

Kollektivavtal

mellan Svensk Scenkonst och Ledarna
avseende tekniska chefer anställda vid
Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater
och Stockholms Konserthus tillsvidare från

2023

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Svensk Scenkonst och Ledarna
avseende tekniska chefer anställda vid
Kungliga Operan, Malmö Opera,
Malmö Stadsteater och Stockholm Konserthus
tillsvidare från 2023

Innehållsförteckning

§ 1 Avtalets omfattning	3
§ 2 Anställning	3
§ 3 Allmänna förhållningsregler m m.....	6
§ 4 Lön.....	7
§ 5 Semester	7
§ 6 Sjukdom och föräldraledighet.....	9
§ 7 Arbetstid och övertidskompensation.....	18
§ 8 Restidsersättning, traktamenten och resekostnadsersättning	21
§ 9 Permission, tjänstledighet, annan ledighet.....	22
§ 10 Lön för del av löneperiod.....	24
§ 11 Tjänstemans åligganden och rättigheter vid konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare	24
§ 12 Ob-tillägg	25
§ 13 Uppsägning.....	26
§ 14 Pension och försäkringar	27
§ 15 Förhandlingsordning, förebyggande och biläggande av tvist.....	28
§ 16 Giltighetstid	29

BILAGOR

Bilaga 1	Löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna.....	32
Bilaga 2	Samverkansavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna.....	36
Bilaga 3	Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK.....	39
Bilaga 4	Förteckning över särskilda överenskommelser m.m. som inte medtagits i avtalstrycket.....	45

§ 1 AVTALETS OMFATTNING

Mom 1

Avtalet gäller för tekniska tjänstemän i chefsposition, som är anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus och anslutna till Ledarna.

Protokollsanteckning

Svensk Scenkonst accepterar den av Ledarna framförda uppfattningen att med chef avses den som är anställd att såsom arbetsgivarens representant leda, fördela eller kontrollera arbete eller som intar en med chef jämförlig ställning. Om tveksamhet skulle råda, huruvida viss anställd är att anse som chef, upptas lokal överläggning i frågan.

Mom 2

För tjänsteman som är yngre än 18 år gäller inte avtalet.

Mom 3

För tjänsteman som med tillämpning av § 2 har anställts för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete gäller avtalet omedelbart med undantag enligt mom 4 och 6.

Mom 4

För tjänsteman som har anställts på prov gäller avtalet omedelbart. Beträffande uppsägningstidens längd under provanställning är den en månad ömsesidigt om inte annat överenskommes mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Mom 5

För tjänsteman som kvarstår i tjänst vid företaget efter det han uppnått pensionsåldern gäller avtalet med följande inskränkningar:

- § 6 gäller endast om särskild överenskommelse härom träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen

Arbetsgivaren och sådan tjänsteman som avses i detta moment kan överenskomma att även andra villkor skall regleras på annat sätt än avtalet stadgar.

§ 2 ANSTÄLLNING

Mom 1

Anställning gäller tills vidare, om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har överenskommit om annat enligt mom 2 nedan.

Mom 2 Tidsbegränsad anställning

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd såvida inte annat anges.

Mom 2.2

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För avtalad visstid.
- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år).
- För säsongsarbete.

Anmärkning

Parterna är överens om att definitionen av säsongsarbete följer av lagen om anställningsskydd.

- För skolungdom samt vid praktikarbete.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Mom 2.2.1 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstidsanställning

Ett vikariat eller avtalad visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller avtalad visstidsanställning sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod. Denna regel ersätter § 5 a i lagen om anställningsskydd.

Anmärkning

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan herefter på nytt avstå från tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en avtalad visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende avtalad visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Mom 2.3

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid

som motsvarar frånvarotiden. Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i avtalad visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

Protokollsanteckning

Parterna är medvetna om att arbete vid företagen har så speciell karaktär att provanställning förhållandevis stor utsträckning kan vara nödvändig.

Mom 2.3.1

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Mom 2.4

Ett vikariat eller en avtalad visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en avtalad visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

Om vikariatet eller den avtalade visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Anmärkning

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en avtalad visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Mom 2.5

Om arbetsgivare och tjänsteman kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell provotid enligt mom. 2.4 löpt ut.

Mom 2.6

Innan arbetsgivaren och tjänstemannen träffar avtal om provanställning eller avtalad visstidsanställning bör arbetsgivaren underrätta berörd tjänstemannaklubb, om det är praktiskt möjligt. Underrättelse ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats. Om så begärs ska arbetsgivaren överlägga med facklig representant.

Övergångsregler:

Parterna är överens om att reglerna om anställning träder i kraft den 1 november 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut. Se föregående avtal med tidigare gällande regler.

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling enligt mom. 2.2.1. även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 november 2017.

§ 3 ALLMÄNNA FÖRHÅLLNINGSGREGLER M M

Mom 1

Förhållandet mellan företaget och tjänstemannen grundar sig på ömsesidig lojalitet och ömsesidigt förtroende.

