

ÖVERENSKOMMELSE

mellan Svensk Scenkonst (SvS) och Sveriges Yrkesmusikerförbund (SYMF) resp Svenska Musikerförbundet (SMF) avseende riksavtalet för musiker, korister och repetitörer del I-IV respektive Radiokören.

1. Omfattning

Parterna träffar överenskommelse avseende riksavtalet för musiker, korister och repetitörer del I-IV inklusive Radiokören för perioden 1 juli 2007 - 30 juni 2010.

I denna överenskommelse överenskommer SvS och SYMF resp SMF om följande:

- Riksavtalet för musiker, korister och repetitörer jämte
- Arbetsmiljöavtal TR/PTK/SMF
- Avtal om facklig förtroendeman
- Avtalet för Radiokören
- Trygghetsavtalet TRS

prolongeras med nedanstående ändringar och tillägg för ovannämnda tid, samt vidare att parterna enas om ett ikraftträdande av Arbetstidsavtal, Samverkansavtal samt Kompetensutvecklingsavtal enligt vad nedan följer och samtliga med giltighetstid enligt ovan.

SvS och SYMF samt SMF enas om att tillämpa vid varje tidpunkt gällande avtal mellan SvS och Svenska Musikerförbundet avseende musiker vid teaterföretag (inklusive privatteatrarna) samt extra korister vid privatteatrarna och Länsmusikens och Svenska Rikskonserterers frilansavtal.

2. Löner

Löneökningarna enligt detta avtal ska ske retroaktivt från 1 juli 2007. Även tillfälligt anställda omfattas av löneökningarna.

a) Fr.o.m. 1 juli 2007

Vid varje företag ställs ett utrymme om 3,3 % beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma 2007-06-30 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare och alt konsertmästare och solocellist), till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

Lönerna ska höjas fr.o.m. 1 juli 2007. En pott på lägst 3,3 % av medlemmarnas sammanlagda bruttolönesumma per den 30 juni 2007, ska ställas till förfogande för fördelning bland medlemmarna. Ingen ska få lägre lönepåslag än 300 kr.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller härvid att en anställd efter lönerevisionen skall erhålla en höjning av månadslönen med minst 300 kr. För deltidsanställda, deltidstjänstlediga m fl proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar utom lönetillägg för instrument och restidsersättning höjs med 3,3 %, om ej överenskommelse om inlösen träffas lokalt. (utgående lön exklusive instrumentersättning och rörliga tillägg ska uppgå till minst 19 500 kronor per månad)

Enligt överenskommelsen ska utgående lön exklusive instrumentersättning och rörliga tillägg uppgå till minst 19 500 kr per månad. Det betyder att grundlönen inklusive fasta tillägg ska uppgå till 19 500 kr per månad. Om så inte är fallet, ska en höjning av grundlönen ske så att utgående lön blir 19 500 kr.

Under avtalsrörelsen diskuterades om en lägstlön alls skulle finnas med i avtalet. SvS uppfattning är att en lägstlön inte hör hemma i ett modernt tjänstemannaavtal. Symfs och SMF:s tolkning om tillämpningen av lägsta utgående lön är att den ersätter de olika löner som anges i löneplaner i avtalets olika delar, vilket är helt i linje med det som anges i p 4 nedan under anmärkningar *"För att åstadkomma en jämnare löneutveckling över tiden har parterna tidigare enats om en successiv avveckling av sk. lönestegar. Sålunda sker ingen uppräknings av i avtalet angivna löner efter 20 års tjänstgöring"*.

b) Fr.o.m. 1 juli 2008

Vid varje företag ställs ett utrymme om 3,2 % beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma 2008-06-30 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare och alt konsertmästare och solocellist), till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna.

Fr.o.m.1 juli 2008 ska lägst 3,2 % ställas till förfogande för fördelning. Beräkningsunderlaget är medlemmarnas sammanlagda bruttolöner per 30 juni 2008. Ingen ska få lägre lönepåslag än 325 kr.

Om lokalt ej annat överenskommes gäller härvid att en anställd efter lönerevisionen skall erhålla en höjning av månadslönen med minst 325 kr. För deltidsanställda, deltidstjänstlediga m fl proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar utom lönetillägg för instrument och restidsersättning höjs med 3,2 %, om ej överenskommelse om inlösen träffas lokalt.

c) Fr.o.m. 1 juli 2009

Vid varje företag ska fastställas tillgängligt löneutrymme samt fördelning ske enligt vad de lokala parterna kan enas om.

Fr.o.m.1 juli 2009 ska lokal lönebildning vara införd på arbetsplatserna. Den lokala lönebildningen kan se olika ut på våra olika arbetsplatser. En grundform för lokal lönebildning ska dock finnas framtagen av de centrala parterna.

