattföreställning.

## **§ 14 AVTAL**

### **angående facklig förtroendemans ställning**

#### **1 Avtalets omfattning**

Detta avtal omfattar biografer som sysselsätter medlemmar i Teaterförbundet och vilka är bundna av det sk biografavtalet mellan Medie- och Informationsarbetsgivarna och Teaterförbundet.

#### **2 Allmänna förutsättningar**

Mom. 1. Med tillämpning av lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, har parterna i övrigt överenskommit om nedan angivna avvikelser och tillägg.

Mom. 2. Facklig förtroendeman utses av lokala arbetstagarorganisationen och skall vara anställd vid biografen/biografföretaget i fråga.

#### Anmärkning

*Vad som med lokal arbetstagarorganisation avses, avgöres i varje särskilt fall av förbundet centralt.*

#### **3 Fackligt arbete**

Fackligt arbete skall huvudsakligen utföras utanför den ordinarie arbetstiden och skall ej inräknas i arbetstiden enligt kollektivavtalet.

## **§ 15 REKOMMENDATION LOKAL OCH INDIVIDUELL LÖNESÄTTNING**

Medieföretagen och Teaterförbundet kom i avtalsförhandlingarna 2010 angående Biografavtalet överens om att utarbeta branschanpassade principer och rutiner för lokal och individuell lönesättning. Det här ska ses som en gemensam rekommendation på hur den lokala lönesättningen kan gå till. Informationen riktar sig till lönesättande chef på biografen.

## DUBBFÖRETAG

# **Avtal avseende artisters medverkan i dubbning, dubbregi och ljudtekniker**

## **A ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

### **§ 1 Avtalets omfattning**

Avtalet gäller anställning/uppdragstagare som dubbare, regissör och ljudtekniker.

Särbestämmelser för respektive yrkeskategori finns i B, C och D.

### **§ 3 Tillgänglighet, bokning och ändring av bokad tid**

Anställd/uppdragstagare ska i så god tid som möjligt erhålla bokade tider. Om studion vill ändra bokade tider måste studion först ta kontakt med den anställde/uppdragstagaren för att säkerställa att denne är tillgänglig för inspelning. Vid bokning ska arbetsgivaren eftersträva sammanhållen arbetstid.

Arbetsgivaren har rätt att avboka arbetstider senast 24 timmar i förväg. Avbokas tid senare än 24 timmar skall arbetstagaren/uppdragstagaren erhålla avtalad arbetsersättning för varje avbokad timme.

Om den anställde vill avboka bokade tider ska arbetsgivaren meddelas om detta senast 24 timmar innan inspelningen. Vid sen ankomst har producenten rätt att dra av motsvarande i tid eller avboka tiden.

### **§ 4 Lön**

Löner utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper enligt avsnitt B, C och D.

I avtalet angivna löner är lägstralöner.

### **§ 5 Löneutbetalning**

Månadslön utbetalas senast den 25:e varje månad.

Ersättning till anställd/uppdragstagare betalas ut senast den 25:e nästkommande månad efter vederbörandes sista inspelningsdag. När det sammanlagda arbetet sträcker sig över längre tid än en månad ska dock ersättningen delas upp i månatliga utbetalningar. Storleken på utbetalningarna bestäms efter överenskommelse mellan producenten och anställd/uppdragstagare.

### **§ 6 Semester**

Anställd tillförsäkras semesterförmåner enligt vid varje tidpunkt gällande lydelse i Semesterlagen (1977:480). Semesterersättning ingår i arbetsersättningen.

## **§ 8 Förfogande**

Samtliga immateriella rättigheter till dubbverken som utförs enligt detta avtal överläts i sin helhet av den anställda till arbetsgivaren/uppdragsgivaren. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren/uppdragsgivaren äger rätt att fritt överlåta rättigheterna till annan och, helt eller delvis, bearbeta dubbverken förutsatt att det inte kränker arbetstagarens/uppdragstagarens ideella rätt.

Skulle arbetet/uppdraget i förtid, av vilken anledning de än må vara, skall vad som anges ovan i denna bestämmelse äga motsvarande tillämpning på den del av dubbverket som färdigställts vid anställningens upphörande.

Arbetsgivaren/uppdragsgivaren har rätt att utan särskild ersättning använda arbetstagarens/uppdragstagarens namn i samband med produktens exploatering.

Förfogande över dubbverken utöver vad som framgår av detta avtal kan endast ske efter överenskommelse med Teaterförbundet/Rättighetsbolaget. Rättigheter enligt upphovsrättslagens § 26 k, § 42a och f är förbehållna upphovsmannen. Parterna förbehåller var och en för sig sina rättigheter enligt i framtiden tillkommande licensieringsordningar enligt svensk eller utländsk lagstiftning. Förbehållet gäller även tredjemans nyttjande av VOD av produktioner som omfattas av detta avtal.

## **§ 9 Ideella rätten**

Det åligger studion att upprätta en ”credit list” och skicka den till kunden.

## **§ 10 Meningsskiljaktigheter**

Uppstår tvist mellan parterna gällande villkor i anställnings/uppdragsavtalet ska förhandlingar föras enligt §§ 64 och 65 i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

## **§ 11 Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med 2015-07-01 till och med 2016-12-31.

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER**

### **B ARTISTER**

#### **§ 13 Anställningsform mm**

Anställning för artister gäller för viss tid. Anställningstiden ska framgå av anställningskontraktet. Anställning skall bekräftas med kontrakt. Kopia på kontraktet ska efter begäran inges till Teaterförbundet. Parterna är överens om att § 5 2. st samt § 25 lag (1982:80) om anställningsskydd inte ska tillämpas för artister.

#### **§ 14 Arbetsersättning och rättighetsersättning**

Arbetsersättning per påbörjad timme utgår med lägst per timme

Från 1 juli 2015 utgår arbetsersättning per påbörjad timme med lägst 315 kr.

Från 1 januari 2016 utgår arbetsersättning per påbörjad timme med lägst 320 kr.

Utöver arbetsersättning utgår rättighetsersättning per projekt per påbörjad timme enligt nedan. Vid flera projekt inom bokad timme utgår ersättning enligt det projekt som ger högst ersättning.

Vid rättelse eller önskad omtagning som kräver extra inställelse ska artisten ersättas med arbetsersättning enligt § 14. Vid rättelse eller önskad omtagning som kan utföras inom ramen för annan bokning, ska ingen extra ersättning utgå. Vid inspelning av material tillkommet efter att ursprunglig överenskommelse om arbetets omfattning gjorts (alternativt kontrakt undertecknats) ska artisten ersättas enligt § 14.

Rättighetsersättning inklusive arbetsersättning enligt följande:

1. Samtliga TV-rättigheter (innebärande linjär utsändning oavsett teknik eller metod).  
Från 1 juli 2015 med lägst 640 kr.  
Från 1 januari 2016 med lägst 660 kr.
2. Samtliga TV-rättigheter enligt 1. samt Video/DVD/ CD-Romrättigheter, icke-linjär tillgängliggörande oavsett teknik eller metod, försäljning av filer, uthyrning av filer t.ex.. TVOD och SVOD, samt övriga rättigheter för tillgängliggörande på begäran.  
Från 1 juli 2015 med lägst 790 kr.  
Från 1 januari 2016 med lägst 805 kr.
3. För alla slags nyttjanden enligt ovan, samt framförande på biograf.  
Från 1 juli 2015 med lägst 1110 kr.  
Från 1 januari 2016 med lägst 1140 kr.

Dubbnings för SVT/UR (Barnkanalen) ersätts enligt vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal mellan Teaterförbundet och SVT/UR.

## **C DUBBREGISSÖR**

### **§ 15 Anställningens början och upphörande**

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i enlighet med lag (1982:80) om anställningsskydd. Allmän visstidsanställning eller vikariat upphör efter kontrakttidens slut om inte överenskommelse om ny anställning träffats. Parterna är överens om att § 5 2. st samt § 25 lag (1982:80) om anställningsskydd inte ska tillämpas på tidsbegränsad anställning. För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler.

### **§ 16 Arbetstid**

Ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgfri vecka.

För anställd med månadslön gäller att ordinarie arbetstid inte får överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 veckor.

Nattvila läggs ut med 11 timmar per dygn.

Veckovila läggs ut med 36 timmar per sjudagarsperiod.

### **§ 17 Ob tillägg**

Måndag – Fredag fr o m kl 21.00 utgår ob tillägg med 44 kr.

Lördag, söndag och helgdag utgår ob tillägg med 66 kr.

Vid arbete efter 24.00 utgår ob tillägg med 66 kr

### **§ 18 Månadslön**

Ersättning utgår enligt enskild överenskommelse.

### **§ 19 Timlön**

Ersättningen per påbörjad timme utgår med lägst

Vid dubbregi 267 kr

## **D LJUDTEKNIKER**

### **§ 20 Anställningens början och upphörande**

Anställning/uppdrag skall bekräftas med kontrakt enligt bilaga x. Kopia på kontraktet ska efter begäran inges till Teaterförbundet.

Anställning gäller tillsvidare om inte annat överenskommits. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i enlighet med lag (1982:80) om anställningsskydd. Allmän visstidsanställning eller vikariat upphör efter kontrakttidens slut om inte överenskommelse om ny anställning träffats. För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler.



## **§ 21           Arbets tid**

Ordinarie arbetstid är 40 timmar per helgfri vecka.

För anställd med månadslön gäller att ordinarie arbetstid inte får överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om 4 veckor.

Nattvila läggs ut med 11 timmar per dygn.

Veckovila läggs ut med 36 timmar per sjudagarsperiod.

## **§ 22           Ob tillägg**

Måndag – Fredag fr o m kl 21.00 utgår ob tillägg med 44 kr.

Lördag, söndag och helgdag utgår ob tillägg med 66 kr.

Vid arbete efter 24.00 utgår ob tillägg med 66 kr.

## **§ 23           Månadslön**

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om månadslön.

## **§ 29           Timlön**

Ersättning per påbörjad timme utgår med lägst 228 kr.

Ingångslön nya tekniker (första 60 timmarna) 152 kr.

## **FILM-, TV- OCH VIDEOINSPELNING**

**Giltigt:** 2016-01-01 – 2016-12-31

### **Avser**

Artister (skådespelare, sångare, dansare, skådeartister), regissörer, regiassistenter, koreografer, scenografer, kostymdesigners, filmfotografer, produktionsledare, belysningsmästare, ljudtekniker, animatörer, filmklippare, redigerare, inspelningsledare, sminkörer, maskörer, perukmakare, elektriker, rekvisitörer, scriptor, dekormålare, kostymörer, attributörer och assistenter eller motsvarande befattningar som anställs vid produktion för film, tv och/eller andra tekniska plattformar.

### **§ 1 ANSTÄLLNING**

Anställning enligt detta avtal ska ske genom skriftligt kontrakt om den sammanhängande anställningstiden överstiger två veckor. För artister gäller dock att skriftligt kontrakt alltid ska upprättas. De kontraktsformulär som parterna träffat särskild överenskommelse om ska tillämpas. Det åligger producenten att upplysa vilket slag av produktion erbjudandet gäller och engagemangets karaktär. I förekommande fall skall även anges avsikten från producenten att versionera enligt § 44 mom 9.

### **§ 2 INSTÄLLD PRODUKTION OCH KONTRAKTSBROTT**

#### **Mom 1**

Skulle den produktion, för vilken anställningen skett, inte komma till stånd, äger producenten rätt att annullera kontraktet mot ersättning. Meddelande om inställd produktion skall vara den medverkande till handa senast sju kalenderveckor före anställningens början. I detta fall utbetalas 12 % av arvudet. Om producenten därefter annullerar kontraktet utgår ytterligare 12 % av arvudet för varje följande full kalendervecka, intill dess uppsägning sker. Kan den medverkande styrka att han under produktionstiden gått miste om inkomst från annan arbetsgivare är producenten skyldig att utge skillnaden mellan nämnda 12 % och vad den medverkande har förlorat. Ersättning utgår dock högst med 1/21 per dag av en månadslön om 45.799 kr fr. o. m. 2016-01-01. Kompensationen inklusive nämnda 12 % får inte i något fall överstiga ett belopp motsvarande tre månadslöner enligt ovan.

#### **Mom 2**

Producenten äger rätt att omedelbart häva anställningsavtalet på grund av force majeure (inkl dödsfall och ej tillfälligt sjukdom, som drabbar regissör eller huvudrollsinnehavare). I en sådan situation äger den medverkande rätt till den lön som belöper på den fullgjorda anställningstiden. Vid dödsfall och sjukdom som ovan sägs, utgår dock för resterande del av anställningstiden 25% av kvarvarande lön, dock högst två månadslöner.

#### **Mom 3**

I stället för att häva anställningen äger producenten rätt, efter överenskommelse med den medverkande, att framflytta densamma på i övrigt oförändrade villkor.

### **§ 3 UTBETALNING AV GAGE OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR**

Månadslön, gage och andra ersättningar utbetalas senast den 25 i varje

månad om inte annat lokalt överenskommit.

#### **§ 4 RESOR OCH TRAKTAMENTEN**

Vid av producenten beordrad vistelse på annan ort än producentens verksamhetsort (för Stockholms kommun med förortskommuner) utgår till den medverkande traktamente samt ersättning för logikostnad enligt de bestämmelser och med de belopp som vid varje tidpunkt anges som avdragsgilla i anvisningarna till Inkomstskattelagen. Individuell överenskommelse kan träffas mellan producenten och den medverkande om ytterligare villkor än ovan. Vid utlandsresor träffas överenskommelse från fall till fall, varvid villkoren dock skall motsvara de förmåner, som gäller enligt Skatteverkets utlandstraktamenten.

#### **§ 5 SEMESTERERSÄTTNING**

Semesterersättning utgår med 13 % och utbetalas i enlighet med semesterlagen.

Om anställd på grund av sin tjänsteställning har rätt att beordra andra anställda till övertidsarbete eller om en anställd har rätt att självständigt avgöra om han skall arbeta på övertid kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma att den anställde inte skall ha rätt till vare sig särskild kompensation för övertidsarbete eller ersättning för obekvämt arbetstid utan att förekomsten av detta skall i stället kompenseras dels genom lörens storlek, dels genom att den anställde erhåller semesterersättning beräknad på 14,4% av semesterlöneunderlaget.

#### **§ 6 AVTALSPENSION OCH AVTALSFÖRSÄKRING**

##### **Mom 1**

Producenten avsätter en pensionspremie och tecknar en premiefrielseförsäkring enligt vid varje tidpunkt gällande regler i Avtalspension SAF/LO.

*Anmärkning*

*Royalty, dvs ersättningar till medverkande för nyttjanden av dennes prestation, ingår inte i pensionsunderlaget.*

##### **Mom 2**

Producenten ska teckna försäkring om avgångsbidrag (AGB), avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), tjänstegrupplivförsäkring (TGL) samt trygghetsförsäkring för arbetsskada (TFA) enligt av Svenskt Näringsliv och LO/PTK godkända allmänna försäkringsvillkor.

Under anställningstiden skall producenten tillhandahålla erforderlig läkarvård för akut skada och sjukdom som uppstår under anställningstiden och som ej är av kronisk natur. Läkarvård skall tillhandahållas hos läkare som producenten anvisar.

#### **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR ARTISTER**

#### **§ 7 ARBETSTIDER**

##### **Mom 1**

Ordinarie arbetstid är vid inspelning i ateljé som regel tiden 08.30 - 17.30. Vid övrig inspelning fastställs arbetstidens början, i förekommande fall efter förhandling, för varje gång av produktionsledningen.

### **Schemaläggning för dagsgageavlönade artister**

Schema för inspelningsdagar fastslås i samråd med artisten. Preliminärt schema för inspelningsdagar skall lämnas för hela inspelningsperioden för inspelning som inte överstiger fyra veckor. Vid inspelningar överstigande fyra veckor lämnas dock schema för fyra veckor i taget. Eventuella ändringar av preliminära inspelningsdagar skall meddelas senast på fredagen i varje vecka. Därefter gäller schemat som definitivt för påföljande kalendervecka. Ändring i definitivt arbetsschema kan dock göras vid väsentlig förändring av manus, oförutsebara förhållanden på arbetsplatsen, som exv väderförändringar, eller andra tekniska och personella förhållanden, som exv sjukdom, över vilka producenten inte råder. Annan ändring av definitivt arbetsschema kompenseras med 1022 kr per dag fr.o.m 2016-01-01 då artisten skulle ha tjänstgjort om inte producenten kallar till annan tjänstgöring denna dag. I sådana fall utgår ersättning för inställelsen enligt § 36 p 4 eller 5. Den dag artisten tjänstgör i stället för den inställda inspelningsdagen utgår överenskommet dagsgage.

### **Mom 4**

Parterna är ense om att arbete bör undvikas på julafton, juldagen, annandag jul, nyårsafton, nyårsdagen, långfredagen, påskafton, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi Himmelfärds dag, pingstafton, pingstdagen, nationaldagen, midsommarafton och midsommardagen.

## **§ 8 ÖVERTIDSERSÄTTNING**

### **Mom 1**

Ordinarie arbetstid för artist är högst 8 timmar per dag exkl måltidsrast. Arbete utöver 8 timmar, räknat från den tidpunkt till vilken den medverkande kallats att infinna sig ersätts per timme med 1/5 av tillämpligt minimigrundgage per dag enligt § 36. Om ersättning utges som månadslön skall omräkning ske av den individuella månadslönen till dagslön genom tillämpning av formeln:  
Månadslön/21

Artist som anställs med grundgage överstigande 49.863 kronor per månad (fr o m 2016-01-01), ( dvs den sammanlagda ersättningen per månad oavsett ersättningsform, t ex om den utbetalas som dagsgage eller tvproduktion) eller 7.947 kr per dag (filmproduktion), kan med producent träffa särskild överenskommelse om avsteg från vad som anges om övertidsersättning i detta moment.

### **Mom 2**

Har repetition eller tagning av en scen påbörjats senast en halvtimme före arbetstidens slut utgår ej övertidsersättning under första halvtimmen efter arbetstidens slut.

### **Mom 3**

Kallas artist som är berättigad till övertidsersättning till tjänstgöring före kl 07.30 eller efter kl 18.00 utan att artisten tidigare tjänstgjort under dagen, utgår ersättning med avtalets minimigrundgage med tillägg av 25 %. Tjänstgöringen skall dock vara mer än sex timmar. För rollanställd utgår övertidsersättning och tillägg enligt denna paragraf baserad på avtalets minimigrundgage per dag.

## **§ 9 TJÄNSTGÖRING UTOM ANSTÄLLNINGSTIDEN OCH SÄRSKILD TJÄNSTGÖRING**

## **Mom 1**

Efter anställningstidens utgång skall artisten medverka vid eventuella omtagningar av scener och kompletteringar. Inspelning skall dock ske på tid som ej sammanfaller med artistens andra engagemang. Ersättning utgår med överdagsgage.

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR REGISSÖRER**

Regissörer omfattas inte av kollektivavtalets regler om arbetstid eller arbetstidslagen.

### **§ 10**

Regissören är en av verkets upphovsmän och skall anges vid namn i den omfattning och på det sätt god sed kräver.

### **§ 11**

Regissörens uppgift är att regissera produktionen till dess att den föreligger i premiärkopia eller motsvarande. Regissören skall därvid följa det överenskomna manuskriptet samt producentens produktions- och tidsplaner. Det åligger producenten att respektera och ta hänsyn till den konstnärliga integriteten hos regissören, vidare åligger det såväl producenten som regissören att respektera och ta hänsyn till den konstnärliga integriteten hos övriga medverkande vid inspelningen och färdigställande av produktionen.