Tjänstemannen har att vid alla tillfällen noga bevaka och tillvarata företagets intressen. Sålunda skall full diskretion såväl inåt som utåt iaktas rörande företagets angelägenheter såsom programval, repertoar, engagemangsfrågor, prissättningar, publikfrekvens, företagets ekonomi, andra affärsangelägenheter och dylikt. Tjänstemannen är skyldig att väl vårda och iaktta största sparsamhet med företagets materiel.

Mom 2

En tjänsteman får inte utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva ekonomisk verksamhet för ett företag, som konkurrerar med arbetsgivaren. Tjänstemannen får inte heller åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på hans arbete i tjänsten. Om en tjänsteman avser att åta sig uppdrag eller bisyssla av mera omfattande slag, bör han därför först samråda med arbetsgivaren.

Mom 3

En tjänsteman har rätt att motta statligt, kommunalt eller fackligt förtroendeuppdrag.

Mom 4

Tjänstemannen skall under för denne gällande ordinarie arbetstid stå till förfogande för den verksamhet som bedrivs av företaget eller i samproduktion med företaget och därvid utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för tjänstemannens yrkeskvalifikationer

§ 4 LÖN

(Se Bilaga 1, Huvudavtal om lokal lönebildning i företagen)

§ 5 SEMESTER

Mom 1 Semesterår

Företaget äger räkna spelår (1.7 - 30.6) såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under samma spelår som semestern intjänas. Det åligger arbetsgivaren att för den lokala tjänstemannaparten eller motsvarande redovisa huvudprinciperna för hur denna bestämmelse tillämpas.

Anmärkning

Vid företagen är f.n. intjänandeår och semesterår sammanfallande.

Mom 2 Semesterns längd

Anställd åtnjuter varje semesterår semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommits om längre semesterledighet.

Anmärkning

Vid Kungliga Operan utgår f n 30 semesterdagar.

Mom 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 % av den anställdes vid semestertillfället aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg per månad (t ex fasta övertidstillägg och fasttillägg för OB respektive förskjuten arbetstid).

På alla rörliga lönedelar (inte kostnadsersättningar) utöver ovannämnda månadstillägg utgår för tjänstemän med tidlön, beräknad per vecka eller längre tidsenhet, semestertillägg med 0,5 % per betald semesterdag, beräknad på under intjänandeåret utbetalda ersättningar av följande slag t ex ob-, skift-, jour- och beredskapstillägg och restidstillägg.

Vid semesterlönegrundande frånvaro skall följande regler tillämpas:

Till under intjänandeåret utbetald ersättning skall 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.

Beträffande OB-, skift-, jour- och beredskapstillägg eller liknande gäller att sådan ersättning inte skall medtas i ovanstående genomsnittsberäkning om tjänstemannen under intjänandeåret uppburit sådan ersättning under högst 60 kalenderdagar.

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

Semestertillägget om 0,5 % utbetalas senast under den decembermånad som infaller efter semesterårets slut.

Semesterersättning beräknas som 4,6 % 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 % av månadslönen.

Mom 4 Semesterersättning annan anställd

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

Mom 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 övriga tjänstemän kan 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 företaget att för de anställda redovisa den individuella semesterberäkningen varje semesterår.

Mom 6 Obetalda semesterdagar

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

Mom 7 Sparande av semester

För att sparande av semester och uttag av sparad semester inte skall medföra onödiga svårigheter i företagets planering skall önskemålen härom framställas senast den 15 januari före nästkommande semester.

I övrigt gäller bestämmelserna i 19 § semesterlagen.

Mom 8 Avräkning från lönen vid uttagen, icke intjänad semester

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han tjänat in, ska avdrag 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 för de överskjutande semesterdagarna.

Om en arbetstagare har haft längre semester än vad han har tjänat in och avdrag inte kan göras på lönen med tillämpning av ovanstående regel, är arbetstagaren skyldig att inom den tid och på det sätt som arbetsgivaren bestämmer betala in det överskjutande beloppet.

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

§ 6 SJUKDOM OCH FÖRÄLDRALEDIGHET

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 sjuklörens storlek är angiven i mom 3, 4 och 5.

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

Mom 1.2 Anmälan

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

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

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

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 fjorton kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

Mom 2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

Mom 2.1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han eller hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning arbetsförmågan varit nedsatt p.g.a. sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.

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.

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

Mom 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.

Mom 2.4 Läkarkonsultation

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

Mom 3 Sjuklörens storlek

Mom 3.1 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

3.2.1 Definition av månadslön

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

3.2.2 Beräkning av karensavdrag och sjuklön

För varje timme en anställd är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme enligt följande:

För sjukfrånvaro upp till 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid (karens) i sjukperioden	$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--	--

För sjukfrånvaro överstigande 20 % av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden	$\frac{20 \% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Anställd som skulle ha arbetat på schemalagd ordinarie arbetstid, då ob-ersättning eller annan rörlig ersättning skulle ha betalats, får dessutom sjuklön efter karenstid med 80 procent av den ob-ersättning eller annan rörlig ersättning som den anställde gått miste om.