Om det på den enskilda arbetsplatsen inte har gått att komma överens om former för lokal lönebildning, ska 3,0 % fördelas på samma sätt som tidigare år. Ingen ska då få lägre lönepåslag än 300 kr.

Kan överenskommelse enligt första stycket ej träffas ska 3,0 % beräknat på respektive medlemmars månadslönesumma 2009-06-30 för tillsvidare- och spelårsanställda (undantag 1:e konsertmästare och alt konsertmästare och solocellist), till de lokala parternas förfogande för fördelning bland de i potten ingående musikerna, koristerna och repetitörerna. Om lokalt ej annat överenskommes gäller härvid att en anställd efter lönerevisionen skall erhålla en höjning av månadslönen med minst 300 kr. För deltidsanställda, deltidstjänstlediga m fl proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar utom lönetillägg för instrument och restidsersättning höjs med 3,0 %, om ej överenskommelse om inlösen träffas lokalt.

Anmärkningar till punkt 2 a), b), och c)

1. Enbart fast månadslön (exklusive fasta tillägg) ingår i månadslönesumman.
2. Denna punkt omfattar ej SPV pensionärer.

3. Från det av parterna ovan fastställda utrymmet skall vid lokal förhandling även avräknas i detta avtal ianspråktaget utrymme för generella lägstlöneshöjningar liksom uppflyttning/uppräknig enligt löneplan etc..

4. För att åstadkomma en jämnare löneutveckling över tiden har parterna tidigare enats om en successiv avveckling av s.k. lönestegar. Sålunda sker ingen uppräknig av i avtalet angivna löner efter 20 års tjänstgöring.

5. Ett viktigt inslag i lönesystemet är att detta ger möjlighet till hänsynstagande till berörda företags olika förutsättningar och lokala prioriteringar.

6. En partssammansatt grupp ska senast 2010-05-31 utvärdera den lokala lönebildningsmodellen och de centrala parterna ges möjlighet till omförhandling av modellen i samband med förhandlingar om Riksavtalet 2010.

7. Parterna konstaterar att utbildnings-, rekryterings-, och yrkeskrav för korister och musiker idag är likvärdiga. Sålunda ska likställighet mellan korister och musiker eftersträvas.

Observera att avtalet genomsyras av principen om likställighet mellan korister och musiker och mellan musiker inom avtalets olika delar, en princip som vi ska eftersträva vid lönesättningen.

8. Parterna är för framtiden ense om att sträva efter att utjämna skillnader i fråga om anställningsvillkor för musiker inom olika verksamhetsområden.

Parterna är vidare överens om att fr. o m den 1 januari 2008 utöka avgiften till individuell avgiftsbestämd pension (AIP), till 4,3 procent av den avgiftsgrundande lönen. Denna höjning tillkommer utöver angivna löneökningar. Det erinras om att Svensk Scenkonst med PTK-förbunden på SvS område enats om förlängd sjuklöneperiod för tiden efter den 14:e sjukdagen mm. (Gäller ej Sveriges Radio AB)

DEL I

§ 3 Anställning mm.

Mom. 6 Ny lydelse

För erhållande av tillsvidareanställning kan erfordras hälsodeklaration.

Mom. 13 Protokollsanteckning 1 Ny lydelse

Parterna är överens om att inte tillämpa turordningsreglerna i § 22 och att inte för visstidsanställda tillämpa reglerna om företrädesrätt till återanställning §§ 25-27 i lagen om anställningsskydd.

Protokollsanteckning 2 (efter mom. 13) Vikariat mm, förses med ett tillägg enligt nedan

Parterna är följaktligen ense om att 5 § sista stycket LAS i dess lydelse enligt SFS 2007:391 ej heller ska äga tillämpning inom riksavtalets område.

Parterna är ense om att i en partsgemensam arbetsgrupp kontinuerligt följa upp tillämpningen av olika anställningsformer.

De nya reglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS) om rätt för vikarier och andra visstidsanställda att efter upprepade vikariat få tillsvidareanställning ska även fortsättningsvis inte gälla inom vårt avtalsområde. Det är alltså fortfarande möjligt för arbetsgivaren att vid upprepade tillfällen anställa för viss tid. Dock ska denna rätt inte missbrukas, varför parterna har enats om att i en partsgemensam arbetsgrupp se över avtalets regler för visstidsanställda samt se till att upprepade vikariat sköts på ett inte otillbörligt sätt.

§ 4 Användning av upphovsrättsligt skyddade inspelningar samt rätten att tillåta offentliga framföranden.

Bestämmelsen utgår och ersätts av föreskrifter enligt nedan

Mom. 1

Inom ramen för sin tjänstgöringsskyldighet kan anställd åläggas att medverka vid inspelningar avsedda för offentliga framföranden och/eller tillgängliggörande för allmänheten.