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR KOREOGRAFER, SCENOGRAFER OCH KOSTYMDESIGNER**

För ovan angivna yrkeskategorier gäller ej kollektivavtalets regler om arbetstid eller arbetstidslagen.

### **§ 12**

Beträffande ovan angivna yrkeskategoriers arbete under inspelning förutsätts att eventuell förekomst av overtidsarbete beaktas vid bestämmande av grundgaget.

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FÖLJANDE YRKESKATEGORIER:**

Chefsfotograf (A-foto)  
Produktionsledare  
Ljudtekniker  
Animatör  
Filmklippare  
Redigerare  
Maskör  
Perukmakare  
Inspelningsledare  
Belysningsmästare eller motsvarande  
Elektriker  
B-foto  
Ljudassistent  
Sminkör  
Rekvisitör  
Scripta

Dekormålare  
Kostymör  
Regiassistent  
Assistenter i övrigt till ovan angivna befattningar samt attributörer.

### **§ 13 ARBETSTID**

Ordinarie arbetstid utgör 40 timmar per helgfri vecka alternativt 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per tvåveckorsperiod. Lokal överenskommelse kan träffas om att genomsnittsberäkna arbetstiden på en fyraveckorsperiod. Arbetsdagen får omfatta tio timmar och arbetsvecka sex dagar.

Den totala arbetstiden får inte överstiga 48 timmar i genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om 4 veckor eller den längre beräkningsperiod som överenskommes lokalt dock maximalt 4 månader. Arbetstiden omfattar även godkänt förberedelse- och avslutningsarbete.

### **§ 14 ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING**

Den ordinarie arbetstiden förläggs måndag-söndag av producenten efter samråd med facklig förtroendeman eller om sådan saknas med berörd personal sju dagar i förväg respektive 14 dagar i förväg per tvåveckorsperiod.

### **§ 15 OBEKVÄM ARBETSTID**

För ordinarie arbetstid förlagd på tider enligt nedan med undantag för arbetstid förlagd i enlighet med § 28 mom 2 utgår tilläggsersättning enligt följande:

lördag kl 07.00-21.00	36 kr/tim
måndag-lördag kl 21.00-24.00	57 kr/tim
måndag-lördag kl 00.00-07.00 samt sön- och helgdag jämt nyårs-, påsk-, pingst-, midsommar- och julafton	118 kr/tim

#### *Anmärkning*

*Ersättning för obekväm arbetstid kan ej utgå samtidigt som övertidsersättning enligt § 30.*

### **§ 16 ÖVERTIDSARBETE**

Vid av producenten beordrat övertidsarbete utgår ersättning enligt följande:

För övertidsarbete kl 07.00-21.00  
helgfria måndagar-fredagar 1/106 av månadslönen  
För övertidsarbete på annan tid 1/82 av månadslönen  
Särskilt övertidsarbete 1/75 av månadslönen

Ersättning för övertid kan, efter individuell överenskommelse, ersättas med två timmars ledighet för varje övertidstimme.

### **§ 17 UNDANTAG FRÅN REGLERNA OM ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID OCH ÖVERTID ENLIGT § 15 OCH 16**

Om anställd på grund av sin tjänsteställning har rätt att beordra andra anställda till övertidsarbete eller om en anställd har rätt att självständigt avgöra om han skall arbeta på övertid kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma att den anställde inte skall ha rätt till vare sig särskild kompensation för övertidsarbete eller ersättning för obekvämlig arbetstid utan att förekomsten av detta skall i stället kompenseras dels genom lönens storlek, dels genom att den anställde erhåller semesterersättning beräknad på 14,4% av semesterlöneunderlaget.

Anställd A-fotograf vars månadslön uppgår till eller överstiger fr o m 2016-01-01 47.402 kr per månad eller 3.943 kr i dagsgage, äger ej rätt till övertidskompensation eller ersättning för förskjutna ordinarie arbetstid. A-fotograf erhåller semesterersättning beräknad på 14,4 % av semesterlöneunderlaget.

## **§ 18 VARSEL OM ÖVERTID**

Besked om övertid med undantag av § 28 mom 2 lämnas enligt följande:

a) Övertidsarbete understigande två timmar:

Senast två timmar före arbetstidens slut samma dag. Varsel får dock lämnas senare än två timmar före arbetstidens slut samma dag. I sådant fall utgår ersättning enligt § 30 mom 1, särskilt övertidsarbete.

b) Vid övertidsarbete överstigande två timmar: Senast före arbetstidens slut dagen innan.

c) Vid övertidsarbete lördag, söndag eller helgdag: Senast torsdag före arbetstidens slut.

Om varslad övertid enligt a) - c) ej till någon del tas i anspråk och besked om detta ej kommit de anställda till del senast dagen innan arbetet skulle ha utförts utgår till berörda anställda för täckande av eventuella merkostnader ett belopp om fr o m fr o m 2016-01-01 73 kr för varje ej ianspråktagen timme, dock högst 220 kr per dag.

## **§ 19 RESTIDSERSÄTTNING**

### **Mom 1**

Om medverkande ej har rätt till kompensation för övertidsarbete enligt § 31 föreligger ej heller rätt till restidsersättning enligt mom 3 om inte annat individuellt överenskommes.

### **Mom 2**

Med restid som medför rätt till ersättning avses den tid under en beordrad tjänsteresa som åtgår för själva resan till bestämmelseorten. Restid som faller inom klockslagen för den ordinarie dagliga arbetstiden som gäller för den medverkande räknas som arbetstid. Vid beräkning av restid medtas därför endast tjänsteresor utanför den medverkandes ordinarie arbetstid. Vid beräkning av restid skall endast fulla halvtimmar medtas. Om restid föreligger såväl före som efter den ordinarie arbetstiden viss dag skall de båda tidsperioderna sammanräknas.

Om producenten har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna, skall tiden mellan kl 22.00 - 08.00 ej medräknas. Inspelningsfri dag som utnyttjas för tjänsteresor får ej betraktas som veckovilodag, om ej särskild överenskommelse träffats därom. Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning vid respektive företag.

### **Mom 3**

Restidsersättning utges fr o m 2016-01-01 per timme med 100 kr.

## LÖNER/GAGER/ERSÄTTNINGAR

### § 20 MINIMILÖNER TILL ARTISTER

De i § 11, 12 och 15 avsedda minimibeloppen fastställs till följande:

1 Minimigrundgage per dag: 2016-01-01

Första dagen lägst 4.798 kr

Andra dagen lägst 4.411 kr

Tredje och följande dagar lägst 2.922 kr

2 Minimiöverdagsgage: 2016-01-01

Första dagen lägst 4.798 kr

Andra dagen lägst 4.411 kr

Tredje och följande dagar lägst 2.922 kr

3 Vid anställning, där arbetet utlagts under en period överstigande 75 kalenderdagar, kan överenskommelse träffas om månadslön. Minimilön per månad lägst fr o m 2016-01-01 28.216 kr.

4 Inställelse utan medverkan i någon scen, samt till eftersynkronisering, kollationering av manuskript samt ljudupptagning för playback fr o m 2016-01-01 2.248 kr.

5 Inställelse till kostymprovning, provmaskering och tagning av rollfotografier fr o m 2016-01-01 1.101 kr.

6 Vid första engagemang kan, om överenskommelse träffas, minimigaget reduceras med 25%. Detta gäller dock ej den del av serieproduktion som sträcker sig över sex avsnitt. Vid medverkan i serieproduktion av sk "såpakaraktär" kan, om överenskommelse träffas, minimigrundgaget för månadsanställda reduceras med 25%. Denna reduktion gäller under de första tre månaderna av en serieproduktion. Artister som genomgått Teaterhögskola eller annan motsvarande utbildning omfattas ej av reduktion.

7 Vid balettmedverkan som kårdansare i trupp om sex eller fler dansare kan minimigrundgaget likaså reduceras med 25 %. Detta gäller dock ej medverkan i balett eller musikdramatiskt program.

8 För sånggrupper bestående av lägst fyra och högst sex personer gäller avtalet med den inskränkningen att minimigage reduceras med 25 %.

9 Dubbning:

Minimigrundgage fr o m 2016-01-01 44 kr/rad, dock lägst fr o m 2016-01-01 2.651 kr/dag.

Vid beräkning av antalet rader är en rad lika med ca 40 bokstavsplatser. Om inställelse på begäran av den medverkande inskränker sig till högst tre timmar under en dag, kan dagsgaget, om överenskommelse träffas, reduceras med högst 50 %.

10 Speakning:

Minimigrundgage fr o m 2016-01-01 108 kr/minut, dock lägst fr o m

2016-01-01 1.969 kr/dag. Om inställelse på begäran av den medverkande inskränker sig till högst tre timmar under en dag, kan dagsgaget, om överenskommelse träffas, reduceras med högst 50 %.



## § 21 REGISSÖRER

### Mom 1

För produktion av dramakarakter med en längd av lägst 15 min utgår till regissör grundgage fr o m 2016-01-01 om 1.694 kr per minut, dock högst fr o m 2016-01-01 123.342 kr för produktion överstigande 73 minuter. Reducering av ovanstående grundgage kan göras med högst 25 % första gången regissör fullgör regiuppdrag som omfattas av detta avtal. Reduktion med högst 25 % kan även göras för regiuppdrag avseende TV-produktion som är av seriekarakter och omfattar minst tre delar.

### Mom 2

Under den i kontraktet angivna produktionstiden erhåller regissören för sitt arbete med produktionen en minimiersättning fr o m 2016-01-01 om 24.972 kr per månad. I produktionsarbetet ingår förarbete, inspelning, efterarbete och lansering. Enstaka dagar utanför kontraktstiden ersätts per dag med lägst 1/21 av ovan angiven månadslön.

### Mom 3

Regissör som anställts för annan produktion än som anges i mom 1 erhåller under den i kontraktet överenskomna produktionstiden en minimiersättning fr o m 2016-01-01 om 24.972 kr per månad alternativt 1.395 kr per dag.

## § 22 MINIMILÖNER AVSEENDE TEKNISKA TJÄNSTEMÄN

1 För befattningshavare med lägst sex års yrkesverksamhet i befattningen utgår följande minimilöner:

	Dagsgage 2016-01-01	Mån.gage 2016-01-01
A		
Produktionsledare		
Chefsfotograf (A-foto)	1.689 kr	30.402 kr
B Ljudtekniker	1.630 kr	29.383 kr
Animatör		
Filmklippare		
Redigerare		
Maskör		
Perukmakare		
Inspelningsledare		
Belysningsmästare		
Elektriker med behörighet		
B-foto		
Rekvisitör		
Scripta		
Dekormålare		
Kostymör		
Regiassistent		
C Sminkör	1.561 kr	27.848 kr
D Assistent i övrigt till i grupp A-C angivna befattningar samt		

attributörer	1.375 kr	24.841 kr
--------------	----------	-----------

**2** För befattningshavare med lägst tre års yrkesverksamhet i befattningen utgår följande minimilön:

Dagsgage 2016-01-01	Mån.gage 2016-01-01
---------------------	---------------------

A Produktionsledare m fl	1.561 kr	27.848 kr
--------------------------	----------	-----------

B Ljudtekniker m fl	1.427 kr	25.639 kr
---------------------	----------	-----------

C Sminkör	1.309 kr	23.585 kr
-----------	----------	-----------

D Assistenten i övrigt	1.254 kr	22.429 kr
------------------------	----------	-----------

**3** För befattningshavare i övrigt utgår följande minimilöner

Dagsgage 2016-01-01	Mån.gage 2016-01-01
---------------------	---------------------

A Produktionsledare m fl	1.394 kr	24.961 kr
--------------------------	----------	-----------

B Ljudtekniker m fl	1.308 kr	23.439 kr
---------------------	----------	-----------

C Sminkör	1.227 kr	21.869 kr
-----------	----------	-----------

D Assistenten i övrigt	1.071 kr	19.319 kr
------------------------	----------	-----------

**4** För befattningshavare under punkt 3 D som har lägre än ett års yrkesverksamhet i befattningen och som ej genomgått yrkesutbildning vid DI:

Dagsgage 2016-01-01	Mån.gage 2016-01-01
---------------------	---------------------

För den som vid anställningstillfället fyllt 24 år	936 kr	16.860 kr
--	--------	-----------

För den som vid anställningstillfället fyllt 18 år	768 kr	13.808 kr
--	--------	-----------

## **NYTTJANDERÄTTER M M**

### **§ 23 PRODUKTIONER SOM OMFATTAS AV BESTÄMMELSERNA I §§ 24 – 29 I DETTA AVTAL**

#### **Mom 1 Verk med mätbara intäkter**

Detta avtal gäller för alla verk vars första offentliga visning äger rum från och med den 1 januari 2007.

I de fall särskild överenskommelse för ett verk träffats mellan producent och TF eller med enskild royaltyberättigad skall dock sådan överenskommelse tillämpas såvida ej parterna överenskommer om annat.

#### **Mom 2 Verk med icke mätbara intäkter**

Detta avtal gäller för samtliga verk (oavsett när i tiden den första offentliga visningen ägde rum) där ingen mätbar intäkt kan härledas till ett specifikt nyttjande.

## **§ 24 DEFINITIONER**

### **Verk**

Med verk avses en produktion bestående av en eller flera filmer/episoder för vilka ett gemensamt produktionsavtal träffats.

### **Producent**

Med producent avses den som ansvarar för framställningen av verket och som, i förhållande till de medverkande i produktionen, är arbetsgivare. En kanal kan dock utan att vara producent ha betalningsansvar gentemot TF såvitt avser icke mätbara intäkter. Detta gäller i de fall en kanal erhåller samtliga rättigheter för TV-sändningar utan att det har uppstått en mätbar intäkt hos producent.

### **Distributör**

Med distributör avses den som distribuerar verket i olika fönster/plattformar.

### **Royalty**

Med royalty avses medverkandes ersättning för nyttjanden av dennes prestation.

### **Royaltyunderlag/Producentnetto**

Med royaltyunderlag avses det samlade producentnettot från verkets exploatering. Vid samproduktion är royaltyunderlag den intäkt som skall fördelas mellan verkets samproducenter. Med producentnetto avses alla intäkter av verkets exploatering och distribution med avdrag för distributionsersättningar och distributionskostnader, såsom men inte begränsat till, provisioner, kopiekostnader, lanseringskostnader och andra sådana direkta kostnader för intäkternas förvärvande.

Produktionsmedel från medfinansiär/samproducent, samt offentliga stöd skall inte ingå i royaltyunderlaget. Producentens ersättning för visningslicenser som förhandssålts som en del av verkets finansiering ingår ej i royaltyunderlaget utan royalty för dessa erläggs separat enligt § 44 Mom 5.

### **Mätbara intäkter**

Med mätbara intäkter avses producentnetto från exploatering av verket i alla medier och territorier.

### **Sommartid**

Med sommartid avses perioden mellan 15 juni och första söndagen i augusti.

### **Kanal**

Med kanal avses sändningsföretag och/eller tabblåagd kanal oavsett sändningsform underställd sändningsföretaget. Detta innebär att en och samma juridiska person kan inneha flera kanaler.

### **MG**

Med MG avses minimigaranti/distributionsförskott som är ett garanterat förskott på intäkter avseende verkets distribution och som producenten använder som del av verkets finansiering.

### **Beställningsfilm**

Med beställningsfilm avses industri-, informations- och utbildningsfilm.

Med industrifilm avses film som syftar till att presentera exempelvis ett eller flera företags historia, strategi, potential, miljö, teknik, anläggningar, varor och tjänster etc.

Med informationsfilm avses film som visas för allmänheten i upplysande eller uppmanande syfte att t ex iakttä vissa för samhället etiska eller lagenliga normer eller varna för förseelser.

Med utbildningsfilm avses film som produceras för allmän utbildning eller vidareutveckling av personal i allmänbildande eller förkovrande syfte.

### **Reklamfilm**

Med reklamfilm avses film som visas för eller sprids till allmänheten på betalt annonsutrymme i avsikt att i säljfrämjande syfte informera om en varas eller tjänsts egenskaper eller inarbeta och förstärka ett varumärke, kännetecken och dylikt.

## **§ 25 NYTTJANDERÄTTENS OMFATTNING**

### **Mom 1**

Producenten äger exklusiv rätt att i den omfattning och på de villkor samt mot den ersättning, som anges i detta avtal, själv eller genom upplåtelse/överlåtelse av nyttjanderätter till annan, spela in och göra de ändringar i inspelat verk eller inspelad prestation, som erfordras samt utnyttja verket och de medverkandes prestationer i alla länder medelst varje vid respektive nyttjandetillfälle känd metod. Nyttjanderätten innefattar även rätt att bearbeta sådant verk eller sådan prestation att ingå som del av nya verk i form av versionering eller korta avsnitt enligt regler som framgår av detta avtal.

Producenten äger även rätt att framställa eller låta framställa de exemplar av inspelat verk eller prestation, som erfordras för nyttjandet. Producentens nyttjanden av inspelat verk eller prestation med tillämpning av detta avtal skall ske med beaktande av upphovsmans eller närstående rättighetshavares ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen. Producentens rättigheter får inte utan berörd rättighetshavares tillstånd brukas på ett sådant sätt att dennes ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen kränks. Producenten är skyldig att vidta alla rimliga åtgärder som ankommer på honom till förhindrande av sådan användning av verket i den mån den anställdes prestation ingår däri.

### *Anmärkning*

*1. Den anställda har dock rätt att i särskilda fall göra avkall på den garanterade ideella rätten enligt ovan.*

*2. Detta avtal reglerar inte sådan ersättning för oförändrad vidarespridning av producentens utsändningar, som avses i §§ 42 a) och 42 f) URL. Samtliga sådana rättigheter ligger enligt lagens reglering kvar hos producenten respektive den medverkande. Avtalet reglerar inte heller offentligt framförande i samband med näringsverksamhet i den mening att inspelning som ingår i en tv-utsändning, framförs eller utsänds på träningslokaler, restauranger, hotell eller flygplatser och liknande. Den medverkande har kvar sin egen rätt till ersättning för sådana framföranden och rätten hänförs till tidpunkten för vidarespridningen oberoende av när inspelningen ägde rum. Motsvarande gäller vad som regleras i § 26 k) URL. Parterna förbehåller var och en för sig sina rättigheter enligt i framtiden tillkommande licensieringsordningar enligt svensk eller utländsk lagstiftning, som t ex tillgängliggörande på begäran som tillhandahålles av tredje man i anslutning till sådan återutsändning som avses i §§42a) och f) URL eller som fristående tjänst.*

3. *Merchandising (försäljning) av produkter som inte omfattas av detta avtal och som exploaterar viss medverkande kan endast ske efter särskild överenskommelse med berörd medverkande respektive rättighetshavare.*

4. *För produktioner, som genom en och samma inspelning förutsätts framföras i olika versioner, gäller särskilda regler beträffande ersättning. Se vidare § 44 Mom 9.*

## **Mom 2**

Inspelning eller del av inspelning får, under förutsättning att producenten inte uppbär särskild ersättning för sådant nyttjande, utan ersättning brukas för följande ändamål.