Anmärkning:

Av § 6 Mom 1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Med den anställdes genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en kalendervecka. För anställda med intermittent eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en för den anställde representativ och jämförbar period.

För anställd med dags- eller föreställningsgage beräknas karensavdrag och sjuklön i enlighet med ovan, dock att sjuklön utgår med som mest 1 250 kr per dag eller per föreställning.

3.2.3 Sjuklön utan beaktande av karens

För en anställd som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön utan beaktande av karens, görs sjukavdrag enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

3.2.4 När tio karensavdrag gjorts

Antalet karensavdrag får enligt lagen inte överstiga tio tillfällen under en tolv-månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att den anställde fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad

som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt § 6 Mom 3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av §6 Mom 1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Mom 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:

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

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande:

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

Mom 3.4 Sjuklönetidens längd

Mom 3.4.1 Ettårs- och 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 sjuktillfälle.

Mom 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 mom 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.

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 eller hon har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 0 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.

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 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.

Mom 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.

Mom 5.3 Nedsatta sjukförmåner

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

Mom 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.

Mom 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.

Mom 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
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, 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 5.4

Mom 6 Gravitetstlön

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/graviditetspenning, 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 2017

Prisbasbeloppet för år 2017 är 44 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,800 \text{ kr}}{12} \times 28\,000 \text{ kr}$$

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.

Mom 7 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

Mom 7:1 Föräldrapenning

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

Exempel 2017

Prisbasbeloppet för år 2017 är 44 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

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

Anmärkning

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

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:

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

$$\frac{10 \times 44\,800 \text{ kr}}{12} = 37\,333 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning

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.

Mom 7:2 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 mom 3:2 respektive mom 3:3.

Mom 8 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete p.g.a. risk för överförande av smitta (lag om ersättning till smittbärare) och rätt föreligger till smittbärrpenning 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 den i mom 3:3 angivna lönegränsen ska dock avdrag göras med:

$90\% \times \frac{10 \times \text{risbasbeloppet}}{12} + 10\% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 67,5 \times 10 \text{ risbasbeloppet})}{12}$
--

Protokollsanteckning ang sjuklön m.m.

Om reglerna i lagen om sjuklön respektive allmän försäkring ändras, ska

Protokollsanteckning ang. sjuklön m m

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

§ 7 ARBETSTID OCH ÖVERTIDSKOMPENSATION

Mom 1 A

Den ordinarie arbetstiden för tjänstemän utgörs av 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka per en begränsningsperiod om fyra veckor.

Mom 1 B

Ersättning för beordrat arbete utöver ordinarie arbetstid enligt uppgjort arbetstidsschema utgår med månadslönen per timme i följande fall:

72

- a) Övertid på sön- och helgdag.
- b) Arbetad tid mellan kl 23.00 respektive föreställnings slut och kl 08.00.
- c) När övertiden utsträcks till mer än tre timmar efter ordinarie arbetstids slut.

I övriga fall utgår övertidsersättning med månadslönen per timme.

94

Anmärkning 1 till § 7 mom 1 B

Parterna enades om följande riktlinjer för ersättning vid tillfällig ändring av arbetstidsschema:

Ändring av arbetstidsschema kan ske senast fem dagar före aktuellt arbetstillfälle. Sker ändring senare utgår övertidsersättning enligt § 7 mom 1 B. Då denna ersättning utgår utges inte samtidigt ersättning enligt § 12.

Vid Kungliga Operan tillämpas bilaga A.

Anmärkning 2 till § 7 mom 1 B

Övertidstillägg motsvarar månadslön respektive månadslön

161

298

Mom 2

Vid inkallelse till tjänst utgår minst tre timlöner. Efter avslutat nattarbete är tjänstemannen inte skyldig att inställa sig till nytt arbete på ordinarie arbetstid förrän i regel elva timmar förflutit efter det arbetet avslutats.

Mom 3

Överenskommelse om övertidskompensation enligt andra regler kan träffas. Sådan överenskommelse skall träffas mellan arbetsgivaren och vid företaget anställda representanter för Ledarna.

Mom 4

Övertidstimme får efter överenskommelse mellan företaget och den anställde utbytas mot ledighet om 1 ½ respektive (för kvalificerad övertid) 2 ordinarie timmar.

Mom 5

När arbete utförts under övertid, som inte omedelbart kunnat kontrolleras av arbetsledningen, skall den använda tiden senast dagen efter anmälas, i annat fall går rätten till övertidsersättning förlorad.

Mom 6

Daglönen utgör 1/30 av månadslönen. Timlönen utgör för närvarande 1/167 av månadslönen.