Ersättning utgår till anställd enligt mom. 2-5.

Mom. 2

Medverkan vid inspelningar, upptagningar och överföringar för återgivande i radio/TV (eller liknande) nationellt och/eller internationellt ersättes **fr.o.m. 1.7 2007 med 1,62 kr per minut sändningstid (fr.o.m. 1.7 2008 med 1,67 kr/min och fr.o.m. 1.7 2009 med 1,72 kr/min)**. Ersättningen inkluderar tre sändningar inom två år från den första sändningen. För regionala sändningar utgår ersättning med 1/3 och för lokala sändningar 1/6 av detta belopp. För (repris)sändning utöver vad som anges ovan utgår 1/3 av tillämpligt belopp.

Medverkan i inspelning av ljudband avsett för offentligt framförande ersättes **fr.o.m. 1.7.2007 med 0,66 kr per minut avspelningstid (fr.o.m. 1.7 2008 med 0,68 kr/min och fr.o.m. 1.7 2009 med 0,70 kr/min)**.

Mom. 3

Medverkan i inspelningar för spridning av exemplar t.ex. fonogram, videogram, DVD, Cd-rom ersättes med ersättes **fr.o.m. 1.7.2007 med 23,90 kr per minut avspelningstid för stämledare (fr.o.m. 1.7.2008 med 24,71 kr/min och fr.o.m. 1.7.2009 med 25,45 kr/min)**. Övriga anställda ersättes **fr.o.m. 1.7.2007 med 19,42 kr per minut avspelningstid (fr.o.m. 1.7 2008 med 20,04 kr/min och fr.o.m. 1.7 2009 med 20,64 kr/min)**. Medverkar den anställda i bild förhöjs ersättningen med 65 %.

Mom. 4

Medverkan vid inspelning av biograffilm avsedd för försäljning och offentlig visning på biograf **ersättes fr.o.m. 1.7.2007 med 23,90 kr per minut avspelningstid för stämledare (fr.o.m. 1.7.2008 med 24,71 kr/min och fr.o.m. 1.7.2009 med 25,45 kr/min)**. Övriga anställda ersättes **fr.o.m. 1.7.2007 med 19,42 kr per minut avspelningstid (fr.o.m. 1.7 2008 med 20,04 kr/min och fr.o.m. 1.7 2009 med 20,64 kr/min)**. Medverkar den anställda i bild förhöjs ersättningen med 65 %.

Mom. 5

De lokala parterna kan träffa överenskommelse om att tillämpa en månatlig ersättning för nyttjande enligt mom. 2 och 3. I överenskommelsen skall fastställas såväl nyttjanderättens omfattning som ersättningen för denna.

Mom. 6

Arbetsgivaren äger rätt att utan ersättning enligt ovan rätt att utnyttja inspelat material för information och PR-verksamhet för den egna institutionen. Det förutsättes därvid att nyttjandet inte genererar intäkter. Skulle så vara fallet skall ersättning, om ej annat överenskommes lokalt, utges enligt tillämplig regel ovan.

Mom. 7

Efter inspelning för skall representant för de medverkande vara berättigad att på sedvanligt sätt delta i bedömningen av inspelningen innan densamma anses avslutad.
Medverkandetid räknas för orkester respektive kör såsom kollektiv.
Ersättning utbetalas då masterband, efter bedömning enligt ovan, från inspelningen föreligger.
Ersättningen beräknas enligt den tid som anges på masterbandet.

Mom. 8

Licensiering för annat bruk än sådant som arbetsgivaren nyttjar enligt denna paragraf skall ske genom SYMF/SMF eller den organisation som förbunden anvisar.

Protokollsanteckning:

1- För Sveriges Radio, inklusive Sveriges Radios Symfoniorkester (SRSO) och Radiokören, gäller lokalt avtal avseende dels SRSO av den 21 juni 1994 dels Radiokören av den 3 juni 1998 rörande inspelningsskyldighet samt förfoganderätt över anställds prestationer mm.
2-Parterna är ense om att i en partsgemensam arbetsgrupp diskutera former samt ersättning för sk. on-demandtjänster.

§ 6 Lönetillägg för instrument

Instrumentersättningen gäller numera avtalets samtliga delar. Nivåerna bifogas i separat dokument.

(gäller ej del III) parentes borttas.

Ytterligare instrument mm. tillkommer enligt bilaga

§ 8 Klädsel och maskering

Paragrafen ersätts med följande lydelse:

För scenbruk tillhandahåller arbetsgivaren nödvändiga tillbehör för föreskriven maskering samt sådan föreskriven klädsel som inte ingår i den anställdes privata garderob.

Beträffande musikers klädsel vid konserter, föreställningar resp. inspelningar ska lokala bestämmelser fortsätta gälla till dess annat överenskomms lokalt.