- Internt för demonstrations- och liknande ändamål,
- Att oavsett spridningssätt, i olika sammanhang, sprida information om producentens verksamhet,
- Att på sedvanligt sätt visa eller låta visa produktioner vid festivaler, mässor o dylikt,
- Att oavsett spridningssätt användas eller låta användas i marknadsföring av inspelningen, sk trailers,
- Att visa avsnitt ur offentliggjorda respektive inspelade produktioner i filmkrönikor och liknande kulturprogram i televisionen
- För korta avsnitt gäller § 47

## **Mom 3**

Avsnitt, där den medverkandes prestation ingår, får inte utan särskild överenskommelse med denne användas för annat reklamändamål än som reklam för verket. Detta gäller även beträffande skådespelares röst, sådan den upptagits i samband med inspelningen.

## **Mom 4**

Alla fotografier av artist, som tagits i samband med inspelningen – vare sig de ingår i produktionen eller ej – är producentens egendom. För exploatering av verket har producent rätt att under iakttagande av god sed kopiera och offentliggöra dessa fotografier.

*Anmärkning till mom 3 och 4*

*Som reklam anses inte omslag på bok, fonogram eller motsvarande.*

## **Mom 5**

Producenten skall ange namnen på de medverkande i den omfattning och på det sätt god sed kräver.

## **Mom 6**

Producenten förbinder sig att verka för att brott mott upphovsrättslagen beivras.

## **§ 26 ÖVERLÅTELSE AV RÄTTIGHETER**

Producent äger rätt att, helt eller delvis, överlåta sina rättigheter. Vid sådan överlåtelse som innebär att betalningsansvaret enligt detta kollektivavtal övergår till annan skall producent på eget initiativ uppta förhandling enligt MBL med TF centralt. Sådan förhandling skall ske innan producent fattar beslut om överlåtelse. Om inte annat överenskommes mellan producent och TF vid förhandling skall producenten i avtal reglera att den som förvärvar rättigheter också ansvarar för de förpliktelser som åvilat producenten avseende lön och allmänna anställningsvillkor samt ersättning för nyttjanden.

Producent har rätt att, utan förhandling, överlåta betalningsansvaret för nyttjanden till bolag inom den koncern till vilken producenten tillhör samt till det sändningsföretag hos vilket produktionen skall visas. Producenten skall i detta fall informera TF.

## § 27 ROYALTY

### Mom 1

Följande yrkeskategorier omfattas av ersättningarna enligt denna paragraf.

Regissörer  
Koreografer  
Scenografer  
A-fotografer  
Kostymdesigner  
Skådespelare  
Sångare  
Dansare  
Artister  
Animatörer

Royalty för ett nyttjande utgår antingen enligt Mom 3 eller Mom 8.

### Mom 2 Arbetsgivaravgifter

Royaltyn innefattar vid varje tidpunkt förekommande arbetsgivaravgifter.

### Mom 3 Royalty för mätbara intäkter

Royalty för alla nyttjanden av det inspelade verket som ger mätbara intäkter skall utgå med 5,5 procent av royaltyunderlaget i de fall inte annat anges nedan samt i Mom 4.

Royalty för dubbnings utgår med 3 procent av royaltyunderlaget

Royalty för speakning utgår med 2 procent av royaltyunderlaget.

### Mom 4 Royaltyberäkning för produktioner som finansierats med MG

På produktioner vilka finansierats med MG skall även avräknad återbetalning av MG som ej ingår i producentnettot ingå i royaltyunderlaget. Dock skall royaltyunderlaget delas upp i intervaller enligt nedan.

Vid fastställande av de olika intervallerna av royaltyunderlaget viktas del av den faktiskt utgivna MG:n enligt nedan (sk viktad MG). Viktad MG uppgår till 40 procent av det faktiska belopp som utgått som MG ("faktisk MG"). Faktisk MG upp till 5 miljoner kronor får dock viktas i sin helhet. Inte i något fall får viktning ske med mer än 12 miljoner kronor.

På royaltyunderlag upp till ett belopp motsvarande viktad MG eller upp till ett belopp motsvarande faktisk MG i de fall den faktiska MG:n understiger eller uppgår till 5 miljoner kronor (startintervallet) utgår royalty med 0 procent.

På royaltyunderlag överskridande startintervallet och upp till ett belopp motsvarande 150 procent av den faktiska MG:n (normalintervallet) utgår royalty enligt de i Mom 3 angivna procentsatserna.

På royaltyunderlag överskridande normalintervallet och upp till ett belopp motsvarande 150 procent av den faktiska MG:n plus den viktade MG:n (tilläggsintervallet) utgår royalty enligt Mom 3 med den dubbla procentsatsen.

På royaltyunderlag därutöver (slutintervallet) utgår royalty enligt Mom 3.

Beloppet som idag får avräknas i sin helhet, d v s 5 miljoner kronor, samt det belopp över vilket någon viktning inte i något fall får ske (idag 12 miljoner kronor), skall justeras årligen med samma procentsats som inkomstbasbeloppet.

Avseende ersättning för medverkan i reklamfilm och/eller beställningsfilm hänvisas till § 46 Producenten skall erlägga royaltyn till TF.

## **Mom 5 Visningslicenser**

Royalty för försålda visningslicenser utgår med i Mom 3 ovan angivna procentsatser på erhållna ersättningar.

Under en försöksperiod om två år med start den 1 januari 2015 får dock producenten göra avdrag med 15 % från de visningsersättningar som utgör en del av finansieringen av verket, sk presales. Avsikten med detta försök är att möjliggöra en ökning av presales där bl a pitch- och resekostnader för producenten är en betydande kostnadspost. Utvärdering ska ske efter avtalsperiodens slut.

## **Mom 6 Proportionering av producentens intäkt**

I de fall exemplar av verk innehåller material från olika produktioner, varav endast vissa reglerats i detta avtal, äger producenten vid redovisning till TF rätt att efter överenskommelse med TF i varje enskilt fall proportionera producentens intäkt från upplåten nyttjanderätt för royaltyberäkning. Intäkten skall därvid nedräknas så att den motsvarar omfattningen av rättigheter till följd av detta avtal i förhållande till totala omfattningen av rättigheter.

## **Mom 7 Samproduktion**

Vid samproduktion skall det alltid anges vem som är producent. Producenten fullgör skyldigheten i förhållande till TF och de medverkande. Då två eller flera bolag gemensamt framställer en produktion och därmed inbördes fördelar visnings- och spridningsrättigheterna för produktionens vidareutnyttjande, belastas ersättningarna för nämnda rättigheter med royalty enligt de nivåer som anges i Mom 3. Då förutsättningarna i Mom 8 är uppfyllda utgår ersättning i enlighet med det momentet.

## **Mom 8 Royalty för icke mätbara intäkter**

Royalty enligt nedan skall utgå i följande fall.

1. I de fall då ingen mätbar intäkt kan härledas till ett specifikt nyttjande av ett verk;
2. samt alltid för verk som har premiär i TV-fönstret och detta sker hos den samproducerande/beställande kanalen. Royalty för nyttjande av verk som visas av TV4 och som är icke mätbara enligt punkterna 1 och 2 ovan regleras inte i detta avtal utan i ett lokalt avtal mellan TV4 och TF.

För samproduktioner med svenskt TV-bolag som inte är medlem i Medieföretagen och där premiärvisning sker i TV-fönstret kan royalty för licensperioder istället regleras enligt avtal mellan TF och aktuellt TV-bolag. Ersättningen i enlighet med detta moment baseras på den medverkandes individuella gage plus sociala avgifter. Avseende uppdragstagare baseras ersättningen på uppdragstagarens fakturerade belopp i den del det avser gage inklusive sociala avgifter, dvs exklusive kostnadsersättningar. Ersättningen betalas till TF för fördelning om inte annat överenskommes mellan TV-bolaget och TF.

## **Anmärkning**

*För produktioner där produktionsavtal träffats före den 1 januari 2011 skall det tidigare avtalet tillämpas, se bilaga 8. Sker emellertid nya upplåtelser efter den 1 januari 2011 av sådana verk till den samproducerande eller beställande kanalen i vilken programmet premiärsänts skall för dessa upplåtelser det nuvarande reglerna tillämpas.*

## **Definitioner**

Sändning i Television

En sändning i Television innefattar direkt samtidig sändning i men inte begränsad till marknätet, satellit, kabel, IP-tv, 3G, DVBH. Ersättning för vidareändning enligt

upphovsrättslagen omfattas inte av detta avtal. Ersättning för sådan vidareändning ska klareras separat.

**Tillgängliggörande på begäran**

Med tillgängliggörande på begäran avses möjlighet att via en eller flera distributionsplattformar för mottagning medelst vid varje tidpunkt kända mediemottagare erbjuda program på begäran (enbart streaming) så att enskilda kan få tillgång till program från den plats och vid den tidpunkt de själva väljer via en tjänst som ägs eller ekonomiskt kontrolleras av producent eller den samproducerande/beställande TV-kanalen.

Tillgängliggörande på begäran genom t ex Catch-up eller Start-over hos t ex Comhem, Telia och Tele2 förhandlas och träffas avtal för i särskild ordning.

**Licensperiod**

Med licensperiod avses en period om ett bestämt antal dygn, enligt nedan modell, under vilket TV-bolagen har rätt att nyttja produktionen i obegränsad omfattning för utsändning samt tillgängliggörande på begäran. En första licensperiod kan klareras direkt i avtal med den medverkande förutsatt att den ekonomiska ersättningen för detta är klart definierad och avskild från arbetsersättningen samt inte understiger den ersättning som skulle ha utgått vid tillämpning av licensperiodsmodellen nedan. TF ska informeras om sådana överenskommelser.

**Kanal**

Med kanal avses enligt detta moment sändande kanal.

**Huvudkanal**

Med huvudkanal avses följande typer av sändande kanal

- den kanal som inom respektive bolag har störst tittarandel,
- alla kanaler som har en tittarandel över 8 % samt
- alla kanaler som är fritt tillgängliga i marknätet i Sverige

### **Licensperiod - modell**

- För TV-bolag med huvudkanal med en tittartidsandel på 15 % och över;

Huvudkanaler, nischkanaler och tillgängliggörande på begäran 25 % 30 dygn

En huvudkanal och tillgängliggörande på begäran 15 % 30 dygn

Nischkanaler och tillgängliggörande på begäran 6 % 6 månader

Enbart tillgängliggörande på begäran 3 % 6 månader

Undantag från ovan angiven begränsning om 30 dygn medges i fråga om TV-serier. I sådana fall träder begränsningen om 30 dygn in efter sist sända avsnitt i serien per säsong med den generella begränsningen att varje enskilt serieavsnitt får tillgängliggöras på detta sätt under maximalt sex månader.

### *Anmärkning*

*I de fall en kanal är samproducent/beställare av ett verk i den mening som avses i stycke 1 ovan får "Enbart tillgängliggörande på begäran" endast användas för verk som tidigare sänts eller tillgängliggjorts.*

Om ett bolags nischkanaler där TF-klarerade verk sänds uppnår en sammanlagd tittartidsandel över 7 % ska parterna i god anda förhandla om en höjning av priset 6 % för klarering av "Nischkanaler och tillgängliggörande på begäran". Om ett bolags tillgängliggörande på begäran -verksamheter där TF klarerade verk används uppnår en sammanlagd omsättning över 25 miljoner kronor per år ska parterna i god anda förhandla om en höjning av priset för klarering av Nischkanaler och tillgängliggörande på begäran.



För TV-bolag vars huvudverksamhet har mindre än 15 % tittartidsandel (MMS-data hela befolkningen senaste helår) tillämpas ovanstående tariff pro rata i proportion till hur mycket mindre än 15 % huvudverksamheten är. För kategorin ”Tillgängliggörande på begäran” ska dock ingen pro rata justering ske av procentsatsen TV-bolag vars huvudverksamhet har mindre än 9 % tittartidsandel har under avtalets löptid på försök möjlighet att mot en ersättning om 3 % av den medverkandes individuella gage plus sociala avgifter tillgängliggöra program på begäran (Enbart ”Tillgängliggörande på begäran”) under en licensperiod om 12 månader. Parterna är ense om att denna försöksverksamhet inte ger uttryck för en av parterna framförhandlad värdering av nyttjandet. Beloppet ska inte betraktas som prejudicerande i något hänseende. För att fastställa en kanals tittartidsandel och antal tittare på ett program/film är parterna överens om att tillämpa MMS:s mätningar över senaste helår.

#### **Tittarsuccé**

En sändning ska alltid anses vara en huvudkanalssändning om antalet tittare överstiger 1 500 000 tittare. Oavsett kanal, sändningstid eller sändningstillfälle skall royalty utgå med 1,25 gånger royalty i ovanstående tabell för alla program där antalet tittare vid förstavisningstillfället överstiger 1,25 miljoner. (Programrating enligt MMS mätning.)

#### **Uppräkningsregel**

Beräkningsunderlaget utgörs av det individuella grundgaget och detta underlag justeras årligen med samma procentsats som inkomstbasbeloppet. Uppräkningen görs årligen den 1 januari efter att inkomstbasbeloppet fastställts.

#### **Mom 9 Verk som nyttjas i olika versioner**

Vid produktioner, där det i ett sammanhang inspelade materialet avses sändas/distribueras i två olika versioner gäller följande:

För rätten för producenten att färdigställa och nyttja alternativa versioner erhåller den medverkande 35 procent påslag på det individuella grundgaget. Nyttjanden av de alternativa versionerna ersätts enligt § 44.

#### *Anmärkningar*

*1. Med version avses att ett inspelat material redigeras så att respektive redigering i upphovsrättslagens mening utgör ett fristående verk.*

*2. Olika redigeringar för sändning i television av inspelat material, där syftet enbart är att anpassa materialet till sändningsföretagets tablåer eller motsvarande, betraktas som en och samma version.*

### **§ 28 HANTERING AV ROYALTY**

#### **Mom 1 Redovisning av royaltyunderlag**

Royaltyreglerna är utformade utifrån förutsättningen att upplåtelsen skall prissättas enligt kommersiella villkor och hänsyn skall tas till användningens omfattning. Producenten ska förse TF eller den TF anvisar med erforderliga uppgifter för ett kontrollerbart och identifierbart underlag såsom men inte begränsat till:

- Sammanställning av distributörens redovisningar av vilken det framgår distributionsintäkter, distributionskostnader, distributionsersättning samt producentnettots storlek.
- Storlek på MG samt viktad MG.
- Avräknad MG.

Vid förhandssålda visningslicenser ska av underlaget framgå licensperioder, antal utsändningar, till vem licenserna sålts, vilka territorier de avser samt producentens erhållna ersättningar för visningslicenser enligt § 44 Mom 5.

Dessa uppgifter skall redovisas med samma intervall som i Mom 2 nedan.

## **§ 29 REKLAMFILM OCH BESTÄLLNINGSFILM**

Avtal avseende bl a ersättning för medverkan i reklamfilm skall skriftligen bekräftas i enlighet med särskilt upprättat standardkontrakt vilket bifogas detta kollektivavtal.

Vid produktion av beställningsfilm, oavsett produktionsteknik, avlöser medverkandes gage rätt för producenten att fritt visa och sprida verket. Visnings- och spridningsrätten av beställningsfilm är geografiskt och tidsmässigt oinskränkt. Såvida filmens ursprungliga syfte ej förändras innefattar detta också rätt att visa och sprida filmen i nedskuret skick eller i vissa delar eller i form av stillbilder.

### *Anmärkningar*

- 1. Oavsett bestämmelserna i denna paragraf äger producenten rätt att visa och sprida filmen i samband med företagsjubiléer, kavalkader, i kulturhistoriska sammanhang och som ett led i marknadsföringen för det egna eller beställarens företag. Därjämte äger producent och beställare rätt att delta med filmen i festivaler och tävlingar.*
- 2. Rättigheterna omfattar ej rätten att utnyttja medverkandens namn eller bild i tidskrifter eller i tryckt reklam med undantag för reklam för filmen eller för producentens eget företag.*
- 3. Förtroenderådet har att följa tillämpningen av avtalet ifråga om gränsdragningar mellan reklamfilm och industrifilm. Eventuell tvist avgörs av förtroenderådet med opartisk ordförande.*
- 4. Vid produktion av dokumentärfilm tillämpas § 44.*

## **§ KORTA AVSNITT**

### **Mom 1 Rättighetsreglering avseende korta avsnitt**

Sändningsföretag äger rätt att utan ersättning själv använda avsnitt om högst två minuter från produktion som producerats för det sändningsföretaget för sändning i det egna sändningsföretaget. Sådana avsnitt får inte omfatta slutet spelscen eller enhetligt estradnummer. I det fall sändningsföretaget själv är producent utgår för slutet spelscen eller estradnummer om 1-5 minuter en ersättning om 10 % av vederbörandes grundgage, dock lägst fr o m 2016-01-01 2 410 kronor och högst 5 948 kr. För sketcher om mindre än en minuts speltid utgår ersättning fr o m 2016- 01-01 med 722 kronor. Produktion får ej huvudsakligen bestå av korta avsnitt.

### *Anmärkningar*

- 1. För i första stycket angiven rätt erlägger sändningsföretag till TF att användas för kollektiva ändamål, såsom humanitära och/eller sociala ändamål ersättning enligt särskild mellan parterna träffad uppgörelse.*
- 2. Producentens rättigheter enligt denna bestämmelse får ej utan berörd rättsinnehavares tillstånd brukas på sådant sätt att dennes ideella rätt enligt URL kränks.*
- 3. Ovanstående bestämmelser inskränker inte citaträtten enligt upphovsrättslagen.*

# **FRIA KOREOGRAFER OCH DANSGRUPPER**

## **1 Avtalets omfattning**

Avtalet gäller koreografer, dansare, administrativa och tekniska tjänstemän anställda vid fria dansgrupper eller anställda av fria koreografer. Med anställning enligt denna överenskommelse avses anställning vid fria dansgrupper och anställning hos fria koreografer, nedan kallade arbetsgivare. Om anställd inom detta avtalsområde, inom ramen för sin anställning, tjänstgör vid institutionsteater gäller följande: Det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal för denna institutionsteater ska gälla för den anställde i de delar som avser lön, andra ersättningar samt arbetstider.

## **2 Resor**

### **2.1 Restidsersättning**

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning från och med den 1 april 2014 med 59 kr per timme och från och med den 1 januari 2015 med 60 kr per timme.

## **3 Semester och annan ledighet**

Om inget annat sägs gäller semesterlagen.

### **3.1 Semesterår**

Arbetsgivare kan istället för semesterlagens regler räkna perioden 1.7 - 30.6 eller kalenderår såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår.

### **3.2 Semesterns längd**

Anställd åtnjuter varje semesterår 25 dagars semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommit om längre semesterledighet. Vid tidsbestämd anställning, anställning per dansverk och vikariat som varar högst sex månader utgår ingen semesterledighet om inte annan särskild överenskommelse träffas.

### **3.3 Semesterlön, semesterersättning**

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

### **3.4 Semesterns förläggning**

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

### 3.5 Havandeskapslön

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 socialförsäkringsbalken (SFB) . Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag enligt nedan.

Denna lönegräns beräknas som:

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

Exempel år 2014

Prisbasbeloppet för år 2014 är 44 400 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,400 \text{ kr}}{12} = 27\,750 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön om högst 27 750 kr:

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

För arbetstagare med fast månadslön över 27 750 kr:

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

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg).

För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

## 4 Dansare

### 4.1 Anställningsformer

Anställning för dansare kan vara per dansverk, allmän visstidsanställning, vikariats- eller tillsvidareanställning. Anställningen kan vara på heltid eller halvtid. Parterna är eniga om att under avtalsperioden gemensamt arbeta för att öka tillgången på lämpliga repetitionslokaler. Målsättningen med arbetet är att inför nästa avtalsperiod kunna utmönstra halvtidsanställning för konstnärlig personal ur avtalet.