Mom 7

Ledighet skall beredas på påsk-, pingst-, midsommar-, nyårs- och julafton samt på jul-, nyårs-, tretton-, påsk-, pingst- och midsommardagen och långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, Nationaldagen, alla helgons dag, annandag jul och 1 maj utom vad gäller arbete som har samband med föreställning samma dag eller med förberedelser för premiär tidigast två dagar före den dag premiär skall äga rum.

Det år då 6 juni infaller på lördag eller 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.

Mom 8

Veckovila får tillfälligt indragas. Indragen veckovila skall ersättas med två dagars kompensationsledighet. Överstiger tjänstgöringen på den indragna veckovilodagen sex timmar skall dessutom dubbel timlön utgå för de överstigande timmarna.

Då veckovila inträffar på helgdag eller helgdagsafton är företaget oförhindrat att i stället förlägga veckovilodagen till näst påföljande vardag eller annan dag efter lokal överenskommelse.

Veckovila kan även i övrigt förskjutas, dock endast inom perioden lördag-måndag, varvid gäller att om det meddelas senare än fyra veckor före aktuell vecka utgår ersättning med övertidstillägg enligt § 7 mom 1 B anmärkning 2 för varje aktuell timma.

Protokollsanteckning

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

Parterna är överens om att undantaget i arbetstidslagen § 14 innebär att anställd i undantagsfall kan påbörja arbete dag efter veckovilodag 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:

$$\frac{\text{månadslönen}}{94}$$

Om så sker för sön- och helgdagar utgår ersättning för varje sådan timme med:

$$\frac{\text{månadslönen}}{72}$$

Efter lokal överenskommelse får rast utbytas mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen.

Mom 9

(avser Kungliga Operan)

För den rörliga arbetsgruppen utgår 2 ½ timmars middagsrast mellan kl 14.00 - 20.00. På söndag då matiné ges dock mellan kl 12.00 - 20.00.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att då tjänstemannen samma dag ingår även i annat skift än det han tillhör, skall avtalets bestämmelser om middagsrast inbegripet ersättningar i denna paragraf tillämpas, dock endast vid övertidsarbete som beräknas pågå mer än två timmar. Då övertids- arbetet beräknas pågå endast två timmar eller mindre skall en arbets- paus inläggas under eller i anslutning till övertidsarbete på denna tid som arbetsledningen bestämmer.

Mom 10

Vid turné träffas överenskommelse om arbetstidsschema och ersättningsregler i varje särskilt fall. Träffas ingen överenskommelse gäller svensk lagstiftning.

Anmärkning

Vid Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus tillämpas bilaga B.

§ 8 RESTIDSERSÄTTNING, TRAKTAMENTEN OCH RESEKOSTNADERSÄTTNING

Mom 1

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Mom 2

Tjänsteman har rätt till restidsersättning såvida inte hans befattning normalt medför tjänsteresor.

För sådan tjänsteman skall särskild överenskommelse träffas i samband med fastställande av lönen.

Mom 2:1

Med restid som medför rätt till ersättning avses tid under vilken tjänstemannen har företagit beordrad tjänsteresa inom Sverige.

Om arbetsgivaren har bekostat sovplats på tåg eller båt under resan eller del av denna skall tiden kl 22.00 - 08.00 inte medräknas.

Som restid räknas även normal tidsåtgång då tjänstemannen under tjänsteresa själv kör bil eller annat fordon, oavsett om detta tillhör arbetsgivaren eller inte.

Vid beräkningen av restid skall endast fulla halvtimmar medtagas.

Mom 2:2

Resan skall anses påbörjad och avslutad i enlighet med de bestämmelser som gäller för traktamentsberäkning eller motsvarande vid respektive företag.

Mom 3

Restidsersättning utgår per timme med ordinarie timlön. En förutsättning är dock att den ordinarie veckoarbetstiden är fullgjord.

Mom 4

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Vid tågresa i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass. Vid enskild tjänsteresa med tåg kan första klass tillämpas. Företas sådan resa med flyg eller annat färdmedel sker detta i enlighet med reglerna i reseavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK.

Parterna är ense om att inte tillämpa resereglementet inom Storstockholm.

Vid turnéer utomlands tillhandahålls antingen fri kost och logi jämte visst mindre dagsbelopp för personliga utgifter eller fritt logi och traktamente i ett för allt enligt Skatteverkets allmänna råd. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall minst två veckor före turnéns början.

Mom 5

I de fall resa förläggs på veckovila tillgodoräknas tjänstemannen minst sex timmars ledighet som kompensation för restiden. Ledigheten förläggs på tid varom överenskommelse träffas med arbetsgivaren.

Veckovilan är härigenom helt kompenserad och betraktas inte som indragen veckovila.

Mom 6

Då tjänstgöring annars inom Storstockholm medför kostnader för den anställda p.g.a. att den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet respektive inta måltid på sedvanligt sätt, avgörs ersättningens storlek från fall till fall.