§ 9 Resor

Mom. 1 Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning

Traktamente, resetillägg och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK. Regler rörande restidsersättning återfinns i § 10 arbetstidsavtalet.

Med begreppet logi avses normalt enkelrum med dusch och toalett.

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

Mom. 2 Traktamente vid turné utomlands

Vid turné utomlands utgår traktamente enligt skatteverkets Allmänna Råd. Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall minst en vecka före turnéns början.

Anmärkning avseende Sveriges Radios Symfoniorkester

För musiker anställda vid Sveriges Radio tillämpas bestämmelserna i gällande resereglemente för Sveriges Radios personal samt utgår transportkostnadsersättning i förekommande fall enligt avtalet för vid Sveriges Radio AB tillfälligt engagerade musiker och korister.

Mom. 3 Resekostnader och traktamenten samt resetillägg för tillfälligt anställda

Musiker och korister som tillfälligt anställs på annan ort än bostadsorten erhåller reskostnadsersättning, traktamente och resetillägg för högst 14 dagar som vid tjänsteresa, i den utsträckning arbetsgivaren inte tillhandahåller fritt vivre eller annan överenskommelse träffas.

Mom. 4 Transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument

För transportkostnad för större eller skrymmande musikinstrument såsom kontrabas, trumset etc till och från föreställningslokaler utgår ersättning enligt verifikation om inte arbetsgivaren anordnar gemensam transport. Ersättningen ska vara godkänd i förväg.

Mom. 5 Avbruten semester

Den, som under semester återkallas till tjänstgöring före semesterperiodens utgång, har om extra kostnader härigenom uppkommer vid av honom företagna resor, rätt till skälig ersättning för dessa kostnader.

Mom. 6 Inlösen

Resekostnader som t ex traktamenten och resetillägg kan lösas in i lönen enligt överenskommelse.

§ 13 veckovilodagar och fridagar

bestämmelsen i dess helhet utgår och ersätts av föreskrifter i nytt arbetstidsavtal

§ 16 Meddelanden

Anmärkning mom. 1 utgår

Anmärkning enligt mom. 2 ändras enligt följande

24 timmar ersätts av 3 dagar

48 timmar ersätts av 7 dagar

i övrigt oförändrat

§ 17 Force Majeure

Om konsert, föreställning eller inspelning ställs in på grund av brand, explosion, epidemi, krig, krigsfara eller andra jämförbara omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll har arbetsgivaren rätt att

- säga upp visstidsanställda arbetstagares anställningar med iakttagande av en uppsägningstid om två månader
- säga upp tillsvidareanställda arbetstagares anställningar med iakttagande av en uppsägningstid om sex månader

§ 19 Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juli 2007 t o m den 30 juni 2010 och därefter år efter år, såvida icke uppsägning sker från någondera sidan senast två månader före avtalets utlöpningsdag. Om begäran om förhandling framställs före nyss nämnda tidpunkt gäller avtalet för tid efter den 1 juli med 7 dagars ömsesidig uppsägningstid.

Förslag till nytt avtal skall tillställas motparten av uppsägande part senast två månader efter den sista för uppsägning bestämda dagen för att avtalsuppsägningen skall vara giltig.

Anteckningar till tidigare förhandlingsprotokoll

Arbetsgivaren må fordra att befattningshavare, som är att hänföra till företagsledningen endast må tillhöra förbundet som passiv medlem.

Övriga anteckningar till tidigare förhandlingsprotokoll utgår.

Del 1 tillförs Arbetstidsavtal, Samverkansavtal samt Kompetensutvecklingsavtal enligt nedan.

ARBETSTIDSAVTAL

§ 1 Avtalets omfattning m.m.

Mom. 1 Avtalets omfattning

Avtalet gäller, med undantag för kategorier enligt § 2 ATL, samtliga anställda.

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)
Anmärkning
Parterna är ense om att avslutningsarbete som inte utan allvarlig störning kan avbrytas kl. 24.00 får fortgå härafter.
- d) Rast (§ 15 ATL)
- e) Måltidsuppehåll (§ 16 ATL)
- f) Paus (§ 17 ATL)

Mom. 2 Lokala avtal - avvikelser

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

- a) § 2 avseende arbetstidsplanering och arbetstidsförläggning
- b) § 3 avseende ordinarie arbetstid
- c) § 6 avseende veckovila
- d) § 11 avseende turné

I lokalt avtal kan även regleras flexibel arbetstid.