#### *Anmärkning*

Överenskommelse om anställning per föreställning kan ske vid s.k. inhopp och vid anställning där enstaka föreställningar ges vid ett eller flera tillfällen efter det att den ordinarie spelperioden avslutats.

## 4.2 Lägstalön dansare

För dansare som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års yrkeserfarenhet uppgår lägstalönen från och med den 1 april 2016 till 19 903 kr per månad.

Dansaren ska fem år efter det första engagemanget haft en positiv löneutveckling baserad på personliga kvalifikationer dock från och med den 1 april 2016 lägst 21 999 kr per månad. Löneutvecklingen ska därefter följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig scenkonstpersonal.

För dansare som inte uppfyller detta krav reduceras lägstalönen från och med den 1 april 2016 till lägst 17 704 kr per månad.

Semestersättning tillkommer.

## 4.3 Lägstalön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2 respektive 3,7, se 4.4.

Daglön: Överenskommen månadslön förhöjd med 25 procent dividerad med 21.

### *Lägstalön vid halvtidsanställning*

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 4.2 eller 4.5 dock med tillägg vid föreställning ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerat med 31,5.

## 4.4 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar

Repetitionsdagar och/eller föreställningar överstigande 21 per månad respektive 5 per vecka ersätts med lägst överenskommen månadslön dividerad med 21 per dag.

Vid anställning överstigande en månad kan överenskommelse göras om att två föreställningar understigande 30 minuter på samma dag och på samma plats räknas som en föreställning. Sådan överenskommelse måste skrivas in anställningsavtalet. Detsamma gäller vid anställning kortare än en månad om veckolönen överstiger lägst månadslön dividerad med 3,7. Antalet föreställningar per vecka får dock inte överstiga 8 föreställningar.

## 4.5 Överenskommen lön/Lönesättningsprinciper

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande erfarenhet, ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. För arbetsledande personal beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Avvägningen av lönerna ska också ske med beaktande av den anställdes specialkunskaper och kompetens. Vid gränsöverskridande arbete ska överenskommelse träffas om lönepåslag för detta. Någon negativ skillnad i lönesättning på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska inte ske.

Kriterier för lönesättning bör vara:

- utbildning
- ansvar
- arbetsledande arbetsuppgifter
- skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen
- yrkeserfarenhet
- arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna

#### 4.6 Repetition och inhopp

För heltidsanställda gäller att repetition överstigande 2,5 timmar på föreställningsdag räknas som en repetitionsdag. Vid inhopp ska den anställde för den första föreställningen garanteras en ersättning motsvarande lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21, samt för repetition lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21. Vid framförande av program som repeterats in utanför ordinarie arbetstid, ska gaget påverkas positivt av detta.

#### 4.7 Arbetstid dansare

##### 4.7.1 För heltidsanställda

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka, varav minst 7,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Ordinarie arbetstid per arbetsdag är högst 10 timmar varav minst 1,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 8 timmar, varav minst 1,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Innehållet i den dagliga träningen bestäms av koreograf och dansare gemensamt. Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Därutöver ersätts restid enligt 2.1.

##### 4.7.2 För halvtidsanställda

Ordinarie arbetstid utgör högst 20 timmar per vecka, varav minst 7,5 timmar ska utgöras av daglig träning och max 18,75 timmar får utgöras av dans eller likvärdigt fysiskt arbete. Ordinarie arbetstid per arbetsdag är högst 10 timmar varav minst 1,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 4 timmar, varav minst 1,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Dansaren bestämmer över innehållet i den dagliga träningen och ska ges möjlighet att förlägga den till den öppna dagliga träningen om sådan finns på arbetsorten. All tid ingår i arbetstiden vid resa utanför verksamhetsorten.

##### 4.7.3 För hel- och halvtidsanställda

Högst 6,5 timmar per arbetsdag får utgöras av dans eller likvärdigt fysiskt arbete inberäknat den dagliga träningen. Daglig träning läggs ut minst 5 dagar per vecka även om övriga arbetstider ligger på ett färre antal dagar per vecka. Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden högst ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Veckan räknas från måndag till söndag. Gränsöverskridande arbete ska utföras på arbetstid.

## 4.8 Veckovila och dygnsvila

### 4.8.1 Veckovila

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagarsperiod. Vid anställning ska i samråd med de anställda minst en fast veckovilodag fastställas och inskrivas i kontraktet. Vilodagarna kan flyttas om det meddelas minst 15 dagar i förväg, antingen till dagen innan eller efter ordinarie veckovilodagar. Då veckovila inte kan beredas under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut respektive efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse.

### 4.8.2 Dygnsvila

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Vid synnerliga skäl kan annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den anställde.

## 4.9 Övertid och övertidsersättning

### 4.9.1 Övertid

Övertid är all arbetad tid som ligger utöver ordinarie arbetstid och får inte planeras utan får enbart läggas ut vid sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför dansgruppens eller koreografens kontroll eller efter överenskommelse.

### 4.9.2 Övertidsersättning

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstid utgår övertidsersättning med:

Ordinarie timlön gånger 1,5

Alternativt kompensationsledighet med:

Antal övertidstimmar gånger 1,5

Om övertidsarbete utförs på vardagar kl. 23.00 - 07.00 eller sön- och helgdagar utgör övertidsersättningen:

Ordinarie timlön gånger 2

Alternativt kompensationsledighet med:

Antal övertidstimmar gånger 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 övertidsersättningen kontant.

### 4.9.3 Beräkning av övertidsersättning heltidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för heltidsanställda utgör timersättning:

Månadslön dividerad med 167

Alternativt:

Veckolön dividerad med 40

Alternativt:  
Dagsgage dividerat med 8

#### 4.9.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för halvtidsanställda utgör timersättning:

Månadslön dividerad med 83,5

Alternativt:  
Veckolön dividerad med 20

Alternativt:  
Dagsgage dividerat med 4

## 5 Koreografer

### 5.1 Anställningsformer

Anställning för koreografer kan antingen vara per dansverk, allmän visstidsanställning, vikariats- eller tillsvidareanställning. Anställning kan vara heltid eller halvtid.

### 5.2 Förberedelsetid

Vid anställning av koreograf ska anställningen omfatta förberedelsetid, innan repetitionsperiodens början, som är i relation till verkets omfattning och art. Minimitid för förberedelsetid är en dag.

### 5.3 Lägstalön koreograf

Koreografer ersätts under den överenskomna repetitionstiden, i vilken även förberedelsetiden om minst en dag ska ingå, med lön enligt nedan.

Koreograf som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstalönen från och med den 1 april 2016 till 26 189 kr per månad.

För koreograf som inte uppfyller detta krav reduceras lägstalönen från och med den 1 april 2016 till lägst 20 322 kr per månad.

Semestersättning tillkommer.

### 5.4 Lägstalön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2.

Daglön: Överenskommen månadslön förhöjd med 25 procent dividerad med 21.



## 5.5 Lägstlön vid halvtidsanställning

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 5.3 dock med tillägg vid föreställning av ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerad med 31,5.

## 5.6 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar

Repetitionsdagar och/eller föreställningar överstigande 21 per månad respektive 5 per vecka ersätts med lägst överenskommen månadslön dividerad med 21 per dag.

Vid anställning överstigande en månad kan överenskommelse göras om att två föreställningar understigande 30 minuter på samma dag och på samma plats räknas som en föreställning. Sådan överenskommelse måste skrivas in i anställningsavtalet. Detsamma gäller vid anställning kortare än en månad om veckolönen överstiger lägst månadslön dividerad med 3,7. Antalet föreställningar per vecka får dock inte överstiga 8 föreställningar.

## 5.7 Överenskommen lön/lönesättningsprinciper

Den överenskomna lönen bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och koreografen varvid följande principer ska följas. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande erfarenhet, ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. För arbetsledande personal beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Avvägningen av lönerna ska också ske med beaktande av den anställdes specialkunskaper och kompetens. Vid gränsöverskridande arbete ska överenskommelse träffas om lönepåslag för detta. Någon negativ skillnad i lönesättning på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska inte ske.

Kriterier för lönesättning bör vara:

- utbildning
- ansvar
- arbetsledande arbetsuppgifter
- skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen
- yrkeserfarenhet
- arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna

Lönen ska successivt öka med koreografens yrkesverksamhet och baseras på koreografens personliga kvalifikationer. Löneutvecklingen ska i övrigt följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig personal.

## 5.8 Arbetstid koreografer

### 5.8.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka, varav minst 7,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Koreografen bestämmer både under heltids- och halvtidsanställning över innehållet i sin dagliga träning och ska ges möjlighet att förlägga den till den öppna dagliga

träningen om sådan finns på arbetsorten och om denna är öppen för koreografer. Koreografen kan även använda denna tid till förberedelser för dagens repetitioner. Gränsöverskridande arbete ska utföras på arbetstid.

## 5.9 Veckovila och dygnsvila

### 5.9.1 Veckovila

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagarsperiod. Vid anställning ska i samråd med de anställda minst en fast veckovilodag fastställas och inskrivas i kontraktet. Vilodagarna kan flyttas om det meddelas minst 15 dagar i förväg, antingen till dagen innan eller efter ordinarie veckovilodagar. Då veckovila inte kan beredas under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut respektive efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse.

### 5.9.2 Dygnsvila

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Vid synnerliga skäl kan annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den anställde.

## 6 Administrativa och tekniska tjänstemän

### 6.1 Lägstälön administrativa och tekniska tjänstemän

För teknisk och administrativ personal utan relevant utbildning uppgår lägstälönen från och med den 1 april 2016 till 17 898 kr per månad.

För teknisk och administrativ personal med relevant högskoleutbildning eller motsvarande i Sverige eller utomlands eller med 4 års yrkeserfarenhet uppgår lägstälönen från och med 1 april 2016 till 19 290 kr per månad.

### 6.2 Lönesättningsprinciper

Den överenskomna lönen bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och den anställde varvid följande principer ska följas. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande erfarenhet, ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. För arbetsledande personal beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Avvägningen av lönerna ska också ske med beaktande av den anställdes specialkunskaper och kompetens. Vid gränsöverskridande arbete ska överenskommelse träffas om lönepåslag för detta. Någon negativ skillnad i lönesättning på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska inte ske.

Kriterier för lönesättning bör vara:

- utbildning
- ansvar
- arbetsledande arbetsuppgifter

- skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen
- yrkeserfarenhet
- arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna

## 6.3 Arbetstid administrativa och tekniska tjänstemän

### 6.3.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka. Ordinarie arbetstid per arbetsdag är högst 10 timmar. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 8 timmar. Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Därutöver ersätts restid enligt 2.1. Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden högst ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Veckan räknas från måndag till söndag. Gränsöverskridande arbete ska utföras på arbetstid.

## 6.4 Veckovila och dygnsvila

### 6.4.1 Veckovila

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagarsperiod. Vid anställning ska i samråd med de anställda minst en fast veckovilodag fastställas och inskrivas i kontraktet. Vilodagarna kan flyttas om det meddelas minst 15 dagar i förväg, antingen till dagen innan eller efter ordinarie veckovilodagar. Då veckovila inte kan beredas under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut respektive efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse.

### 6.4.2 Dygnsvila

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Vid synnerliga skäl kan annan överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den anställde.

## 6.5 Övertid och övertidsersättning

### 6.5.1 Övertid

Övertid är all arbetad tid som ligger utöver ordinarie arbetstid och får inte planeras utan får enbart läggas ut vid sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför dansgruppens eller koreografens kontroll eller efter överenskommelse.

### 6.5.2 Övertidsersättning

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstid utgår övertidsersättning med:

Ordinarie timlön gånger 1,5

Alternativt kompensationsledighet med:

Antal övertidstimmar gånger 1,5

Om övertidsarbete utförs på vardagar kl. 23.00 - 07.00 eller sön- och helgdagar utgör övertidsersättningen:

Ordinarie timlön gånger 2

Alternativt kompensationsledighet med:  
Antal övertidstimmar gånger 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 övertidsersättningen kontant.

#### 6.5.3 Beräkning av övertidsersättning heltidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för heltidsanställda utgör timersättning:  
Månadslön dividerad med 167

Alternativt:  
Veckolön dividerad med 40

Alternativt:  
Dagsgage dividerat med 8

#### 6.5.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för halvtidsanställda utgör timersättning:  
Månadslön dividerad med 83,5

Alternativt:  
Veckolön dividerad med 20

Alternativt:  
Dagsgage dividerad med 4

## 7 Uppförandeersättningar

### 7.1 Koreografer

Av koreografen skapad koreografi ersätts per föreställning enligt följande:

Föreställning om högst 30 minuter 358 kr.  
Föreställning överstigande 30 minuter 715 kr

Vid få planerade föreställningar bör uppföranderättsersättningen påverkas positivt/vara högre. Uppföranderättsersättningen ska framgå av anställningskontraktet. Ersättning ska betalas ut som lön. Beloppen gäller för hela avtalsperioden.

### 7.2 Upphovsrätts- och uppföranderättsersättningar övriga yrkesgrupper

Ersättning för upphovsrätt och uppförandeersättning ska utgå till anställd som har upphovsrätt t.ex. regissör, scenograf, kostymtecknare, mask-, ljud- och ljusdesigner, enligt överenskommelse och anges i anställningskontraktet.

# **FRIA PROFESSIONELLA TEATRAR**

## **1 AVTALETS OMFATTNING**

Avtalet gäller anställda vid fria professionella teatrar.

## **2 ANSTÄLLNING**

### **2.1 Konstnärlig personal**

Avtal om anställning för skådespelare, dansare, mimartister, sångare, musikalartist, regissör, koreograf, scenograf eller kostymtecknare m fl. kan träffas antingen per pjäs, korttid, vikariat, ett till femårsanställda, turnéanställning eller tills vidare. Med korttid avses minst 6 månader.

#### Anmärkning

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.

Vid turnéanställning skall merparten av arbetstiden vara på turné.

### **2.2 Administrativa och tekniska tjänstemän**

Avtal om anställning för administrativa och tekniska tjänstemän kan vara tillsvidare-, vikariat eller allmän visstidsanställning

### **2.3 Vikariat och allmän visstidsanställning**

Parterna är överens om att 5 § sista stycket lagen om anställningsskydd inte skall tillämpas.

### **2.4 Gränsöverskridande arbete**

I de fall teatern önskar att den anställde utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av den anställdes befattning, såsom exempelvis bygga och riva dekor mm, ska särskild överenskommelse träffas. Överenskommelsen ska anges i anställningskontraktet.

## **3 ANSTÄLLNINGENS BÖRJAN OCH UPPHÖRANDE**

Anställning skall bekräftas med kontrakt.

Vid anställning per pjäs kan överenskommelse träffas om att anställningen påbörjas inom en fjortondagarsperiod och upphör inom en fjortondagars period. För regissör, koreograf, scenograf och kostymtecknare skall 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 skall varsel om kontraktets upphörande ges av teatern 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.

### **3.1 Turordning vid uppsägning för konstnärlig personal**

Turordningsreglerna §§ 22-23 lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga.

### **3.2 Företrädesrätt avseende konstnärlig personal**

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

## **4 LÖN**

### **4.1 Månadslön m.m.**

Lägst lön för personal uppgår till:

*Fr.o.m. den 1 juni 2016*

**19 129 kr/mån.**

Lägst 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 juni 2016*

**21 249 kr/mån.**

### **Regissörer, koreografer, scenografer och kostymdesigner**

Vid anställning per pjäs utgår lägst grundbelopp enligt punkt 4.3 samt lägst månadslön enligt ovan.

## 4.2 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 juni 2016*

**1 062 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 juni 2016*

**1 179 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.

## 4.3 Regissörer, scenografer, kostymdesigner, koreografer, ljusdesigner

### 4.3.1 Frilansregissör engagerad per pjäs

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 juni 2016*

**74 455 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 reduktion 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.

#### **4.3.2 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:

*Fr.o.m. den 1 juni 2016*

#### **40 951 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.

##### **4.3.2.1 Förvärv av uppföranderätten**

<b>Dansverk över 45 min</b>	<b>Urpremiär</b>	<b>Övriga uppsättningar</b>
-----------------------------	------------------	-----------------------------

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.

##### **4.3.2.2 Övrigt koreografiskt arbete**

Från och med första uppsättningen är koreografen berättigad till en ersättning om lägst **2 525 kr/dag** fr.o.m. den 1 juni 2016.



Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst **3 702** kr/dag fr.o.m. 1 juni 2016.

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.

#### **4.3.3 Frilansscenograf och kostymdesigner engagerad per pjäs**

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

##### **4.3.3.1 Scenografi och kostym för fler än 25 medverkande**

*Fr.o.m. den 1 juni 2016*

**74 455 kr.**

##### **4.3.3.2 Scenografi och kostym för 11-25 medverkande**

*Fr.o.m. den 1 juni 2016*

**63286 kr.**

##### **4.3.3.3 Scenografi och kostym för 1-10 medverkande**

*Fr.o.m. den 1 juni 2016*

**52 118 kr.**

##### **4.3.3.4 Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym**

*Fr.o.m. den 1 juni 2016*

**37 226 kr.**

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska beaktas uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, kostymskissernas karaktär och antal, antalet kostymer per medverkande och övriga faktorer som påverkar uppdragets svårighetsgrad och omfattning.

Därutöver skall 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.

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 avvikelser från ersättningarna ovan överenskommas. Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse. Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

#### **4.3.4 Frilansljustättare engagerad per pjäs**

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med lägst **2 525 kr/dag** fr.o.m. den 1 juni 2016.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljustättare (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst **3 702 kr/dag** fr.o.m. 1 juni 2016. I arvodet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Övrigt ljustättningsarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse. Då arbete som ljustättare utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

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

#### **4.4 Gemensamma bestämmelser för frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner och – ljusdesigner engagerade per pjäs**

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner engagerade per pjäs skall 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.

### **5 UTBETALNING LÖN**

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

### **6 ANLITANDE AV F-SKATTARE**

När teatern anlitar F-skattare, som arbetsleds av teatern såsom t.ex. skådespelare och tekniker, skall avtalets löne- och arbetstidsbestämmelser gälla.

## **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 ARBETSTID**

### **8.1 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 12 veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Veckan räknas från måndag till söndag.

### **8.2 Arbetstidsschema**

Arbetstidsschema omfattande ordinarie arbetstid skall 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.

### **8.3 Arbetstidens förläggning**

Vid arbetstidens förläggning skall hänsyn tas både till verksamhetens behov och de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning skall stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen skall 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 prövade av arbetsgivaren. Om de anställdas önskemål inte kan tillgodoses skall arbetsgivaren ange skäl för detta. Enskilda önskemål skall även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

### **8.4 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, skall 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.

## **9 VECKOVILA**

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagars period. Vid anställning skall 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 skall veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut resp. efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse. Veckovila i premiärveckan kan indragas och skall då kompenseras med två extra semesterdagar.

## **10 DYGN SVILA**

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

## **11 TRAKTAMENTS- OCH RESERSÄTTNING**

### **11.1 Reseavtal**

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal träffat mellan Svensk Scenkonst (SvS) och PTK. Nedan kallat reseavtalet.