§ 9 PERMISSION, TJÄNSTLEDIGHET, ANNAN LEDIGHET

Mom 1 Permission

Permission (= kort ledighet med lön) beviljas i regel endast för del av arbetsdag. I särskilda fall (t.ex. vid hastigt påkommande sjukdomsfall inom tjänstemans familj

eller nära anhörigs frånfälle) kan dock permission beviljas även för en eller flera dagar.

Mom 2 Tjänstledighet

Mom 2:1

Tjänstledighet (= ledighet minst en dag utan lön) kan beviljas, om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

När arbetsgivaren beviljar tjänstledighet skall han för tjänstemannen ange vilken tidsperiod denna omfattar. Tjänstledighet får inte förläggas så att den inleds och/eller avslutas på sön- och/eller helgdag som är arbetsfri för den enskilde tjänstemannen.

Mom 2:2

När en tjänsteman är frånvarande på grund av tjänstledighet görs avdrag enligt följande:

Om tjänstemannen är tjänstledig (*1 Tal inom parentes används vid sexdagarsvecka*)

- under en period om högst 5 (6)₁ arbetsdagar skall för varje arbetsdag som är tjänstledig avdrag göras med $\frac{1}{21}$ ($\frac{1}{25}$) av månadslönen

- under en period längre än 5 (6)₁ arbetsdagar skall för varje tjänstledighetsdag (även för den enskilde tjänstemannen arbetsfri vardag samt sön- eller helgdag) avdrag göras med dagslönen.

$$\text{Dagslön} = \frac{\text{den fasta kontanta månadslönen} \times 12}{365}$$

Månadslön = den aktuella månadslönen. (För tjänsteman avlönad med veckolön skall månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.)

Med fast kontant månadslön jämföras i detta sammanhang:

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta skift- eller övertidstillägg)
- sådan provision, tantiem, bonus eller liknande som intjänas under ledighet utan att ha direkt samband med tjänstemannens personliga arbetsinsats
- garanterad minimiprovision eller liknande.

Om en tjänstledighetsperiod omfattar en eller flera hela kalendermånader skall tjänstemannens 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 ut begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod".

Mom 3 Annan ledighet

Mom 3:1

Annan ledighet kan beviljas för del av dag om arbetsgivaren finner att så kan ske utan olägenhet för verksamheten vid företaget.

Mom 3:2

När en tjänsteman är frånvarande på grund av annan ledighet görs avdrag för varje full halvtimme.

Avdraget per timme = $\frac{1 \text{ av månadslönen}}{175}$.

Beträffande begreppet månadslön se mom 2:2.

Vid tillämpning av divisorn 175 för en deltidsanställd tjänsteman skall deltidslönen först uppräknas till lön motsvarande full ordinarie arbetstid.

§ 10 LÖN FÖR DEL AV LÖNEPERIOD

Om en tjänsteman påbörjat eller slutat sin anställning under löpande kalendermånad beräknas lönen på följande sätt: För varje kalenderdag som anställningen omfattar utges en dagslön. Beträffande dagslön (och månadslön) se § 9 mom 2:2.

§ 11 TJÄNSTEMANS ÅLIGGANDEN OCH RÄTTIGHETER VID KONFLIKT MELLAN ARBETSGIVARE OCH ARBETSTAGARE

Mom 1

Under konflikt (strejk, lockout, blockad eller bojkott) tillkommer det tjänsteman att på vanligt sätt utföra de uppdrag och åligganden, som är med tjänsten förenade;

- att utföra sådant arbete, vilket i övrigt faller inom tjänstemannens vid företaget arbetsområde;
- att utföra arbeten, som möjliggör eller underlättar driftens återupptagande vid konfliktens slut samt
- att utföra underhållsarbeten och reparationer av maskiner, verktyg och andra anordningar för företagets eget bruk, vilka arbetsuppgifter i första hand skall anförtros tjänstemän som normalt är knutna till underhålls- och reparationsarbeten eller arbetsledande arbete inom berörd verksamhet.

I den mån arbetsgivaren med egen arbetskraft verkställer lossning av gods för företagets eget bruk och vid inträffat varsel om arbetskonflikt avbeställning av godsleveranser inte kunnat ske, åligger det tjänsteman att vid order härom delta i jämväl sådant arbete.

Mom 2

Utöver vad i föregående moment nämns åligger det tjänsteman att vid behov delta i skyddsarbeten.

Till skyddsarbeten hänförs dels sådant arbete, som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete, som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada på byggnader eller andra anläggningar, fartyg, maskiner eller husdjur eller för skada på sådant varulager, vilket inte under konflikten tas i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än vad som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna p.g.a. sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete, som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, liksom arbete, vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Mom 3

Skulle arbetsgivaren under konflikt ifrågasätta utförandet av visst i denna paragraf inte omnämnt arbete skall överläggning därom föras med den eller dem som är avsedda att utföra arbetet eller ock med av tjänstemännen utsedda representanter. Har respektive arbetsgivarförbund och Ledarna gemensamt fattat beslut rörande här åsyftat arbete, är tjänstemännen skyldiga att ställa sig detta till efterrättelse. Kan organisationerna inte enas, skall frågan på endera organisationens begäran hänskjutas till förtroenderådet. Rådets beslut är bindande.