Sveriges Teatermuseum

Beträffande arbetstider vid Drottningholmsteatern se del III A § 3 mom. 2 prot. ant.2

§ 2 Arbetstidsplanering och arbetstidens förläggning

Mom. 1 Arbetstidsplanering

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

Det nya arbetstidsavtalet bygger på att en lokal samverkans- eller planeringsgrupp, bestående av arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter, arbetar fram arbetstidsplanering och schemaläggning. Som avtalet anger ska hänsyn särskilt tas till *arbetsmiljöaspekterna*, vilket har en direkt koppling till reglerna om Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Anledningen till att skrivningen finns i avtalet är att tydliggöra att det kan finnas en problematik i en förändrad schemaläggning som t.ex. inte tar hänsyn till arbetstagarens behov av daglig egen övning. Vid eventuell avsaknad av egen övningstid kan exempelvis belastningsskador uppstå, vilket är en arbetsmiljöaspekt som ska beaktas.

Den lokala avdelningen har ett ansvar att medverka till att en planerings- eller samverkansgrupp tillsätts och börjar arbeta med ett lokalt avtal. När ett lokalt arbetstidsavtal har träffats, utgår 0,3 % som ett lönetillägg för medlemmarna på arbetsplatsen. Fördelningen ska ske på samma sätt som den sedvanliga pottfördelningen.

Om samverkansgruppen inte kan enas om planeringen gäller följande:

Arbetsgivaren

- a) fastställer föreställning, konsert, gästspel, sista förberedande genrep och genrep (inklusive pianogenrep).
- b) upprättar senast 14 dagar i förväg per 4-veckorsperiod (begränsningsperioden) arbetstidsschema innefattande ramtider för konsert respektive repetition och andra gemensamma aktiviteter. 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 ett lönetillägg om 125 kr per flyttad timme. Ändringar i schema som beror på omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll föranleder ingen ersättning.

Anmärkning till b)

Med begränsningsperiod avses lokalt överenskomna fasta perioder (4 veckor eller annan lokalt överenskommen begränsningsperiod).

Beträffande anställds skyldighet att ta del av meddelanden se § 15 Riksavtalet.

Anmärkning

För turné se § 11.

Mom. 2 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 ska vara att så långt det är möjligt beakta de anställdas möjlighet att förena arbete med

privatliv 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. Enskilds önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

Formuleringen om att de anställdas möjlighet att förena arbete med privatliv och övrigt socialt liv, syftar bl.a. på att arbetsgivaren i största möjliga utsträckning ska undvika dubbla inställelser.

Ordinarie arbetstid förläggs mellan kl. 07.00 och 23.00 eller t o m nödvändigt avslutningsarbete efter föreställningens/konsertens slut.

§ 3 Ordinarie arbetstid

Mom. 1 Arbetstidens längd

1. Orkesterföretag del II och Musikteaterföretag del IIIa (musiker)

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor (av dessa 40 timmar utgör högst 29 timmar genomsnittligt schemalagd arbetstid). Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

En stor förändring i avtalet är att begreppet podietid ersatts av en skrivning om "schemalagd arbetstid". Formuleringen får till följd att arbetsgivaren kan schemalägga arbetstid på max 29 timmar, vilket betyder att 11 timmar (40 minus 29) är fredade för egen övningstid. I de 29 timmarna ska arbetsgivaren lägga restid, planeringstid, förberedelsetid, avslutningsarbete, juryarbete, programrådsarbete etc. Tiden får genomsnittsbäknas på 4 veckor.

Att ordinarie arbetstid inte får överstiga 10 timmar per dag eller 48 timmar per vecka, är ingen förändring mot tidigare. De reglerna följer av arbetstidslagen och har gällt vårt avtalsområde sedan länge.

2. Musikteaterföretag (korister och repetitörer) och Teaterföretag (musiker och korister) del III

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Anmärkning

Korister och repetitörer har rätt till enskild översjuningstid enligt hittillsvarande praxis eller enligt vad som närmare överenskommes lokalt. Även på- och avsminkning tillgodoses enligt hittillsvarande praxis.

Det är viktigt att i det lokala arbetstidsavtalet ange vad hittillsvarande praxis på arbetsplatsen för innebär. I och med föreliggande avtal finns också möjlighet att omförhandla befintliga lokala avtal.

3. Länsmusik, del IV (musiker)

Ordinarie arbetstid uppgår till 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om 4 veckor. Den anställde ska beredas möjlighet att under perioden disponera minst 24 timmar för enskild övning. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag och inte heller 48 timmar per vecka. Sådan tid kan dock efter lokal överenskommelse överskridas.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om att musikerrollen förutsätter enskild övning i betydande omfattning. Arbetstidsbestämmelserna bygger på förutsättningen att arbetstiden planeras så att musiker och korister kontinuerligt ges rimlig tid för enskild övning. Vid arbetstidsplanering och schemaläggning ska eftersträvas möjlighet till daglig enskild övning.

Genom denna protokollsanteckning har behovet av egen övningstid inom samtliga avtalsdelar tydliggjorts.