### **11.2 Resor**

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass. Företas enskild resa med flyg eller annat färdmedel, sker detta i enlighet med reglerna i reseavtalet. 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.

### **11.3 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.

### **11.4 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 56 kr. Om vistelsen kommer att vara mer än fyra månader men mindre än sex månader utgår efter fyra månader natraktamente 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 övernattnings på arbetsorten under anställningstiden uppbära natraktamente enligt reseavtalet under längst 6 månader.

### **11.5 Restidsersättning**

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med fr.o.m. den 1 juni 2016 med **79** kr/timme

### **11.6 Lokal överenskommelse**

För teatrar som anställer stora ensembler eller vid uppsättningar som är särskilt kostnadskrävande kan efter godkännande av Teatercentrum och Teaterförbundet överenskommelse om andra villkor träffas mellan teatern och den anställde.

## **12 SEMESTER**

### **12.1 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.

### **12.2 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.

### **12.3 Semesterlön, semesterersättning**

Semesterersättning skall 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.

### **12.4 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.

## **13 SJUKLÖN MM.**

### Anmärkning

AGS gäller vid sjukdom fr.o.m. den 15:e kalenderdagen

## **14 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR OCH PENSION**

### **14.1 Försäkringar**

Arbetsgivaren skall för samtliga anställda, enligt allmänna villkor i AFA, teckna Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS, Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA och Föräldrapenningtillägg, FPT 16.

### **14.2 Kompletterande pensionsersättning**

Arbetsgivaren avsätter till den anställde, kompletterande pensionsersättning beräknat på utbetald lön och semestersättning enligt reglerna i pensionsavtalet Avtalspension SAF-LO. Den kompletterande pensionsersättningen inbetalas av arbetsgivaren till pensions- och försäkringsförmedlaren FORA. Pensionsmedlen förvaltas enligt de regler som gäller i pensionsavtalet Avtalspension SAF-LO. Arbetsgivaren svarar för vid varje tidpunkt förekommande löneskatt på inbetalt belopp.

### **14.3 Trygghetsrådet TRS**

Arbetsgivaren skall teckna Omställningsavtalet TRS.

## **BILAGOR**

### **1 Sjuklön m.m.**

## **BILAGA 1 SJUKLÖN M.M.**

### **Mom. 1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan**

#### **Mom. 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 mom. 3-5. Ny sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare perioden. När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska han snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska han så snart ske kan meddela arbetsgivaren när han beräknar kunna återgå i arbete.

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 lagen om ersättning åt smittbärare.

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

#### **Mom. 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 denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.(SjLL § 3).

### **Mom. 2 Försäkran, läkarintyg och anmälan**

#### **Mom. 2:1 Försäkran**

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

#### **Mom. 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 arbetsgivaren anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av arbetsgivaren.

#### **Mom. 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.

### **Mom. 3 Sjuklörens storlek**

#### **Mom. 3:1 Löneavdrag**

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

#### **Mom. 3:2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar**

##### **Mom. 3:2:1 Frånvaro hela dagar**

För sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod gäller följande.

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per dag med:

Månadslönen x 12 för den första frånvarodagen (karensdagen) i årsarbetstiden (dagar) sjukperioden respektive med 20 % x månadslönen x 12 fr o m den andra frånvarodagen i årsarbetstiden (dagar) sjukperioden.

För personal med veckolön görs som huvudregel sjukavdrag per dag, varvid dagslönen framräknas med hjälp av divisionerna 1/5 respektive 1/6 för aktuell 5- respektive 6-dagarsvecka.

##### Anmärkning

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjukperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procents sjukavdrag.

##### **Mom. 3:2:2 Frånvaro del av dag**

Om en anställd är frånvarande del av dag på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

månadslönen x 12 för den första frånvarodagen  
52 x veckoarbetstiden (karensdagen) sjukperioden  
respektive med:

20 % x månadslönen x 12 fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjuk-  
52 x veckoarbetstiden perioden

##### **Mom. 3:2:3 Arbetstagare med timlön eller gage**

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges ej lön.



För anställd med timlön utges sjuklön för varje timme den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde på grund av sjukdomen gått miste om. För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön med på motsvarande sätt till 80 %, dock högst med 1 250 kr/dag eller föreställning.

#### **Mom. 3:2:4 Definition av månadslön**

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

#### **Mom. 3:2:5 Rörliga ersättningar (avser alla)**

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha utgått, utges dessutom sjuklön fr o m den andra dagen i sjukperioden med 80 procent av den ersättning som arbetstagaren gått miste om dessa dagar. För karensdagen utgår inte sjuklön.

#### Protokollsanteckning

Parterna är överens om att lokal överenskommelse rörande karensdagberäkning kan träffas.

#### Anmärkningar till mom. 3:2

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller fr o m den andra dagen i sjukperioden.
2. Årsarbetstiden för heltidsanställda ska beräknas utgöra 260 dagar.
3. För deltidsanställda arbetstagare med varierande arbetstid över veckans arbetsdagar beräknas årsarbetstiden från respektive anställningsavtal.
4. För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp, från vilket sjukavdrag ska göras.
5. Eventuella förmåner för fri bil eller bostad respektive traktaments-, rese- och andra dylika ersättningar medtages inte i beräkningsunderlaget.

#### **Mom. 3:3 Sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen**

AGS gäller vid sjukdom fr.o.m. den 15:e kalenderdagen och därför är mom. 3:3 och 3:4 inte medtagna i denna bilaga.

#### **Mom. 4 Vissa samordningsregler**

#### **Mom. 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 har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt mom. 3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan. Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7.5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

#### **Mom. 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.

#### **Mom. 4:3 Vissa ersättningar från staten**

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

#### **Mom. 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön**

##### **Mom. 5:1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället**

Om en arbetstagare fyllt 60 år när hon/han anställs, kan arbetsgivaren och den anställde överenskomma, att han/hon inte ska ha rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden.

##### **Mom. 5:2 Förtigande av sjukdom**

Om en arbetstagare vid anställningen har förtigit att han lider av viss sjukdom, har han inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

##### **Mom. 5:3 Inte lämnat friskintyg**

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denna på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

##### **Mom. 5:4 Nedsatta sjukförmåner**

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

##### **Mom. 5:5 Olycksfall som vållats av tredje man**

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

#### **Mom. 5:6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan**

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

#### **Mom. 5:7 Inskränkningar fr.o.m. 15 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 om arbetstagarens arbetsförmåga är självförvårdad, eller om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder, om inte överenskommelse om annat träffas.

#### Anmärkningar

1. Om sjukpension enligt SPV-planen eller annan på arbetsmarknaden genom kollektivavtal reglerad pensionsplan börjar utges till arbetstagaren upphör rätt till sjuklön.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se mom. 4.

#### **Mom. 6 Havandeskapslön**

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 37 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag med tillämpning av bestämmelser i mom. 3:3.

#### 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.

#### **Mom. 7 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning**

##### **Mom. 7:1 Föräldrapenning**

Vid ledighet med föräldrapenning hänvisa till regleringarna i Föräldrapenningtillägget, FPT.  
Vid föräldraledighet görs löneavdrag som vid tjänstledighet utan lön.

### **Mom. 7:2 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 38 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 mom. 3:2 resp. mom. 3:3.

### **Mom. 8 Smittbärare**

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

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

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

Fr o m 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt mom. 3:3. För arbetstagare med månadslön över 22 750 kr ska dock avdrag göras med

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

### Protokollsanteckning ang. sjuklön m.m.

Därest reglerna i lagen om sjuklön resp. allmän försäkring ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

## **OFFENTLIGT FINANSIERADE TEATERINSTITUTIONER**

## **GEMENSAMMA BESTÄMMELSER**

### **1 Inledande bestämmelser**

#### **1.1 Avtalets omfattning**

Detta avtal omfattar teatrar och i tillämpliga delar orkesterföretag anslutna till Svensk Scenkonst samt personalkategorier företrädda av Teaterförbundet, respektive Akademikerförbunden se bilaga 2.

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

#### **1.2 Undantag**

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

#### **1.3 Förbundstillhörighet för företagsledning m.m.**

Företagets högsta chef, ekonomichef (administrativ chef) samt deras ställföreträdare får tillhöra Teaterförbundet/Akademikerförbunden enbart som passiva medlemmar. Detsamma gäller personalchef och teaterchefens/ekonomichefens/personalchefens sekreterare om företagsledningen så begär.

#### **1.4 Lokala avtal**

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

### **2 Anställningen**

#### **2.1 Anställningsförhållandet**

##### **2.1.1 Allmänna förhållningsregler**

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

##### **2.1.2 Bisyssla**

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

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

##### **2.1.3 Arbetsuppgifter**

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

Den anställda medger att arbetsgivaren får göra inspelningar och upptagningar för teaterns egen föreställningsverksamhet och interna behov samt för de nyttjanden som ersätts enligt bilaga 5.

Den anställda är skyldig att medverka vid av arbetsgivaren anordnade föreställningar (konserter) som sänds i radio eller TV. För sådan medverkan har den anställda rätt till ersättning enligt det avtal som vid varje tidpunkt träffats mellan Teaterförbundet och den aktuella utsändaren. Den anställda är även skyldig att medverka vid av arbetsgivaren anordnade föreställningar och konserter som distribueras och ersätts enligt bilaga 5.

Beslut om samproduktion, direktutsändning eller upptagning av hel eller större del av föreställning för sändning/distribution i radio, TV eller via elektroniska medier, ska hanteras enligt reglerna i parternas samverkansavtal, se bilaga 2.

#### **2.1.4 Klädsel och maskering**

För scenbruk tillhandahåller teatern nödvändiga tillbehör.

Dansare erhåller tåspetsskor enligt hittills gällande regler.

För teknisk personal tillhandahåller arbetsgivaren skyddskläder.

#### **2.1.5 Friskintyg**

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

#### **2.1.6 Force Majeure**

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

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

### **3 Arbetstider och meddelanden**

#### **3.1 Omfattning m.m.**

##### **3.1.1 Tillämplighet av arbetstidsreglerna**

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

### *Anmärkning*

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

ATL:s regler tillämpas i följande frågor:

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

#### **3.1.2 Lokala avtal - avvikelser**

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

- a) 3.2 avseende arbetstidsplanering och arbetstidsförläggning
- b) 3.3 avseende ordinarie arbetstid
- c) 3.6 avseende veckovila
- d) 3.11 avseende turné

### **3.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning**

#### **3.2.1 Arbetstidsplanering**

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

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

- a) Arbetsgivaren fastställer föreställning, konsert, gästspel, sista förberedande genrep och genrep (inklusive pianogenrep).
- b) Arbetsgivaren upprättar senast 14 dagar i förväg arbetstidsschema per 4-veckorsperiod – begränsningsperioden (se dock 3.6 anmärkning). Schema för de två sista veckorna i perioden kan ändras t.o.m. ingången i perioden. Lediga dagar gäller som slutlig planering. Sker annan ändring i arbetstidsschema (inom ordinarie arbetstidsram) utgår från 1 april 2017 ett lönetillägg om 139 kr per flyttad timme.

#### *Anmärkning till b)*

1. Med begränsningsperiod avses lokalt överenskomna fasta perioder.



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

Beträffande anställds skyldighet att ta del av meddelanden se 3.12.

### *Anmärkning*

För turné se 3.11.

#### **3.2.2 Arbetstidens förläggning**

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

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

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

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

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

### **3.3 Ordinarie arbetstid**

#### **3.3.1 Arbetstidens längd**

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor (38 timmar för skiftarbetande teatertekniker/teaterteknik

personal). Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller genomsnittstiden med mer än 8 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

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

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

#### *Anmärkning*

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

#### *Anmärkning*

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

### **3.3.2 Arbetstidens omfattning**

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

#### *Anmärkning*

Förberedelsetid för konstnärlig personal (instuderings- etc.) ingår i arbetstidsmåttet. För dansare ingår som hittills en timmes skola per dag.

I lokalt avtal kan även regleras flexibel arbetstid.

### **3.3.3 Beräkning av arbetstid**

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

Inställelse till tjänstgöring räknas som lägst 3 timmar per dag.

Påbörjad kvart räknas som hel kvart.

#### *Anmärkning*

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

#### **3.3.4** Årsarbetsdagar

Spelåret omfattar högst 230 arbetsdagar.

I årsarbetstiden avseende antalet arbetade dagar ska inräknas:

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

I årsarbetstiden inräknas inte arbetsdagar som helt kompenserats med övertidsersättning.

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

#### 3.4 Övertidsutrymme

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

#### 3.5 Dygnsvila

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

#### 3.6 Veckovila

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

Veckovilan kan förläggas till annan veckodag än som anges i lokalt avtal i händelse av sjukdom och annat utom arbetsgivarens kontroll. Då veckovila inträffar på helgdag eller helgdagsafton, får arbetsgivaren förlägga veckovilodagen till nästkommande vardag eller annan dag efter lokal överenskommelse.

Veckovila kan tillfälligt dras in på grund av sjukdom eller annat utom arbetsgivarens kontroll. Indragen veckovila ersätts med två semesterdagar i anslutning till ordinarie semester eller enligt enskild överenskommelse. I annat fall utgår semesterersättning.

Lokal överenskommelse kan träffas om rätt att dra in veckovilan. Kompensation utgår enligt stycke tre.

#### *Anmärkning*

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

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

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

### 3.7 Obekväm arbetstid

#### 3.7.1 Begreppet obekväm arbetstid

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

#### 3.7.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

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

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

Ob-tillägg utgår till personal med rätt till övertidsersättning.

Ob-tillägg utgår inte till anställda med enbart föreställningsgage.

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

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

#### *Tillämpningsanvisning*

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

#### *Anmärkning*

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

### **3.7.3 Individuell överenskommelse**

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

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

## **3.8 Övertidskompensation**

### **3.8.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation**

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

### **3.8.2 Olika slags övertidskompensation**

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

### **3.8.3 Beräkning av kompensationsledighet**

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

### **3.8.4 Beräkning av övertidsersättning**

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlön utgör 1/167 av månadslönen.

### 3.8.5 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

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

### 3.8.6 Individuell överenskommelse

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

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

## 3.9 Mertid

### 3.9.1 Begreppet mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger ordinarie arbetstidsmått. Arbetet ska antingen ha beordrats eller godkänts i efterhand.

Mertid utöver ordinarie arbetstid för heltidsanställd är överskjutande mertid och kompenseras som övertid enligt 3.8 ovan.

### 3.9.2 Olika slags mertidskompensation

Mertidsarbete kompenseras med antingen pengar (mertidersättning) eller ledig tid (kompensationsledighet). Kompensationsledighet ges efter överenskommelse.

### 3.9.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per mertidstimme ges enligt följande:

Arbetad mertid uppräknas med faktorn 1,4 (1 timmes mertidsarbete = 1 timme och 24 minuters ledighet).

### 3.9.4 Mertidersättning

Mertid ersättes per timme med:

Månadslönen

3,5 x veckoarbetstiden

### **3.9.5** Beräkning av månadslön i samband med mertidsersättning

Vid beräkning av mertidsersättning enligt 3.9.4 ovan avses med begreppet månadslön den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

## **3.10** Restidsersättning

### **3.10.1** Begreppet restid

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

### **3.10.2** Ersättning för restid

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

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

### **3.10.3** Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentesregler

Regler rörande resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente återfinns i reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, se bilaga 3.

## **3.11** Turné

### **3.11.1** Begreppet turné

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

### **3.11.2** Arbetstidens längd och förläggning

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

### **3.11.3** Dygnsvila

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

### **3.11.4** Veckovila

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

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

### 3.12 Meddelanden

Om inte annat överenskommes lokalt gäller följande:

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

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

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

## 4 Semester och annan ledighet

### 4.1 Semester och ledighetsvecka

#### 4.1.1 Semesterår

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

#### 4.1.2 Semesterns längd

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

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

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

Semestertillägget för varje betald semesterdag är:

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

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

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



### *Anmärkning*

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

Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar gäller följande:

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

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

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

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

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

#### **4.1.4 Semesterersättning annan anställd**

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

#### **4.1.5 Semesterns förläggning**

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

- a) Lokal överenskommelse om förläggning av företagets huvudsemester är vad gäller intjänade betalda semesterdagar tillämplig på personal med fortlöpande anställning som inte uttryckligen undantas. För övrig personal ska individuell överenskommelse om tidpunkt träffas.

- b) Semesterledighet får liksom hittills delas i två semesterperioder i de fall då intjänandeår och spelår sammanfaller.
- c) Då intjänandeår infaller under spelår som föregår semesterår kan viss del av huvudsemesteren förläggas under intjänandeåret.

#### **4.1.6 Obetalda semesterdagar**

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

#### **4.1.7 Förhandlingar**

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

#### **4.1.8 Sparande av semester**

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

#### **4.1.9 Semester som kompensation för indragen veckovila**

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

#### **4.1.10 Särskild ledighetsvecka**

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

#### **4.1.11 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester**

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

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

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

### Anmärkning

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår. Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar.

#### 4.2 Löneavdrag vid allmän tjänstledighet

Vid tjänstledighet utan lön görs avdrag enligt följande:

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

<u>1</u>	(1) <sup>1</sup>	
21	(25)	av månadslön

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

	<u>Månadslönen x 12<sup>2</sup></u>
Dagslönen =	365

### Anmärkning 1

<sup>1</sup> Siffrorna inom parentes gäller vid 6-dagarsvecka

<sup>2</sup> I detta fall görs avdrag för veckans alla dagar

### Anmärkning 2

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

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

### 4.3 Permission

Permission (kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t.ex. vid hastigt påkommet sjukdomsfall inom den anställdes familj eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas för en eller flera dagar.

Permission kan exempelvis beviljas i följande fall:

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

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

### 4.4 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

#### 4.4.1 Graviditetslön

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

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

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

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

*Exempel 2013:*

Prisbasbeloppet för år 2016 är 44 300 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,300 \text{ kr}}{12} = 27\,688 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

*Anmärkning 1*

Avdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämföres vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

*Anmärkning 2*

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

### *Anmärkning 3*

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

### **4.4.2 Föräldralön**

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

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

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

*Exempel på beräkning av lönegräns*

*Prisbasbeloppet för år 2016 är 44 300 kr. Lönegränsen för det året blir därför:*

$\frac{10 \times 44\,300 \text{ kr}}{12} = 36\,917 \text{ kr}$
--

*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:

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

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

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

#### *Anmärkning*

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

#### **4.4.3 Ledighet med tillfällig föräldrapenning**

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

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

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

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

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

Beträffande begreppet veckoarbetstid och månadslön se 5.3.2 och 5.3.3.

## 5 Sjukdom

### 5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

#### 5.1.1 Sjuklöneperioder

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

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

#### 5.1.2 Anmälan

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

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

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

#### 5.1.3 Förutsättning för rätt till sjuklön

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



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

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

## 5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

### 5.2.1 Försäkran

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

### 5.2.2 Läkarintyg

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

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

### 5.2.3 Anmälan till försäkringskassa

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

### 5.2.4 Läkarkonsultation

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

## 5.3 Sjuklörens storlek

### 5.3.1 Löneavdrag

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

### 5.3.2 Sjukavdrag till och med den 14:e kalenderdagen

#### 5.3.2.1 Frånvaro hela dagar

För sjukdom t.o.m. 14 kalenderdagar per sjukperiod gäller följande.

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per dag med:

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

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden, respektive med:

$$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden (dagar)}}$$

från och med den andra frånvarodagen i sjukperioden.