Mom 4

Vid konflikt, som inte är tillåten enligt lag eller kollektivavtal, är tjänsteman, om arbetsgivaren så påfordrar, skyldig att i den utsträckning så skäligen - mot bakgrund av rådande förhållanden - kan ske utföra allt ifrågakommande arbete.

§ 12 OB-TILLÄGG

Mom 1 OB-tillägg respektive förskjuten arbetstid

Ersättning för beordrat arbete på ordinarie arbetstid om minst en timme förlagd vardagar mellan kl 19.00 - 06.00 samt fredag kl 19.00 – måndag kl 06.00 utgår till personal med rätt till övertidsersättning enligt formeln

$$\frac{\text{månadslön}}{600}$$

Ovanstående ersättning utgår även till tjänsteman utan rätt till kontant övertidsersättning.

Överenskommelse må träffas om utbyte av sådan ersättning mot generell lönetillägg.

§ 13 UPPSÄGNING

Tjänsteman som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av

Mom 1 Från arbetsgivarens sida

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

Har arbetstagare, som sagts upp p.g.a. arbetsbrist, vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och då har 10 års sammanhängande anställningstid skall den enligt detta avtal gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader.

Mom 2 Från tjänstemannens sida

För tillsvidareanställd tjänsteman är uppsägningstiden en månad.

För tjänsteman är uppsägningstiden från tjänstemannens sida två månader om han fyllt 25 år och tre månader om han fyllt 30 år.

Protokollsanteckning

Vid pensionärs avgång ur tjänst gäller en månads uppsägning från arbetsgivarens sida.

Mom 3 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

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

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

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

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

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

Protokollsanteckning 1

Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2

Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enligt ovan.

§ 14 PENSION OCH FÖRSÄKRINGAR

Mom 1 Tjänstepension

Tjänstepension ska tecknas för samtliga anställda enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK samt Flexpension i scenkonstföretag. I ITP ingår förutom ålderspension även sjukpension vid långvarig sjukdom (över 90 dagars sjukskrivning).

Arbetsgivare som *inte omfattades* av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med ickestatlig anställning (den s k Pisaförordningen) och som blivit medlemmar i Svensk Scenkonst före detta avtals tecknande 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.

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).

Mom 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.

Mom 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 s k 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.

§ 15 FÖRHANDLINGSORDNING, FÖREBYGGANDE OCH BILÄGGANDE AV TVIST

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätt till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast och senast inom två veckor från den dag då begäran om förhandling har framställts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

- inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare* och
- inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

** Övergångregel*

Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

Rättsligt avgörande

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 avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

2. Medbestämmandeförhandlingar

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12 § MBL i detta avtal ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver. Önskar arbetstagarparten enligt 14 § MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförs ska meddelande därom lämnas till arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter den lokala förhandlingen avslutas. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å omse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

Ifråga om sättet att förhandla gäller i 15§ samt 16 § första och tredje stycket i MBL.

§ 16 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Svensk Scenkonst
Rejhana Babovic

Ledarna
Mardjan Dubois

Löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

Omfattning

Avtalet gäller för tekniska tjänstemän i chefsbefattning, som är anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus (nedan kallade företagen) och anslutna till Ledarna. För Ledarnas medlemmar, som inte innehar chefsbefattning men omfattas av avtal om allmänna villkor mellan Svensk Scenkonst och Ledarna, gäller avtalet i tillämpliga delar.

Avtal om lönebildning

Svensk Scenkonst och Ledarna är ense om följande avtal om lönebildning:

Lönebildningsprocessen avseende medlemmar i Ledarna utarbetas och formas på företagsnivå.

I företag med företrädare för Ledarna utformar de lokala parterna den praktiska tillämpningen och formerna för den årliga löneprocessen. För att underlätta löneprocessen bör parterna träffa lokala tillämpningsavtal. Vid företag utan lokal företrädare för Ledarna enas ansvarig chef och medarbetare också om tidplan för när mål-, uppföljningssamtal, lönedialog samt avslut av löneprocessen ska äga rum.

Ledaravtalet kräver att medarbetare och företag tar sitt ansvar för tillämpningen, detta är viktigt för att avtalet skall uppfattas som trovärdigt över tiden. En ständig utveckling av samarbetsformer är nödvändig. Rätt tillämpat kan avtalet bidra till utveckling av arbetsorganisation och ledarskap.

1. Övergripande mål för lönebildningen

Företaget ska ha en för alla känd lönepolitik.

Lönebildningen kopplas till företagets övergripande mål och sker mot bakgrund av företagets ekonomiska förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroendefulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Produktivitetens utveckling är ett resultat av en skapande process med tydliga mål för företagets verksamhet och för medarbetaren. Företagets chefer har därför ett särskilt ansvar för att mål sätts upp och att uppföljning av resultat sker.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarens uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. Medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

Utöver ovanstående kan system med rörliga lönedelar förekomma.