Mom. 2 Beräkning av arbetstid

Vid semesterlönegrundande respektive giltig frånvaro minskas arbetstiden enligt schema. Omfattar sjukdom period för vilken schema inte utlagts minskas veckoarbetstiden med 8 tim/dag vid 5-dagarsvecka respektive med 6 tim och 40 min vid 6-dagarsvecka.

Inställelse till tjänstgöring räknas som lägst 2 timmar per tjänstgöringstillfälle, dock lägst som 3 timmar per tjänstgöringsdag.

Påbörjad kvart räknas som hel kvart.

Mom. 3 Årsarbetsdagar

Spelåret omfattar högst 230 arbetsdagar.

I årsarbetstiden avseende antalet arbetade dagar skall 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 kompenseras med övertidsersättning.

Om den anställda 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.

Mom. 4 Arbetsfria dagar

På "Röda dagar" i almanackan (förutom söndagar) samt helgdagsaftnar* kan enbart utläggas arbete som har samband med föreställning, konsert, genrep etc. samma dag. Vid arbete sådan dag förkortas den ordinarie veckoarbetstiden med det antal timmar som tjänstgöringen omfattar, dock lägst 3 timmar.

* = påskafton, pingstafton, midsommarafton, nyårsafton

§ 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.

§ 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 § 8 för varje timme som vilan understiger 11.

§ 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 indraga 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 § 8 mom. 4 b.

Fridagar enligt § 3 mom. 5 får inte ersätta ordinarie veckovila, om inte fridagen sammanfaller med ordinarie veckovilodag enligt lokalt avtal.

§ 7 Obekväm arbetstid

Reglerna om obekväm arbetstid blir samma inom hela avtalet. Ersättningen per timme räknas upp i enlighet med avtalets årliga procentsatser, vilket blir 36 kr per timme fr.o.m. 1.7.2007, 37 kr per timme fr.o.m. 1.7.2008 och med 38 kr per timme fr.o.m. 1.7.2009.

Mom. 1 Begreppet obekväm arbetstid

Med obekväm arbetstid avses ordinarie arbetstid förlagd till tid enligt mom. 2 nedan.

Mom. 2 Ersättningsregler för obekväm arbetstid (ob-tillägg)

(införes textavsnitt i nuvarande riksavtal del I, § 7 samt del III, § 8)

Mom. 3 Individuell överenskommelse

Ob-tillägg kan i individuella fall räknas om till fast månadsbelopp eller efter skriftlig överenskommelse inkluderas i lönen alternativt ersättas med extra ledighet. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

§ 8 Övertidskompensation

Mom. 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.

Mom. 2 Olika slags övertidskompensation

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

Mom. 3 Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

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

Mom. 4 Beräkning av övertidersättning

Övertidersättning per timme utbetalas enligt följande:

- a) För övertidsarbete 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.

Mom. 5 Beräkning av månadslön i samband med övertidskompensation

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

Mom. 6 Individuell överenskommelse

Övertidersättning kan i individuella fall räknas om till fast månadsbelopp eller efter skriftlig överenskommelse inkluderas i lönen alternativt ersättas med extra ledighet. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

§ 9 Mertid

Mom. 1 Begreppet mertid

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger ordinarie arbetstidsmått.

Mertid som överstiger ordinarie arbetstidsmått för heltidsanställd är överskjutande mertid, och kompenseras som övertid enligt § 8.

Mom. 2 Mertidskompensation

Mertid ersättes per timme med monadslönen
3,5 x veckoarbetstiden

Mom. 3 Beräkning av månadslön i samband med mertidskompensation

Vid beräkning av mertidskompensation enligt mom. 2 avses med begreppet månadslön den anställdes kontanta månadslön exklusive rörliga tillägg.

§ 10 Restidsersättning

Mom. 1 Begreppet restid

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

Mom. 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 ej restidsersättning (se vidare § 10 Del I).

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

§ 11 Turné

Mom. 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. Endagsförrättning är ej att betrakta som turné.

Mom. 2 Arbetstidens längd och förläggning

Vid turné utläggs särskilt arbetstidsschema och den ordinarie arbetstiden enligt § 3 genomsnittsberäknas per 4-veckorsperiod eller per turné.

Mom. 3 Dygnsvila

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

Mom. 4 Veckovila

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

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

Mom. 5 Utlandsturné

För turné eller gästspel utomlands träffas lokal överenskommelse (se i övrigt § 9 mom. 3 Riksavtalet)

§ 12 Ikraftträdande och giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 2007-07-01. Avtalet gäller därefter med samma löptid och samma uppsägningstid som Riksavtalet.

Protokollsanteckning

1. Utvärdering och revidering mm.

Arbetstidsavtalet syftar bl.a. till förbättrad användning av tillgängliga resurser, utveckling av arbetsorganisationen, minskat övertidsuttag samt bättre arbetsförhållanden genom samverkan och långsiktighet vid planering.