För personal med veckolön görs som huvudregel sjukavdrag per dag, varvid dagslönen framräknas med hjälp av divisionerna 1/5 respektive 1/6 för aktuell 5- respektive 6-dagarsvecka.

#### *Anmärkning*

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader bakåt från den nya sjukperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procents sjukavdrag.

#### **5.3.2.2 Frånvaro del av dag**

Om en anställd är frånvarande del av dag på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med:

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

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden,  
respektive med:

$$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

från och med den andra frånvarodagen i sjukperioden.

### **5.3.2.3 Arbetstagare med timlön eller gage**

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges inte lön.

För anställd med timlön utges sjuklön för varje timme den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom fr.o.m. den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde på grund av sjukdomen gått miste om.

För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön med på motsvarande sätt till 80 procent, dock högst med 1 250 kr/dag eller föreställning.

### **5.3.2.4 Definition av månadslön**

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

### **5.3.2.5 Rörliga ersättningar (avser alla)**

Om arbetstagaren skulle ha utfört arbete på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha utgått, utges dessutom sjuklön fr.o.m. den andra dagen i sjukperioden med 80 procent av den ersättning som arbetstagaren gått miste om dessa dagar. För karensdagen utgår inte sjuklön.

### *Protokollsanteckning*

Parterna är överens om att lokal överenskommelse rörande karensdagberäkning kan träffas.

### Anmärkningar till 5.3.2

1. För arbetstagare, som enligt försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 procent under första sjukdagen, görs sjukavdrag för denna enligt vad som gäller fr.o.m. den andra dagen i sjukperioden.
2. Årsarbetstiden för heltidsanställda ska beräknas utgöra 260 dagar.
3. För deltidsanställda tekniska eller administrativa arbetstagare med varierande arbetstid över veckans arbetsdagar beräknas årsarbetstiden från respektive anställningsavtal.
4. För anställd som till väsentlig del är avlönad med rörliga lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp, från vilket sjukavdrag ska göras.
5. Eventuella förmåner för fri bil eller bostad respektive traktaments-, rese- och andra dylika ersättningar medtages inte i beräkningsunderlaget.

### 5.3.3 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

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

*Exempel 2016:*

Prisbasbeloppet för år 2016 är 44 300 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,300 \text{ kr}}{12} = 27\,688 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

$$90 \% \times \underline{7,5 \times \text{prisbasbeloppet}} + 10 \% \times \underline{(\text{månadslönen} \times 12 - 7,5 \times \text{prisbasbeloppet})}$$

365

365

*Anmärkning*

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

$$\underline{\text{Den fasta kontanta månadslönen} \times 12}$$

365

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

*Protokollsanteckning*

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

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

### **5.3.4 Sjuklönetidens längd**

#### **5.3.4.1 Tillsvidareanställda m.fl.**

Ettårs- och tillsvidareanställda samt långtidskontrakterade har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i 5.3.3 från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Detta gäller vid perioder av sjukskrivning som inleds efter

den 1 januari 2015. Efter 90 dagars sjukskrivning kan den anställde få sjukpension genom ITP (se 8.1).

*Anmärkning:*

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

#### **5.3.4.2 Övriga anställda**

Visstidsanställd arbetstagare som hos arbetsgivaren varit anställd minst 12 månader under de senaste 36 månaderna har samma rätt till sjuklön som anställda enligt 5.3.4.1. För övriga anställda gäller detsamma med den inskränkningen att sjuklön betalas längst t o m den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

*Anmärkning*

Det ankommer på arbetstagaren att senast i anslutning till att sjuklön påkallas styrka att kvalifikationskravet är uppfyllt.

### **5.4 Vissa samordningsregler**

#### **5.4.1 Livränta och rehabiliteringspenning**

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

Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

#### **5.4.2 Försäkringsersättningar**

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

#### **5.4.3 Vissa ersättningar från staten**

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

## 5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

### 5.5.1 Förtigande av sjukdom

Om en arbetstagare vid anställningen har förtigit viss sjukdom, föreligger inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

### 5.5.2 Friskintyg

Om arbetsgivaren vid anställningen har begärt friskintyg av arbetstagaren men denna på grund av sjukdom inte har kunnat lämna sådant, har arbetstagaren inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden vid arbetsoförmåga som beror på sjukdomen ifråga.

### 5.5.3 Nedsatta sjukförmåner

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

### 5.5.4 Olycksfall som vållats av tredje man

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

### 5.5.5 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan

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

### 5.5.6 Sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen

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

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

### *Anmärkningar*

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

## 5.6 Smittbärare

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

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

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

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

*Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.*

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

6 Lön

6.1 Lön

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

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

Ersättning till praktikanter utgår enligt bilaga 6.

6.2 Löneutbetalning

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

6.3 Löneavtal

För löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, se bilaga 7.

7 Resor

7.1 Traktamente och resekostnadsersättning

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK, se bilaga 3. Regler rörande restidsersättning m.m. återfinns under 3.10.

*Protokollsanteckning*



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

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

## 7.2 Turné utomlands

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

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

## 7.3 Traktamente och resetillägg vid pjäsengagemang

### **Pjäsenagemang**

Vid beordrad eller nödvändig vistelse utanför den egna bostadsorten om högst fyra månader tillämpas bestämmelserna i 7.1. Efter 15:e dygnet utbetalas traktamente samt ett reducerat resetillägg om 56 kr.

Om vistelsen varar mer än fyra månader men mindre än sex månader utgår efter fyra månader natttraktamente enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Resa från bostadsorten till engagemangsorten respektive resa från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern.

### **Korttidsengagemang**

Vid korttidsengagemang utanför den egna bostadsorten är den anställde berättigad att vid övernattnings på arbetsorten uppbära natttraktamente enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK under längst sex månader.

Resa från bostadsorten till engagemangsorten respektive resa från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern.

## 7.4 Restid utöver ordinarie arbetstid

Restid inräknas i ordinarie arbetstid. För restid inom landet utöver ordinarie arbetstid utgår restidsersättning med 75 kr/timme från och med den 1 april 2017.

## 8 Pension och försäkringar

### 8.1 Tjänstepension

Tjänstepension ska tecknas för samtliga anställda enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK. I ITP ingår

förutom ålderspension även sjukpension vid långvarig sjukdom (över 90 dagars sjukskrivning).

Arbetsgivare som *inte omfattades* av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning (den sk Pisaförordningen) och som blivit medlemmar i Svensk Scenkonst före detta avtals tecknande (2016-04-01) blir bundna av ovanstående reglering från den 1 januari 2018. De arbetsgivare som önskar kvarstå i en tidigare pensionslösning kan ansöka om undantag i ITP-nämnden enligt reglerna för ITP.

Arbetsgivare som den 31 december 2014 *omfattades av* Pisaförordningen ska även betala av Svensk Scenkonst och PTK:s förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst avtalade tilläggspremier för byte av pensionssystem.

## Tilläggspremier för byte av pensionsavtal

Födelseår	Ålder	Tilläggspremie under 7,5 ibb	Tilläggspremie över 7,5 ibb
1955	60	3,93%	20,79%
1956	59	3,52%	18,17%
1957	58	3,18%	16,07%
1958	57	2,89%	14,29%
1959	56	2,64%	12,71%
1960	55	2,40%	11,28%
1961	54	2,15%	9,94%
1962	53	1,91%	8,67%
1963	52	1,68%	7,47%
1964	51	1,51%	6,33%
1965	50	1,32%	5,19%
1966	49	1,17%	4,09%
1967	48	0,98%	3,02%
1968	47	0,80%	1,99%
1969	46	0,64%	0,98%
1970	45	0,48%	0,01%
1971	44	0,32%	0,00%
1972	43	0,17%	0,00%

### *Övergångsregler från Pisa*

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

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

### 8.2 Avtalsförsäkringar

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

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

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

### *Övergångsregel från Pisa*

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

### 8.3 Omställningsavtal

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

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

## 9 Tvister

### 9.1 Meningsskiljaktigheter

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

Tvistefrågor som inte kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att 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 till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats.

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

Om i lag föreskrivs annan frist gäller lagens bestämmelse.

## 10 Giltighetstid m.m.

### 10.1 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2019. För tiden efter den 31 mars 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### 10.2 Fredsplikt

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

## **SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER**

11 Konstnärlig personal, kategori 2a

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

**11.1.1** Tillsvidareanställning

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

**11.1.2** Tidsbegränsad anställning

### **Långtidskontrakt**

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

### **Ettårsanställning**

Avtal om ettårsanställning kan ingås när som helst under kalenderåret.

### **Korttidsanställning**

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

### **Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)**

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

### *Anmärkning*

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

### *Gemensam anmärkning för korttidsanställning och anställning per pjäs*

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

### **Anställning som vikarie**

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

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

### **Anställning per föreställning**

Överenskommelse om anställning per föreställning får liksom hittills ske.

### **Turnéanställning**

Anställning ska avse turné.

#### 11.2 Anställningsformer för dansare

##### **11.2.1 Tillsvidareanställning**

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

##### **11.2.2 Tidsbegränsad anställning**

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

### **Ettårsanställning**

Avtal om ettårsanställning kan ingås när som helst under kalenderåret.

### **Korttidsanställning**

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

### **Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)**

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

#### *Anmärkning*

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

## **Anställning som vikarie**

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

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

## **Anställning per föreställning**

Överenskommelse om anställning per föreställning må liksom hittills ske.

## **Turnéanställning**

Anställning ska avse turné.

### **11.2.3 Övergång från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning**

Dansare erhåller tillsvidareanställning när denne:

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

eller

- b) under sammanlagt fyra år varit ettårsanställd hos samma arbetsgivare och ny överenskommelse om anställning dem emellan därefter träffas (dock inte vid anställning per pjäs och vikariatsanställning).

### *Anmärkning*

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

### **11.3 Tillsvidareanställningens upphörande**

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

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



#### 11.4 Upphörande av visstidsanställning m.m.

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

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

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

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

#### 11.5 Turordning vid uppsägning

Turordningsreglerna §§ 22-23 lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga.

#### 11.6 Företrädesrätt

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

#### 11.7 Arbetsuppgifter m.m.

##### 11.7.1

##### **Förfogande över iscensättning**

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

##### **Förfogande över iscensättning**

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

## **Förfogande över ljusdesign**

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

### 11.8 Löner

#### **11.8.1 Dansare**

Lägstlön uppgår till 18 782 kr från och med den 1 april 2017.

För anställd med två års yrkeserfarenhet vid professionell teater/avslutad utbildning vid Svenska Balettskolan/Riddarfjärdsskolan eller Balettakademien uppgår lägstlönen till 24 266 kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **SPV-pensionär**

För SPV-pensionär anställd som dansare uppgår lägstlönen till 21 258 kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **11.8.2 Sångsolister**

Lägstlön uppgår till 20 746 kr/mån från och med den 1 april 2017.

För anställd med utbildning vid statlig operahögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 24 500 kr/mån från och med den 1 april 2017.

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

#### **SPV-pensionär**

För SPV-pensionär anställd som sångsolist uppgår lägstlönen till 21 258kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **11.8.3 Skådespelare och övrig konstnärlig personal, kategori 2a**

Lägstlön uppgår till 18 782 kr från och med den 1 april 2017.

Lägstlön för anställd med utbildning vid statlig teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, danshögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater utgår med 24 266 kr/mån från och med den 1 april 2017.

### **SPV-pensionär**

För SPV-pensionär anställd som skådespelare uppgår lägstlönen till 21 258 kr/mån från och med den 1 april 2017.

### **Musikalartist**

För musikalartist gäller samma lägstlön som för skådespelare. Den högre lägstlönen tillämpas för musikalartist med avslutad utbildning vid statlig teaterhögskola, Balettakademien eller Performing Arts School i Göteborg och Stockholm Musikalartistutbildning alternativt med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater.

### *Anmärkning*

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

### **11.8.4 Regissörer**

#### **Månadslön**

För regissörer med utbildning vid statlig Teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 28 518 kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **Frilansregissör engagerad per pjäs**

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

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

### **Steg 1**

Ersättning om lägst 75 944 kr från och med den 1 april 2017.

### **Steg 2**

Ersättning om lägst 97 805 kr från och med den 1 april 2017.

### **Steg 3**

Ersättning om lägst 120 819 kr från och med den 1 april 2017.

### *Anmärkning*

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

Vid bedömning av frilansregissörens arbetsinsats och fastställande av ersättningens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

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

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

För pjäs understigande 45 minuter minskas ersättningen med 50 procent.

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

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

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

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

#### **11.8.5 Koreografer**

För koreografer med utbildning vid statlig Teaterhögskola, Stockholms dramatiska högskola, Danshögskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 28 518 kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **Frilanskoreograf engagerad per dansverk**

##### **Instudering och iscensättning**

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

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

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

För uppsättningar under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

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

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

##### **Förvärv av uppföranderätten**

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

Dansverk över 45 minuter

Urpreniär	Övriga uppsättningar
65 %	45 %

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

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

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

För assistent som utför iscensättning utgår månadslön enligt individuell överenskommelse.

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

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

### **Övrigt koreografiskt arbete**

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med lägst 2 576 kr/dag från och med den 1 april 2017.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst 3 776 kr/dag från och med den 1 april 2017.

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

Efter första uppsättningen bör en naturlig höjning av ersättningen ske.

I arvodet ingår förberedelse, instudering och iscensättning samt uppföranderätt.

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

#### **11.8.6 Scenografer och kostymdesigner**

För scenograf/kostymdesigner med utbildning vid statlig högskola, Stockholms dramatiska högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 25 926 kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **Formgivning av affisch etc.**

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

#### **Frilansscenograf och kostymdesigner engagerade per pjäs**

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

#### **A Scenografi inklusive kostym:**

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

#### **Steg 1**

Ersättning om lägst 75 944 kr från och med den 1 april 2017.

#### **Steg 2**

Ersättning om lägst 97 805 kr från och med den 1 april 2017.

### **Steg 3**

Ersättning om lägst 120 819 kr från och med den 1 april 2017.

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

### **B Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym:**

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

### **Steg 1**

Ersättning om lägst 37 971 kr från och med den 1 april 2017.

### **Steg 2**

Ersättning om lägst 48 902 kr från och med den 1 april 2017.

### **Steg 3**

Ersättning om lägst 60 408 kr från och med den 1 april 2017.

### *Gemensamt för A och B*

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.

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

### *Anmärkning*

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



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

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

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

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

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

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

Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

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

#### **11.8.7 Frilansljusdesigner**

För frilansljusdesigner med utbildning vid statlig högskola, Stockholms dramatiska högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till 25 926 kr/mån från och med den 1 april 2017.

#### **Frilansljusdesigner engagerade per pjäs**

Fr.o.m. 1:a uppsättningen är ljusdesignern berättigad till ersättning med lägst 2 575 kr/dag från och med den 1 april 2017.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljusdesigner (sammanlagd tid vid professionell teater) är ljusdesignern berättigad till ersättning med lägst 3 776 kr/dag från och med den 1 april 2017.

Vid anställning längre tid än 15 arbetsdagar på en produktion, träffas individuell överenskommelse. Arvodet inkluderar ersättning för förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

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

Förevarande bestämmelser gäller inte då ljussättningsarbete utförs av annan anställd.

#### **11.8.8** Förskjuten premiär, extra repetitioner

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

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

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

#### **11.9** Tjänstledighet

Konstnärlig personal enligt kategori 2 a har rätt till tjänstledighet som omfattar helt spelår. Tjänstledigheten ska begäras så tidigt som möjligt, dock senast den 1 december för nästkommande spelår, och kunna förlängas högst två gånger i följd med ett spelår vardera gången. Om överenskommelse träffas om tillsvidareanställning på annan teater kan tjänstledighet på den tidigare arbetsplatsen inte längre påfordras.

Tillfällig tjänstledighet för kortare tid kan förekomma enligt hittillsvarande praxis.

### *Protokollsanteckning*

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

#### 11.10 Regler i anslutning till långtidskontrakt

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

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

Parterna ska i en arbetsgrupp se över bestämmelsen i dess helhet. Arbetsgruppen ska redovisa resultatet senast vid utgången av 2007.

## 12 Teknisk och administrativ personal, kategori 2b och 2c

### 12.1 Anställningsformer

#### 12.1.1 Tillsvidareanställning

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

#### 12.1.2 Tidsbegränsad anställning

##### **Anställning som vikarie**

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet enligt lagen om anställningsskydd.

### **Provanställning**

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

### **Allmän visstidsanställning**

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

### **Säsongsanställning**

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om säsongsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

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

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

#### 12.2 Förteckning över tidsbegränsade anställningar

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

#### 12.3 Tillsvidareanställningens upphörande

##### **12.3.1** Uppsägning från arbetsgivarens sida

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

#### *Protokollsanteckning*

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

##### **12.3.2** Uppsägning från arbetstagarens sida

Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

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

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

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

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

#### 12.4 Upphörande av visstidsanställning m.m.

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

#### 12.5 Turordning vid uppsägning

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

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

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

#### *Anmärkning*

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

#### 12.6 Särskilt om maskörer

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

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

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

## 12.7 Löner

### 12.7.1 Lön för teknisk och administrativ personal

Lägstlön uppgår till 18 327 kr från och med den 1 april 2017.

För anställda med minst fem års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till 20 940 kr från och med den 1 april 2017..

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till 24 265 kr från och med den 1 april 2017.

### *Anmärkning*

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

### 12.7.2 Avlönade per timme

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

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

För månadsavlönad med reducerad arbetstid minskas lönen i motsvarande mån.

### 12.7.3 Lönetillägg

## **Omdekorering**

I tjänstgöringsskyldigheten för scenpersonal kategori 2b ingår att utföra omdekorering inför öppen ridå, dock att ersättning utgår per föreställning med 37,90 kr från och med den 1 april 2017, vid tjänstgöring i kostym och mask som anknyter till pjäsens stil och miljö. Som sådan

ersättningsberättigad kostymering räknas inte kåpa eller överdragskläder, som bäres för att dölja scenpersonalen.

### **Tjänstgöring som statist**

Av regissör begärd och instuderad statisttjänstgöring ersätts per föreställning med 119,10 kr från och med den 1 april 2017, om denna infaller under ordinarie arbetstid.

**12.7.4** Meddelande om inställd tjänstgöring för intermittent engagerad personal  
Beordrad tjänstgöring som ställs in ska betalas enligt följande:

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

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

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

## **BILAGOR**



## **Bilaga 1 Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet /Akademikerförbunden\***

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet

### **a) Konstnärlig personal**

Balettmästare

Balettpedagog

Balettrepetitör

Dansare

Dramaturger

Frilansande ljusdesigner

Koreografer

Kostymdesigner

Musikalartist

Regiassistenter

Regissörer

Scenografer

Skådespelare

Sångare

### *Anmärkning*

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

### **b) Teknisk personal**

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

- Övrigt servicearbete  
(Exempelvis: garderobiär, foajévård, etc.)
- Restaurang och servering

#### Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet och Akademikerförbunden\*

##### **c) Administrativ personal inom arbetsområdena**

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

\* I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Jusek, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

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

## **Bilaga 2 Samverkansavtal**

### **1. Inledning**

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

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

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

### **2. Samverkan**

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

#### **2.1 Omfattning**

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

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

Parterna är överens om att tolkningsföreträde enligt 34 § MBL endast kan utövas av central arbetstagarorganisation.