2. Den individuella lönen

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad.

Vid den individuella lönesättningen utgör exempelvis lednings- och samarbetsförmåga, omdöme, tekniskt, ekonomiskt, miljömässigt och personellt ansvar, förmåga att utveckla medarbetare samt initiativ, idérikedom och innovationskraft, betydelsefulla bedömningsgrunder i chefsrollen.

Avgörande för den individuella löneutvecklingen är i första hand arbetsuppgifterna och kompetenskraven samt hur målen för verksamheten av såväl individuell som övergripande art uppfyllts. Uppsatta mål kan även avse utveckling av personliga kompetenser.

Förmågan att samordna och planera verksamhet är viktiga faktorer vid den individuella bedömningen.

Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara kända. Lönesättningsprinciperna får inte vara diskriminerande. Osakliga löneskillnader ska elimineras.

Föräldralediga, som inte arbetar vid tidpunkten för en lönerevision, ska på samma villkor som övriga medarbetare omfattas av lönerevisionen.

3. Utveckling och lön

Både företaget och berörd medarbetare har ett ansvar för en väl fungerande löneprocess. Lönebildningen ska medverka till att företag och medarbetarna utvecklas.

Dialogen mellan ansvarig chef och berörd medarbetare är den centrala delen i löneprocessen. I dialogen diskuteras medarbetarens uppdrag och förutsättningar så som befogenheter, stöd i organisationen, förväntningar på tillgänglighet och flexibilitet samt planering av medarbetarens kompetensutveckling i syfte att tillgodose verksamhetens behov.

Det ligger i avtalets anda att lönefrågan i första hand löses i lönedialogen med ansvarig chef. Lön och löneökning fastställs en gång per år, annan överenskommelse kan träffas lokalt.

Parterna ser positivt på individuella revisionsdatum. Individuella revisionsdatum bedöms underlätta ledaravtalets tillämning och bör därför uppmuntras.

Saknas individuell eller lokal överenskommelse om individuella revisionsdatum är lönerevisionsdagen den 1 april.

4. Förhandlingsordning

4.1 Lönedialog och lokal förhandling

Lönefrågan bör lösas vid den enskilda lönedialogen.

I företag där överenskommelse om lokal tillämpning har träffats överlämnar arbetsgivaren resultatet på de individuella löner i den ordning som överenskommit.

Har ingen överenskommelse träffats ska lönedialogerna vara avslutade innan de nya lönerna kan utbetalas per 1 april. Löneförslag överlämnas till Ledarnas klubb eller representant för Ledarna vid företaget senast den 1 mars.

Ledare (medlem) som inte är beredd att acceptera den lön som föreslagits av ansvarig chef har rätt att anmäla ärendet till Ledarnas företrädare för överläggning med företaget. Om inte annat överenskommit lokalt ska överläggning påkallas inom 14 dagar efter genomförd lönedialog.

Om endera parten så önskar kan ärendet behandlas direkt i lokal förhandling utan föregående särskild överläggning.

Påkallande av lokal förhandling ska ske senast 7 dagar efter det att överläggningen avslutats eller besked lämnats att särskild överläggning inte ska äga rum.

Förhandlingen upptas senast tre veckor efter påkallandet.

För individ som inte erbjuds löneökning ska särskilda överläggningar föras om individens förutsättningar för arbetsuppgifterna och vilka kompetenshöjande insatser som behövs. En personlig utvecklingsplan ska då upprättas.

Vid oenighet bör organisationerna konsulteras beträffande tillämpningen av avtalet innan lokal förhandling avslutas. Inriktningen är att centrala förhandlingar inte ska behöva tillgripas.

4.2 Central förhandling

Kan de lokala parterna ändå inte enas vid lokal förhandling kan central förhandling påkallas.

Central förhandling ska påkallas senast tre veckor från den dag lokal förhandling förklarats avslutad.

4.3 Lönenämnd

Kan parterna inte enas vid central förhandling kan frågan hänskjutas till Nämnden för lönefrågor för utlåtande. Detta ska ske senast tre veckor efter det att den centrala förhandlingen avslutats. Nämnden har att inom två månader avge utlåtande i tvistefråga som uppkommit inom ramen för detta avtal.

4.4 Preskription

Part, som ej iakttar de tidsfrister som anges i punkterna 4.1-4.3, förlorar rätten att föra frågan vidare och arbetsgivaren äger rätt att fastställa lönerna.

4.5 Medling

Om parterna efter central förhandling och utlåtande av Nämnden för lönefrågor inte är ense i den tvistiga frågan, kan part begära att medlare utses för att medla i tvisten enligt nedanstående bestämmelser.

Medling ska i förekommande fall begäras inom två veckor från det att utlåtande delgivits parterna från Nämnden för lönefrågor.