Parterna är ense om att kontinuerligt och systematiskt stämma av huruvida dessa målsättningar uppnåtts. En partsgemensam arbetsgrupp skall senast sex månader före utgången av nästkommande avtalsperiod ha genomfört en utvärdering av det nya Arbetstidsavtalet.

Vid ändrad arbetstids- eller ledighetslagstiftning skall parterna uppta förhandlingar om anpassning av Arbetstidsavtalet.

Arbetstidsavtal samt ändrade regler om yrkesrollen syftar bl.a. till förbättrad användning av tillgängliga resurser, utveckling av arbetsorganisationen samt bättre arbetsförhållanden genom samverkan och långsiktighet vid planering. De centrala parternas utgångspunkt är inte att tjänstgöring delad dag ska förekomma i större utsträckning än vad tidigare varit fallet.

2. Kompensation för nya arbetstidsregler

Fr.o.m. ikraftträdandet av förevarande arbetstidsavtal på lokalplanet utgår ett extra löneökningstrymme om 0,3 % (pottberäknat på traditionellt sätt). Avsikten med detta har varit att kompensera för ett nytt sätt att administrativt beräkna arbetstid.

Se kommentaren under § 2 mom.1 ovan.

SAMVERKANSAVTAL

1. Inledning

Parterna är överens om att Bilaga om MBL i Riksavtalet med Symf/SMF behöver moderniseras så att det skapas tydliga regler om formerna för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Syftet med avtalet är att skapa nya former för reell samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och att sådan fungerande samverkan blir en naturlig del av den fortlöpande verksamheten. Avtalet har träffats i samband med att parterna enats om nya arbetstidsregler och en ny beskrivning av yrkesrollen. Avtalsslutande parter ser avtalet som ett verktyg för att öka individens delaktighet samt förutsebarhet vad gäller arbetsorganisation, yrkesroll etc. Detta förutsätter bl.a. en förbättrad framförhållning med avseende på institutionernas planeringshorisont. Samverkan bygger på ett ömsesidigt ansvarstagande samt innebär en ständig utveckling där de anställdas kunskaper och erfarenheter utgör en unik resurs.

Andra meningen i stycket ovan "Avtalet har träffats i samband med att parterna enats om nya arbetstidsregler och en ny beskrivning av yrkesrollen" syftar direkt till den förändrade definitionen av arbetsskyldigheten. Meningen är att parterna i samverksansgruppen ska diskutera och definiera arbetsskyldigheten på respektive arbetsplats.

2. Samverkan

Arbetstagarna representeras av sin respektive fackliga organisation, särskilt när det gäller frågor som berör flera arbetstagare. 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.

Ytterst utgår samverkan från den enskilde arbetstagaren i dennes kontakt med närmaste chef.

2.1 Omfattning

Medinflytande enligt reglerna i medbestämmandelagens 11, 12, 14, 19 och 38 §§ utövas inom ramen för den lokala samverkansgruppen. 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 medbestämmandelagen 19 § fullgörs inom ramen för samverkansgruppen. Samverkansområden enligt detta avtal i övrigt 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 en av parterna inrättad samverkansgrupp. 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, antal personer som ingår i samverkansgruppen och med vilken regelbundenhet gruppen ska träffas. Den lokala samverkan ska innefatta planerings- och arbetstidsfrågor.

2.4 Formalia

De fackliga representanterna skall ges skäligt rådrom för interna överväganden.

Om de lokala parterna inte enas om annat bör kallelse till sammanträde om möjligt sändas ut senast sju dagar före sammanträdet tillsammans med såväl uppgift om vilka frågor som ska behandlas som övriga handlingar.

Protokoll ska föras över samverkansgruppens sammanträden. 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 sammanträde/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 TR och PTK samt SMF.

5. Facklig förtroendeman

Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om vilka personer som av facklig lokalavdelning har utsett till fackliga förtroendeman.

I planeringen av institutionens verksamhet ska hänsyn tas till facklig förtroendemens behov av ledighet. Samråd skall ske om omfattningen av ledigheten. Vid bedömningen av ledighetens omfattning ska 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.

6. De centrala parternas åtaganden

6.1 Information

Parterna är överens om att samverkansavtalet kräver särskilda informationsinsatser. Parterna ska gemensamt och var för sig utforma information i syfte att stödja det lokala samverkansarbetet.

6.2 Centralt samverkansråd

Parterna i detta avtal ska utse ett råd. Rådet har till uppgift:

- att främja utvecklingen av samverkansfrågor vid institutionerna
- att ge råd i samverkansfrågor
- att ge arbetsgivare och facklig organisation råd vid tillämpningen av detta avtal
- att följa tillämpningen och utvecklingen av detta avtal

Rådet avger rekommendationer till parterna i ärenden som skriftligen anmälts till rådet. Rådet ska söka ena parterna i syfte att uppnå överenskommelse med utgångspunkt från parternas egna förslag. Rekommendation från rådet förutsätter enighet bland samtliga ledamöter.