#### **2.2 Samverkansområden**

Den löpande informationsskyldigheten enligt 19 § MBL fullgörs inom ramen för samverkan. Samverkansområden enligt detta avtal är exempelvis

- verksamhet och ekonomi (ej rollbesättning respektive repertoarfrågor)
- personalpolitik och kompetensutveckling
- arbetsorganisation - arbetstid
- jämställdhet
- mångfaldsfrågor
- arbetsmiljöfrågor (som av tradition behandlats i skyddskommitté)
- frågor rörande elektroniska nätverk

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

### **2.3 Lokalt samverkansavtal**

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

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

### **2.4 Formalia**

Part skall ges skäligen råd för interna överväganden.

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

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

### **3. Oenighet i samverkansfråga**

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

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

### **3.1 Förhandlingsordning - rättstvister**

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

## **4. Arbetstagarconsult**

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

## **5. Facklig förtroendeman**

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka personer som av lokal facklig part har utsetts till fackliga förtroendemän.

I planeringen av institutionens verksamhet ska hänsyn tas till facklig förtroendemens behov av ledighet. Samråd skall ske om omfattningen av ledigheten, varvid särskilt beaktas behovet av rådrum och förberedelsetid för behandling av aktuell fråga.

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

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

## **6. De centrala parternas åtaganden**

De centrala parterna är överens om att eftersträva en väl fungerande lokal samverkan. Detta kan ske genom särskilda informationsinsatser, men även genom exempelvis gemensamma lokala eller centrala seminarier om samverkan. De centrala parterna bör om möjligt ha en tidig

dialog för det fall det kommer till endera parts kännedom att ett lokalt samverkansklimat drastiskt försämras.

## **7. Giltighetstid**

Avtalet gäller på samma villkor som Riksavtalet.

## **Bilaga 3 Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK (2002-01-01)**

### **§ 1 Avtalets omfattning**

Avtalet gäller vid tjänsteresor inom Sverige för tjänstemän anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Svensk Scenkonst, med undantag för SR-koncernen.

### **§ 2 Definitioner**

AVRESEDAG	=	Dag då tjänsteresa påbörjas
BOSTAD	=	Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten
DAG	=	Tiden mellan 06.00 - 24.00
EGEN BIL	=	Bil som ägs av tjänstemannen eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den
HEMKOMSTDAG	=	Dag då tjänsteresa avslutas
NATT	=	Tiden mellan 00.00 - 06.00
ORDINARIE ARBETS- PLATS	=	Den arbetsplats där tjänstemannen fullgör huvuddelen av sin tjänstgöring
TJÄNSTERESA	=	Resa, som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten
VANLIGA VERKSAMHETS-		

ORTEN = Ett område på ett avstånd av 50 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden

ÖVERNATTNING = Tjänsteresa som medför bortavaro som sträcker sig över en natt

### **§ 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 förstaklassbiljett vid tågresor, även sovvagn, och biljett vid båt-, buss- och flygresor.

#### **Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil**

Om resa med egen bil har överenskommit få tjänstemannen ersättning 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 När traktamente betalas**

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattning.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.

Traktamente betalas enligt bilaga 2.

### **Mom 2 Traktamenten**

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Nattraktamente betalas endast om tjänstemannen inte erhållit av arbetsgivaren betalt logi och inte heller fått logikostnad betalt på annat sätt. I betalt logi inräknas sovplats på tåg och båt.

Nattraktamente erhålls inte om tjänstemannen kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt.

Beloppen redovisas i bilaga 2.

### **Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader**

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i följd reduceras traktamentet.

En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor.

Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

*Anmärkning*

För att arbetsgivaren inte skall vara skyldig att göra preliminärskatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på traktamentsbeloppet skall dispens vara beviljad av lokal skattemyndighet.

Beloppen redovisas i bilaga 2.

#### **Mom 4 Resetillägg**

Resetillägg betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt mom 1-3 ovan.

Resetillägg betalas enligt bilaga 2.

#### **§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig**

Vid tjänsteresa som inte medför övernattnig betalas resetillägg.

Beloppen redovisas i 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.

#### **§ 9 Avtalets giltighetstid**

Detta avtal gäller fr.o.m. 2001-01-01 och tillsvidare.

Belopp enligt bilaga 1-3 ändras genom att överenskommelse om sådan ändring träffas mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Svensk Scenkonst och PTK kan när som helst under löpande avtalsperiod uppta överläggningar om innehållet i bilaga 1-3.

### **Reseavtalets bilaga 1**

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

<b>Milersättning</b>	<b>Grundersättning kr/mil</b>	<b>Tillägg kr/mil</b>
För varje mil	18:50	9:00
För resa i:		
Västernorrland	-	0:20
Jämtland	-	0:20
Västerbotten	-	0:30
Norrbotten	-	0:30
För passagerare med tjänsteärende	-	0:50

## Reseavtalets bilaga 2

Traktamentesbelopp och resetillägg

	Traktamente	Resetillägg
<b>Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna</b>		
<b>Mom 1:1</b>		
Hel dag	220:-	140:-
<b>Mom 1:2</b>		
Avresedagen		
a) avresa före kl 12.00	220:-	140:-
b) avresa efter kl 12.00	110:-	70:-
<b>Mom 1:3</b>		
Hemkomstdagen		
a) hemkomst före kl 19.00	110:-	70:-
b) hemkomst efter kl 19.00	220:-	140:-
- - - -		

	Traktamente	Resetillägg
<b>Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader</b>		
<b>Mom 2:1</b>		
Hel dag	154:-	87:-
<b>Mom 2:2</b>		
Nattraktamente	110:-	-

### Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg

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

*Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)*

	<b>Traktamente</b>	<b>Resetillägg</b>
Frukost, lunch och middag	198:-	126:-
Lunch och middag	154:-	98:-
Lunch eller middag	77:-	49:-
Frukost	44:-	28:-

*Vid mom 1:2b) och 1:3a)*

Frukost, lunch och middag	99:-	63:-
Lunch och middag	77:-	49:-
Lunch eller middag	39:-	24:-
Frukost	22:-	14:-

*Vid mom 2:1*

Frukost, lunch och middag	139:-	78:-
Lunch och middag	108:-	60:-
Lunch eller middag	54:-	30:-
Frukost	31:-	17:-

### Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig

#### **Mom 1 Resetillägg**

Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	90:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	180:-

#### **Mom 2 Reducering av resetillägg**

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller  
måltid ska resetillägget reduceras med

Frukost	35:-
Lunch	50:-
Middag	120:-
Dock högst erhållet resetillägg	

## **Bilaga 4 Bestämmelser för Avgiftsbestämd individuell ålderspension (AIP)**

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

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

### **§ 1**

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

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

### **§ 2**

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

Avgift tillgodoräknas vid följande ledigheter:

- ledighet till följd av sjukdom efter det att sjuklöneperioden enligt lagen (1991:1047) om sjuklön upphört,
- föräldraledighet, dock längst 18 månader per barn.

Avgiften beräknas på den fasta lönen enligt PA 03, § 13 punkt 1.

Avgift tillgodoräknas även för:

- tid under vilken sjukpension utbetalas efter det att anställningen upphört.

Avgiften beräknas på pensionsunderlaget enligt PA 03, § 15.

### § 3

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

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

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

### § 4

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

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

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

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

### § 5

Arbetstagare som innehar en tillsvidareanställning som omfattas av bilaga B i PISA-förordningen tillgodoräknas avgifter till AIP för högst tre år efter pensionsåldern, dock längst fram till 65 års ålder. Övergår arbetstagaren till en annan anställning än den som grundade



tjänstepensionen enligt bilaga B äger han/hon i denna anställning rätt att tillgodoräkna sig avgifter till AIP enligt bestämmelserna i detta avtal.

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

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

## § 6

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

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

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

## § 7

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

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

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

## § 8

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

## **Bilaga 5 Avtal om ersättning för användande av verk eller**

### **prestation enligt 2.1.3 Riksavtalet**

Avtalet är ett försöksavtal. Avtalet ska löpa tillsvidare fr.o.m. 2011-01-01 med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader, första året undantaget.

### **Distribution av scenkonstföreställningar via elektroniska medier**

#### *Protokollsanteckning*

Institutionens nyttjande enligt avtalet ska ske med beaktande av upphovsmans eller utövande konstnärs ideella rätt enligt 3 § upphovsrättslagen. Rättigheterna får inte utan berörds rättighetshavares tillstånd brukas på ett sådant sätt att dennes ideella rätt enligt nämna paragraf kränks.

#### **1. Spridning av exemplar/filer samt tillgängliggörande mot vederlag av hela verk till allmänheten**

Ersättning till samtliga upphovsmän och medverkande utövare enligt detta Riksavtal eller särskilt avtal utgår endast genom Teaterförbundets rättighetsbolag, Tromb. Ersättningen, som fördelas av Tromb, ska motsvara 14 procent av distributörens bruttointäkter till följd av spridningen/tillgängliggörandet.

Ersättning för sändning till minst 60 procent av aktuellt antal digitala biografer ska inte understiga vad motsvarande uppsättning skulle kosta med tillämpning av punkt 2 uppräknad med 2 - upp till ett belopp om 84 000 kr per sändning.

För annan sändning får ersättningen inte i något fall understiga vad motsvarande uppsättning skulle kosta med tillämpning av punkt 2 – upp till ett belopp om 84 000 kr per sändning.

Ersättning enligt ovan inkluderar en repris om sändningen till någon del drabbats av tekniska eller logistiska problem.

Bruttointäkt med avdrag för eventuella skatter och övriga offentlighetsrättsliga avgifter ska motsvara det totala kommersiella pris som nyttjanderätten normalt betingar på marknaden.

I avtal med koreograf ska anges om detta även omfattar upplåtelse av koreografin. I annat fall ska ersättning utgå enligt uppgörelse från fall till fall med respektive koreograf.

Ersättningen inkluderar arbetsgivaravgifter enligt lag och kollektivavtal.

### *Protokollsanteckning*

Teaterförbundet accepterar maxbeloppet 84 000 kr mot bakgrund av att det vid avtalets tecknande är det bästa möjliga utfallet vid tillämpning av royalty. Om förutsättningarna förändras så att bästa möjliga utfall av royaltyn ökar har Teaterförbundet för avsikt att ta upp frågan till förhandling.

## **2. Tillgängliggörande utan vederlag av hela verk till allmänheten**

Hela verk som utan krav på vederlag görs tillgängliga för allmänheten genom elektroniska medier under en licensperiod om högst ett år från första tillgängliggörandet ersätts med ett engångsbelopp enligt följande:

Institutionen ska till Tromb betala en ersättning avseende samtliga upphovsmän och medverkande, såväl anställda som uppdragstagare eller engagerade genom bolag.

Ersättningen beräknas enligt följande:

8 procent av normbeloppet gånger antalet medverkande utövare (högst tjugo medverkande).

11 procent av normbeloppet gånger antalet upphovsmän.

Normbeloppet räknas årligen upp med samma index som inkomstbasbeloppet (IBB). För år 2016 är normbeloppet 54 649 kr.

Ersättningen är angiven inklusive arbetsgivaravgifter enligt lag och kollektivavtal.

## **3. Tillgängliggörande till allmänheten av delar av inspelade verk**

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

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

Denna punkt medför inte rätt att använda ett verk i sin helhet, även om detta skulle vara förenligt med ovan angivna tidsbegränsning.

#### **4. Gemensamma bestämmelser om utbetalning och redovisning till Tromb**

Ersättningen utbetalas och redovisas, om inte annat överenskommes mellan institutionen och Tromb, en gång per kalenderår. Samtidigt ska institutionen översända uppgifter om

- Vilket verk som distributionen omfattar inklusive titel och längd,
- Omfattningen av distributionen
- Institutionens bruttointäkter samt eventuella avdrag enligt punkten 1 ovan,
- För medverkande som omfattas av avtalets bestämmelser, namn, personnummer och adress, vars och ens uppgift i förställningen samt månads- eller föreställningsersättning.

Tromb åtar sig att, i institutionens ställe, betala ut ersättning till medverkande samt att redovisa preliminärskatt till Skatteverket och i detta inkludera allmänna egenavgifter och arbetsgivaravgifter. För detta betalar teatern en årlig administrationsavgift om 3 procent av utbetalda ersättningar.

Tromb åtar sig också att fördela utbetald ersättning enligt punkterna 1 och 2 ovan bland samtliga av institutionen redovisade medverkande, oavsett om de medverkande engagerats direkt av institutionen eller via annat företag.

Tromb friskriver institutionen från alla eventuella krav som kan bli följden av fördelningen enligt detta moment. Sådana krav ska således regleras av Tromb utan inblandning från institutionens sida. Skada som kan komma att åsamkas institutionen på grund av anspråk från berörd rättighetshavare eller från Skatteverket ska ersättas av Tromb.

De medverkande förbehåller sig sina rättigheter enligt §§ 42 a, f och § 26 k URL.

#### *Protokollsanteckning*

Tromb/Teaterförbundet utfäster sig att behandla uppgifter om enskild medverkandes ersättningar konfidentiellt.

Om verk och prestationer som tillgängliggjorts enligt punkt 2 vidareanvänds enligt punkt 1, ska frågan samverkas och ersättning för detta nyttjande erläggas i enlighet med reglerna i punkt 1.

Undantag från dessa regler kan för musikteater träffas på lokal nivå.

### **TV-sändningar:**

#### *Protokollsanteckning*

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet kommer under avtalsperioden att tillsätta en arbetsgrupp som ska se över frågor som hör samman med televisering av scenkonstsföreställningar. Ett antal institutioner har under de senare åren visat stort intresse för att sprida scenkonst även genom olika televiseringsprojekt, varför parterna nu gemensamt ska se över former för att underlätta sådana projekt, varvid bland annat ändamålsenliga ersättningsmodeller ska diskuteras. Arbetsgruppen ska omhänderta televisering i vid bemärkelse, innebärande att såväl televisering i kombination med e-bio, som andra televiseringsprojekt i samarbete med sändande tv-bolag samt teaterns egna televiseringsprojekt kommer att kunna omfattas av arbetet.

För de tv-överföringar som redan idag omfattas av avtalet mellan Teaterförbundet och Svt/UR, innebär varken detta avtal eller ovanstående arbetsordning någon förändring i sak. Ersättning m.m. regleras då såsom tidigare av det avtalet.

## **Bilaga 6 Praktikavtalet**

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

### **1. Former för praktik**

#### **1.1 Generella regler**

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

#### **1.2 Regi, koreografi, scenografi och kostym**

För regi, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning för pjäs överstigande 1,5 timme med 34 959 kr från och med den 1 april 2017. Pjäsa understigande 1,5 timme ersätts med 23 318 kr från och med den 1 april 2017 och pjäs understigande 45 minuter ersätts med 17 480 kr från och med den 1 april 2017.

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

### **För förberedelse av instudering och iscensättning av dansverk**

Över 45 minuter: 19 227kr från och med den 1 april 2017.

Under 45 minuter: 12 8266 kr från och med den 1 april 2017.

Under 20 minuter: 9 615 kr från och med den 1 april 2017.

### **För förvärv av uppföranderätt till dansverk**

*Urpremiär:*

Över 45 minuter: 22 723 kr från och med den 1 april 2017.

Under 45 minuter: 15 156 kr från och med den 1 april 2017.

Under 20 minuter: 11 363 kr från och med den 1 april 2017.

*Övriga uppsättningar:*

Över 45 minuter: 15 731 kr från och med den 1 april 2017.

Under 45 minuter: 10 492 kr från och med den 1 april 2017.

Under 20 minuter: 7 866 kr från och med den 1 april 2017.

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

*Tabell gällande från och med den 1 april 2017*

Scenografi + kostym för fler än 25 medverkande	34 959 kr
" " " 11-25 "	29 715 kr
" " " 1-10 "	24 471 kr
Scenografi exklusive kostym	17 479 kr
Kostym för fler än 25 medverkande	19 227 kr
" " 11-25 "	13 983 kr
" " 1-10 "	10 488 kr

### **1.3 Ljusdesign**

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



10 488 kr från och med den 1 april 2017.

## **2 Handledare**

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

## **3 Introduktion och utvärdering**

Studenten bör under praktikperioden få en introduktion till arbetsplatsen.

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

## **4 Teatertekniska elever och lärlingar**

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

## **5 Masterutbildningar**

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

## **6 Auskultation**

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

Ingen ersättning utgår till eleven.

## *Anmärkningar*

Parterna är överens om att detta avtal inte upphäver andra praktikavtal mellan utbildningsanordnare och berörda scenkonstinstitutioner eller Teaterförbundet.

månadslönesumma den 31 mars 2017 för tillsvidare-, långtids- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

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

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2 procent.

#### *Anmärkningar avseende punkten 2.1*

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

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet ej nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 första stycket senast den 1 september 2017.

#### **Från och med den 1 april 2018 gäller följande:**

Kan lokal överenskommelse ej träffas ska 2, procent beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma den 31 mars 2018 för tillsvidare-, långtids- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

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

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2, procent.

#### *Anmärkningar avseende punkten 2.1*

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

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet ej nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 första stycket senast den 1 juni 2018.

**Från och med den 1 april 2019 gäller följande:**

Kan lokal överenskommelse ej träffas ska 2 procent beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma den 31 mars 2019 för tillsvidare-, långtids- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

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

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2 procent.

*Anmärkning avseende punkten 2.1*

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

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet ej nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 första stycket senast den 1 juni 2019.

## PRIVATTEATER

### 1 Avtalets omfattning

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

### 2 Arbetstider och meddelanden

#### 2.1 Omfattning m.m.

##### 2.1.1 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, kostymtecknare etc.

ATL:s regler tillämpas i följande frågor:

- a) Nödfallsövertid (§ 9 ATL)
- b) Arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om övertid m.m. (§ 11 ATL)
- c) Nattarbete (§ 13 ATL)

##### *Anmärkning*

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

- d) Rast (§ 15 ATL)

##### *Anmärkning teknisk personal*

Efter lokal överenskommelse får rast bytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

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

### 2.2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

#### 2.2.1 Arbetstidsplanering

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

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

## 2.2.2 Arbetstidens förläggning

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

## 2.3 Ordinarie arbetstid

### 2.3.1 Arbetstidens längd

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

*Anmärkning för konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

I ovanstående arbetstidsmått schablonberäknas föreställning till 3,5 timmar.

### *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.

### 2.3.1 Arbetstidens omfattning

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

### 2.3.2 Arbetsfria dagar

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

## 2.4 Dygnsvila

Anställd ska ha minst elva (11) timmars sammanhängande dygnsvila per 24-timmarsperiod. Undantag får bara göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses. Härvid utgår ersättning enligt bestämmelserna om kompensationsledighet i 2.7 för varje timme som vilan understiger 11 timmar.

## 2.5 Veckovila

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

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

*Teknisk personal*

Parterna är överens om att undantaget i § 14 ATL innebär att anställd i undantagsfall kan påbörja arbete dag efter veckovilodagen på ordinarie arbetstid enligt detta avtal även om detta tillfälligtvis kan innebära en begränsning av veckovilan. Om så sker utgår ersättning för varje sådan timme med övertidsersättning enligt 2.7.4.

## 2.6 Obekväm arbetstid

### 2.6.1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt 2.6.2.

### 2.6.2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

#### *Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän*

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

månadslön

600

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

#### *Anmärkning*

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan.

#### *Protokollsanteckningar*

1. Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart föreställningsgage.
2. Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad.