Medlaren ska så snabbt som möjligt bilda sig en uppfattning av den aktuella tvistefrågan och kalla parterna till överläggningar. I samband därmed har medlaren möjlighet att

- ålägga parterna att utreda eller precisera enskilda förhandlings- frågor
- med förbundsparternas samtycke, förordna att enskilda förhandlingsfrågor ska avgöras av Nämnden för lönefrågor i egenskap av skiljenämnd
- lägga egna förslag till lösning av förhandlingsfrågorna, samt
- skjuta upp av part varslade stridsåtgärder till dess alla tänkbara möjligheter till en lösning är slutgiltigt uttömda, dock längst 14 kalenderdagar.

5. Fredsplikt

Detta avtal om lönebildning innebär att fredsplikt gäller för såväl de lokala som centrala parterna för de frågor som regleras i detta avtal.

Om överenskommelse om de individuella lönerna ej har kunnat uppnås vid central förhandling enligt punkt 4.2, får Ledarna eller berört arbetsgivarförbund besluta om fredspliktens upphörande vid ifrågavarande företag eller del av företag som förhandlingen omfattar. Besked härom ska omgående lämnas till Svensk Scenkonst/Ledarna.

Part får inte varsla eller tillgripa stridsåtgärd för ifrågavarande företag/del av företag innan frågan har hänskjutits till Nämnden för lönefrågor och dess utlåtande delgivits parterna samt medling enligt punkt 4.5 har genomförts.

Varsel om konfliktåtgärder ska för att vara giltiga utfärdats av Ledarnas förbundsstyrelse eller av respektive arbetsgivarförbunds styrelse.

I övrigt tillämpas konfliktregler enligt gällande lagstiftning och avtal.

6. Nämnden för lönefrågor

Nämnden för lönefrågor består av fyra ledamöter, varvid Svensk Scenkonst respektive Ledarna utser två ledamöter var samt vidare var sin sekreterare.

Om nämnden är ense kan den fungera som skiljenämnd med en av nämnden utsedd opartisk ordförande.

7. Uppsägning

Detta avtal gäller från den 1 januari 2011 och ersätter huvudavtal om lönebildning i företagen mellan Svensk Scenkonst och Ledarna av den 26 maj 1994. Avtalet gäller tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Bilaga 2 Samverkansavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

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)

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 skäligt rådrum 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 förhandlingsskyldighet 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. Arbetstagarkonsult

Arbetstagarorganisationen har rätt att anlita arbetstagarkonsult enligt avtal mellan Teatrarnas Riksförbund (numera Svensk Scenkonst) och PTK samt Musikerförbundet.

5. Facklig förtroendemän

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 förtroendemans 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 förtroendemans 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 samverkans klimat drastiskt försämras.

7. Giltighetstid

Avtalet gäller på samma villkor som Riksavtalet.

Bilaga 3 Reseavtal

Mellan Svensk Scenkonst och Ledarna
(gäller från och med 2023-07-01)

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller vid tjänsteresor inom Sverige för tjänstemän anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Svensk Scenkonst, med undantag för SR-koncernen.

§ 2 Definitioner

Definitionen av tjänsteresa och övriga begrepp som är kopplade till förutsättningarna för traktamente och resetillägg bestäms av Skatteverket.

§ 3 Grundläggande bestämmelser

Tjänstemannen har rätt till resekostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa.

Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning har tjänstemannen rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresautanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattning betalas resetillägg.

§ 4 Resekostnadsersättning m.m.

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

Om arbetsgivaren inte tillhandahållit färdbiljett erhålls mot uppvisande av använd biljett, den faktiska kostnaden för biljett vid tågresor, även sovvagn, och vid båt-, buss- och flygresor.

Vid val av färdbiljett ska det alternativ väljas som är mest lämpligt med hänsyn till omständigheterna för tjänsteresan.

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit får tjänstemannen bilkostnadsersättning enligt Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler plus tilläggsersättning enligt bilaga 1, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Mom 4

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

Mom 5 Undantag från mom 2-4

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

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

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

§ 5 Traktamente och resetillägg

Mom 1 Traktamenten

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

Mom 2 Resetillägg

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

§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig

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

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

§ 7 Reseförskott

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

§ 8 Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av tjänstemannen, skall inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommit.

Reseräkningen skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt detta avtal. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett skall denna användas.

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

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil utöver skattefri bilkostnadsersättning.

Tillägg kr/mil

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

Reseavtalets bilaga 2

Resetillägg utöver skattefritt traktamente.

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

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

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

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

Mom 3 Reducering av resetillägg

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

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

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

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

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

Bilaga 4 Förteckning över särskilda överenskommelser m.m. som inte medtagits i avtalstrycket

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och PTK (TGL)

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

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada enligt av SAF, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor (TFA)

Arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet mellan TR, PTK och SMF (2001-03-15)

Ungdomsplatser

Avtalet om avgiftsbestämd individuell ålderspensionsavgift (AIP)

Förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (den s.k. PISA-förordningen)

Överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK

Överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag

svensk scenkonst

bransch- och arbetsgivarorganisation inom
musik, dans och teater

ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

2023