#### *Teknisk personal*

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl. 19.00 och 06.00 samt fredag kl. 19.00 - måndag kl. 06.00 utgår till heltidsavlönad personal enligt formel:

månadslön

600

#### *Anmärkning*

Med helgdag avses "röda dagar" i almanackan

#### *Protokollsanteckningar*

1. Ovanstående bestämmelser gäller inte anställda med enbart föreställningsgage eller timlön.
2. Ob-tillägg kan enligt överenskommelse ersättas med fast tillägg per månad.

## 2.7 Övertidskompensation

### 2.7.1 Arbete som medför rätt till övertidskompensation

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

## 2.7.2 Olika slags övertidskompensation

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

## 2.7.3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

## 2.7.4 Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme utbetalas enligt följande:

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

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

### *Protokollsanteckning*

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

### *Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare*

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

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

### *Övrig teknisk personal*

Vid nyårsvaka och nattiné utgår efter kl. 23.00 övertidsersättning.

## 2.8 Restidsersättning

### 2.8.1 Begreppet restid

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

### 2.8.2 Ersättning för restid

#### *Teknisk personal*

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

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med 72 kr/timme för år 2016. Restiden räknas in i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet.

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

Restid räknas inte som individuell inställelse för tjänstgöring eller hemfärd efter tjänstgöring om inte särskild överenskommelse om detta har träffats.

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

### 3.8.3 Reseavtal inkluderande bl.a. traktamentsregler

Regler rörande resekostnadsersättning, resetillägg och traktamente återfinns i reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK.

## 3 Semester och annan ledighet

### 3.1 Semester

#### 3.1.1 Semesterår

Arbetsgivare kan istället för semesterlagens regler räkna perioden 1.7 - 30.6 eller kalenderår såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår.

#### 3.1.2 Semesterns längd

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

#### *Konstnärlig personal*

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

#### 3.1.3 Semesterlön, semesterersättning m.m. för anställda med vecko eller månadslön

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

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

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

#### *Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

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

#### *Övrig teknisk personal*

På rörliga lönedelar utöver ovan nämnda månadstillägg utgår för arbetstagare med tidlön beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 12,5 procent, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag (t.ex. övertids-, ob- och skifttillägg, restidstillägg, regissörs-, scenograf- och rolltillägg, föreställningsersättningar, biinstrument, framflyttnings-, roll- och solisttillägg) i den mån den inte inräknats i månadslönen.



Vid semesterlönegrundande frånvaro överstigande 25 dagar ska följande regler tillämpas: Till under intjänandeåret utbetalda ersättningar ska för varje kalenderdag (hel eller delvis) med semesterlönegrundande frånvaro läggas en genomsnittlig dagsinkomst av rörliga lönedelar. Denna genomsnittliga dagsinkomst beräknas genom att under intjänandeåret utbetald rörlig lönedel divideras med antalet anställningsdagar (definierat enligt 7 § SemL) exklusive semesterledighetsdagar och hela kalenderdagar med semesterlönegrundande frånvaro under intjänandeåret.

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

*Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

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

*Övrig teknisk personal*

Semestertillägget om 12,5 procent utbetalas senast under den decembermånad som infaller efter semestern.

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

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

### 3.1.4 Semesterersättning annan anställd

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

### 3.1.5 Semesterns förläggning

Parterna är överens om följande semesterförläggningsregler:

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

*Protokollsanteckning*

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

### 3.1.6 Obetalda semesterdagar

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

### 3.1.7 Sparande av semester

*Konstnärlig personal, tekniska tjänstemän och biljettförsäljare*

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

#### *Övrig teknisk personal*

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte ska medföra onödiga svårigheter i teaterns planering, ska önskemålen om detta framställas, om inte annat överenskommes individuellt, senast den 15 januari före nästkommande semester varvid alternativa arbetsuppgifter under insparandetiden kan diskuteras. I övrigt gäller bestämmelserna i § 19 SemL.

#### 3.1.8 Semester utöver lagstadgad semester

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

#### 3.1.9 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad denne tjänat in, ska bruttoavdrag göras på lönen. För varje överskjutande semesterdag ska avräknas 4,6 procent på den fasta lön per månad i anställningen som gällde vid semestertidpunkten. Med fast lön per månad i anställningen avses lönen i heltids- eller deltidsanställningen utan reducering vid partiell ledighet. Från lönen ska även dras semestertillägg som har utbetalats enligt mom 3.1.3 för de överskjutande semesterdagarna.

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

- den anställdes sjukdom
- dödsfall
- uppsägning på grund av arbetsbrist
- den anstälde frånträder sin anställning under förhållande som avses i § 4 st3 första meningen lagen om anställningsskydd
- pensionering på arbetsgivarens initiativ
- anställningens upphörande med stöd av §33 lagen om anställningsskydd

#### *Anmärkning*

Denna reglering gäller vid sammanfallande intjänandeår och semesterår. Arbetsgivaren ska tydligt informera om ovanstående regel, särskilt inför tjänstledighet som överstiger 30 dagar.

## 3.2 Föräldraledighet samt regler i anslutning till havandeskap

### 3.2.1 Havandeskapslön

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

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

<u>7,5 x prisbasbeloppet för det aktuella året</u>
--

*Exempel 2013:*

Prisbasbeloppet för år 2013 var 44 500 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 27\,813 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

*Anmärkning 1*

Avdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

*Anmärkning 2*

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

*Anmärkning 3*

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

### 3.2.2 Föräldrapenning

För anställd som är tjänstledig ”i samband med” barns födelse eller adoption och uppbär föräldrapenning enligt SFB görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt nedan. Vid föräldraledighet efter 180:e dagen görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön. Det begränsade löneavdraget gäller för inkomster upp till en månadslön motsvarande 15 gånger prisbasbeloppet dividerat med tolv för det aktuella året.

#### *Anmärkning*

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

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

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

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

Exempel 2013:

Prisbasbeloppet för år 2013 var 44 500 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{10 \times 44\,500 \text{ kr}}{12} = 37083$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

*Anmärkning 1*

Avdraget per dag får inte överstiga:

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.

### 3.2.3 Tillfällig föräldrapenning

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

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

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

månadslönen x 12

52 x 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".

## 4 Lön

### 4.1 Lön

öner utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper, se avsnitt 6 och 7.

### 4.2 Principer för lönesättning

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

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

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

- Lönesättningen ska vara saklig och objektiv.

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

#### *Individrelaterade faktorer*

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

#### *Befattningsrelaterade faktorer*

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

#### *Marknadsrelaterade faktorer*

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

## **5. Resor**

### **5.1 Traktamente och resekostnadsersättning**

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

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass.

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

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

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

### **5.2 Turné utomlands**

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

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

# SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER

## 6 Konstnärlig personal

### 6.1 Anställningsformer för konstnärlig personal

#### 6.1.1 Tillsvidareanställning

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

#### 6.1.2 Tidsbegränsad anställning

##### **Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)**

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

##### **Anställning som vikarie**

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

##### **Anställning per föreställning**

Överenskommelse om anställning per föreställning får liksom hittills ske.

##### **Turnéanställning**

anställning ska avse turné.

### 6.2 Löner (minimilöner)

#### 6.2.1 Lägstlön per föreställnings- och repetitionsdag

Lägstlön uppgår till:

Fr.o.m 1 april 2016

920 kr per föreställnings- eller repetitionsdag.

#### 6.2.2 Garantilön

##### *6.2.2.1 Teater- och musikalproduktion m.m.*

Fr.o.m. repetitionstidens början garanteras den anställde en ersättning per hel månad motsvarande 25 gånger minimibeloppet angivet i 6.2.1. Om kontraktperioden påbörjas eller löper ut under månaden garanteras den anställde repetitionsersättning för lägst 6 dagar per hel kalendervecka.

##### *6.2.2.2 Barnteaterproduktion*

För barnteaterproduktion garanteras den anställde fr.o.m. repetitionstidens början en ersättning per hel månad motsvarande 8 gånger minimibeloppet angivet 6.2.1.

#### 6.2.3 Garantitid

Anställningen ska omfatta minst 60 dagar inklusive repetitions- och föreställningsdagar. Antalet föreställningar ska dock alltid uppgå till minst 30. Regeln gäller inte då repetition för den pjäsengagerade inte påbörjats tidigare än 7 dagar före premiären, då garanteras den anställde endast 30 föreställningar. Reglerna gäller inte heller vid enstaka inhopp eller vid

repris, som inträffar säsongen efter premiär, oavsett om den anställde deltagit i det första framträdandet eller inte.

#### 6.2.4 Nyinstudering, inhopp/understudy och reserv

##### 6.2.4.1 Nyinstudering

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

Arbetstagare med lön som fr.o.m 1 april 2016 understiger 1821 kr per föreställning och som endast kontrakteras för nyinstudering av roll eller pjäs, har rätt till ersättning enligt lägst 6.2.1 per repetitionsdag.

##### 6.2.4.2 Inhopp/understudy

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

Arbetstagare, som endast kontrakteras för s.k. inhopp/understudy, har rätt till ersättning motsvarande lägst 10 gånger minimibeloppet angivet i 6.2.1 för inläsning och repetitioner av roll. (För utpräglade småroller motsvarande lägst 5 repetitionsdagar).

##### 6.2.4.3 Reserv

Arbetstagare, som endast kontrakteras som reserv och som står till teaterns förfogande under hel föreställningsperiod, ersätts med föreställningsgage per genomförd föreställning, dock lägst ersättning enligt garantilönen i 6.2.2.

#### 6.2.5 Inställd föreställning

Inställd föreställning ersätts enligt 6.2.1.

#### 6.2.6 Repetitör/danskapten

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

#### 6.2.7 Frilansregissör engagerad per pjäs

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

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

#### **Steg 1**

Ersättning om lägst 74 454 kr för år 2016.

#### **Steg 2**

Ersättning om lägst 95 886 kr för år 2016.

#### **Steg 3**

Ersättning om lägst 118 448 kr för år 2016.

#### *Anmärkning*

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

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



frilansregissörens kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

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

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

För pjäs understigande 45 minuter minskas ersättningen med 50 procent.

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

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

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

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

### **Förskjuten premiär, extra repetitioner etc.**

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf och -kostymtecknare 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.

### **6.2.8 Frilansscenograf och -kostymtecknare engagerade per pjäs**

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

#### **A Scenografi inklusive kostym:**

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

#### **Steg 1**

Ersättning om lägst 74 454 kr för år 2016.

#### **Steg 2**

Ersättning om lägst 95 886 kr för år 2016.

#### **Steg 3**

Ersättning om lägst 118 448 kr för år 2016.

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

## **B Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym:**

Kvalifikationskrav för steg 2: Sju uppsättningar vid professionell teater.

Kvalifikationskrav för steg 3: Fjorton uppsättningar vid professionell teater.

### **Steg 1**

Ersättning om lägst 37 226 kr för år 2016.

### **Steg 2**

Ersättning om lägst 47 943 kr för år 2016.

### **Steg 3**

Ersättning om lägst 59 224 kr för år 2016.

## **Gemensamt för A och B:**

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom arbetets omfattning och frilansscenografens/kostymtecknarens kompetens och erfarenhet, uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, antal kostymer per medverkande, kostymskissernas karaktär och antal beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

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

### *Anmärkning*

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

## **6.2.9 Frilanskoreograf engagerade per dansverk**

### **Frilanskoreograf engagerad per balettverk**

För instudering och iscensättning av balettverk ska frilanskoreograf under den i kontraktet avtalade tiden för instudering och iscensättning vara berättigad till månadslön enligt individuell överenskommelse.

Därutöver utgår för förberedelse av instudering och iscensättning av balettverk över 45 minuter en ersättning motsvarande lägst 55 procent av grundbelopp för frilansregissör. För uppsättningar under 45 minuter minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,1/3 procent.

För uppsättningar under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

Uppsättningar under 10 minuter 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.

### **Förvärv av uppföranderätten**

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

	Urpremiär	Övriga uppsättningar
Balettverk över 45 minuter	65%	45%

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

För balettverk under 20 minuter minskas beloppet med 50 procent.

Balettverk under 10 minuter samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

I det fall koreografen inte själv deltar eller endast delvis deltar i instuderings- och iscensättningsarbete kan överenskommelse om reduktion av grundbeloppet träffas. Därvid ska också i förekommande fall överenskommelse om dagarsättning 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 minuter med en iscensättning över 20 minuter eller en över 45 minuter.

### **Övrigt koreografiskt arbete**

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med 2 525 kr/dag fr.o.m 1 april 2016. Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst 3 700 kr/dag fr.o.m 1 april 2016. 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.

#### **6.2.10 Frilansljussättare engagerad per pjäs**

Fr.o.m. första uppsättningen är ljussättaren berättigad till ersättning med lägst 2 525 kr per arbetsdag fr.o.m. 2016.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljussättare (sammanlagd tid vid professionell teater) är ljussättaren berättigad till ersättning med lägst 3 701 kr per arbetsdag för 2016

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

I arvodet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Övrigt ljussättningsarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning honoreras enligt individuell överenskommelse. Då arbete enligt 6.2.10 utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

## **Teknisk personal**

### **7.1 Lön (minimilön)**

#### **7.1.1 Tekniska tjänstemän med heltidsanställning (= 40 timmars arbetsvecka)**

För tekniska tjänstemän gäller fri lönesättning. Heltidsanställd teknisk tjänsteman tillförsäkras minimilönegaranti enligt 6.2.1.

#### *Anmärkning*

Med heltidsanställd teknisk tjänsteman avses tjänsteman med pjasengagemang, gällande samtliga föreställningar för hel spelperiod.

#### **7.1.2 Biljettförsäljare**

För biljettförsäljare gäller fri lönesättning.

#### **12.5.3 Övrig teknisk personal**

För övrig teknisk personal gäller fri lönesättning.

Ersättning utgår alltid för minst 3 timmars arbete per inställelse.

Timlönen utgör 1/167 av månadslönen.

## TALBOKSFÖRETAG

### § 1 Avtalets omfattning

Inläsningar enligt detta avtal är avsedda att användas av läshandikappade.

Verk som inläses för utlåning benämns *talböcker*. Härmed jämställs även tidningar och tidskrifter som försäljes genom prenumeration.

Producent har ej rätt att använda inspelat material för andra ändamål än som anges ovan.

### § 2 Anställning

#### Mom 1

Anställning enligt detta avtal gäller för visst arbete och avser inläsning av en bok, visst studiematerial, viss tidning, viss tidskrift eller annat material som omfattas av avtalet.

#### Mom 2

Anställning ska specificeras till arbetsinnehåll, anställningstid samt arvode för arbetet.

Med anställningstid avses tid för förberedelse, inläsning och rättning.

### § 3 Anställningens upphörande

Anställningen upphör när inläsningen och rättningarna har slutförts.

### § 4 Arvode

I arvodet ingår ersättning för förberedelse, inläsning samt rättning. Angivna nivåer utgör minimilön.

Arvodet utgår enligt nedanstående klassificering per nettoinläsnings-timme och beräknas per påbörjad 15-minutersperiod och per inläsninguppdrag. För klasserna 7-9 utgår arvode för arbetad tid.

Önskemål om omklassificering ska anmälas under anställningstiden. Eventuell omklassificering ska ske efter samråd mellan arbetsgivare och inläsare.

Arbetsgivaren ska eftersträva en så enhetlig praxis som möjligt vid klassificeringen av böcker och tillse att samma praxis tillämpas vid uppdrag från olika beställare.

För inläsning, som väsentligen avviker från klassificering enligt detta avtal, kan särskild överenskommelse träffas.

Arvodena framgår av Bilaga 1.

## Mom 1

1. Okomplicerad text utan inslag av främmande språk och/eller tabell- och/eller bildmaterial som ska återges.  
Ex: barnböcker, skönlitteratur med enkelt språk
2. Litteratur med i huvudsak löpande text. Få inslag av främmande språk. Ringa inslag av tabell- och/eller bildmaterial som ska återges. Kortare stycken på engelska, tyska, franska, norska eller danska kan förekomma.  
Ex: skönlitteratur, fackbok med få svårigheter
3. Litteratur med inslag av tabell- och/eller bildmaterial som ska återges. Inslag av dikt och/eller sång kan förekomma. Längre stycken på främmande språk kan förekomma. Komplicerad skönlitteratur.  
Ex: antologier, fackböcker
4. Litteratur som kräver goda fackkunskaper, stor mängd och/eller mer komplicerade tabell- och/eller bildbeskrivningar. Väsentliga inslag av främmande språk, dikt och/eller sång. Experimenterande skönlitteratur.  
Ex: lyrik, lästräningsböcker, svårare facklitteratur, enklare litteratur på främmande språk.
5. Litteratur som kräver mycket goda fackkunskaper. Stor mängd förklaringar av pedagogisk karaktär.  
Ex: matematisk litteratur, litteratur innehållande stor mängd olika främmande språk, litteratur på främmande språk
6. Mycket specialiserad text som kräver stora fackkunskaper. Ex: högskolelitteratur på forskarnivå, komplicerad litteratur på främmande språk.
7. För inläsning av material där inläsaren inte själv kan styra över tidsåtgången i studion.
8. Vid rättning av ett eller flera kortare fel i inläst material, där felen ej kan anses vara förorsakade av inläsaren (såsom tryck- och korrekturfel i boken, dålig ljud- eller teknisk kvalitet) ska under rättningstiden utgå ett arvode.  
  
För det fall rättningen avser sammanhängande text, s k omläsning, ersättes denna enligt principerna för förstagsinläsning.
9. Vid avbrott i läsningen som ej förorsakas av inläsaren (s k tekniskt avbrott) eller under av arbetsgivaren beordrad information.

### *Anmärkning 1:*

*Med fackkunskap ovan avses även kunskap i främmande språk, d v s annat språk än inläsarens modersmål.*

*Anmärkning 2:*

*Vid av företaget påkallad direkt inläsning av brådskande material (dock ej böcker) arvoderas inläsningen enligt närmast högre arvodesklass än som annars skulle ha använts.*

## **§ 5 Utbetalning av arvode**

Arvode för färdiginlästa och rättade inläsningar utbetalas månadsvis i efterskott. Detta gäller även för projekt som ej kommit inläsaren till handa för rättning inom två veckor.

Inläsningsmaterial med en beräknad sluttid om 50 timmar eller mer ska delbetalas efter 20 inlästa timmar. Detta gäller även orättat material. Betalning sker vid ordinarie löneutbetalningstillfälle.

## **§ 6 Semesterersättning**

### **Mom 1**

Inläsare har rätt till semesterersättning i enlighet med semesterlagen.

### **Mom 2**

Semesterersättning utbetalas samtidigt med arvode för arbetet.

## **§ 7 Pensioner och försäkringar**

Arbetsgivaren ska genom FORA teckna försäkringar enligt nedan:

Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)  
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)  
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)  
Avtalspension SAF-LO  
Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

## Bilaga 1

<b>Klass</b>	<b>2017-05-01</b>	<b>2018-05-01</b>	<b>2019-05-01</b>
<b>1</b>	<b>264</b>	<b>269</b>	<b>275</b>
<b>2</b>	<b>283</b>	<b>288</b>	<b>294</b>
<b>3</b>	<b>305</b>	<b>311</b>	<b>318</b>
<b>4</b>	<b>338</b>	<b>344</b>	<b>351</b>
<b>5</b>	<b>369</b>	<b>376</b>	<b>384</b>
<b>6</b>	<b>397</b>	<b>405</b>	<b>413</b>
<b>7</b>	<b>229</b>	<b>233</b>	<b>238</b>
<b>8</b>	<b>173</b>	<b>176</b>	<b>180</b>
<b>9</b>	<b>130</b>	<b>132</b>	<b>135</b>