Om part ej följer rekommendation av rådet i rättstvist får endera parten hänskjuta tvisten till arbetsdomstolens avgörande.

7. Giltighetstid

Avtalet gäller fr.o.m. den 1 juli 2007 och därefter år efter år med samma löptid och på samma villkor som Riksavtalet.

Bilaga

KOMPETENSUTVECKLINGSAVTAL

Kompetensutveckling

Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering för att skapa en väl fungerande verksamhet och trygga anställningar. Grunden för detta är en kontinuerlig och planerad kompetensutveckling av medarbetarna. Kompetensutvecklingen syftar till att på ett målinriktat sätt utveckla och upprätthålla organisationens samlade kompetens så att verksamhetens behov på kort och lång sikt tillgodoses. Dess syfte är också att utifrån uppställda mål tillföra och fördjupa kunskaper och yrkeserfarenhet som gör det möjligt att upprätthålla rätt kompetensnivå i verksamheten.

Kompetensutveckling kan vara såväl en breddning som fördjupning av den anställdes kunskaper. Exempel på breddning av kompetensen är när anställd vidgar sitt ansvar till att omfatta fler arbetsuppgifter.

Utgångspunkten för all kompetensutveckling är en väl genomförd verksamhets- och kompetensanalys.

Det är viktigt att en kompetensutvecklingsplan utarbetas och att denna anpassas till olika yrkesgruppers särskilda förutsättningar och behov av kompetensutveckling.

Rätt och ansvar

Arbetsgivaren och den enskilde medarbetaren har ett gemensamt ansvar för kompetensutvecklingen. Arbetsgivaren har dock huvudansvaret för att kompetensutveckling genomförs systematiskt för alla medarbetare oavsett anställningsform.

Alla medarbetare har rätt till en individuellt utformad kompetensutvecklingsplan. Den anställda har också ett eget ansvar för en kontinuerlig utveckling. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Utforma i samverkan

De lokala parterna skall inom ramen för lokal samverkan enligt samverkansavtalet gemensamt fastställa en plan för kompetensutvecklingen. Planen skall utgå från en verksamhetsanalys och den enskilde medarbetarens utvecklingsbehov. En väl fungerande utvecklingsplan kräver således att både arbetstagarnas kunskaper och företagets behov inventeras. Den enskilde individens behov av kompetensutveckling ska behandlas vid utvecklingssamtal eller motsvarande. I utvecklingsplanen skall anges i vilka former insatserna skall ske och vilka som omfattas av olika utbildningsinsatser m.m. Förutsättningarna för kompetensutveckling varierar mellan stora och små arbetsplatser och olika yrkesgrupper. Kompetensutveckling ska ske efter de förutsättningar som gäller i verksamheten. Utvärdering bör ske kontinuerligt.

Vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser är den partsgemensamma trygghetsstiftelsen TRS en viktig resurs. TRS medverkan förutsätter att de lokala parterna är överens om formerna för detta.

Kostnader

Kostnaden för kompetensutveckling och annan vidareutbildning skall budgeteras.

Deltagande i utbildningsinsatser enligt de individuella kompetensutvecklingsplanerna ersätts såsom arbete, enligt kollektivavtalen.

Möjligheten till ekonomisk stimulans från TRS och ESF-rådet (Växtkraft Mål 3) bör tas tillvara.

Löneutveckling

Kompetensutveckling ska stimuleras och premieras. Vid den individuella lönesättningen är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.

Protokollsanteckning

Parterna är ense om alla anställdas behov av kontinuerlig kompetens- och vidareutveckling. Det är ett faktum att en stor del av den vid institutionerna verksamma personalen är visstidsengagerad.

Parterna skall fortsätta pågående överläggningar om hur kompetensutvecklingsbehovet för denna kategori anställda bäst kan tillgodoses. Härvid bör medverka TRS m fl externa intressenter.

KOMMENTAR

Exempel på kompetenshöjande insatser:

Interna kurser:

Interna kurser kan ske med både externa och interna kursledare.

Externa kurser:

Kurser och utbildningar anordnade av från arbetsplatsen fristående utbildare.

Tematräffar: Tid avsätts till utveckling och diskussion kring ett speciellt tema.

Studiebesök/resa: Besök på andra institutioner och andra relevanta arbetsplatser.

Seminarier, gästföreläsningar mm.

DEL II Bestämmelser för orkesterföretag

§ 1 TJÄNSTGÖRINGSSKYLDIGHET M.M. TILLSVIDAREANSTÄLLDA MUSIKER

utgår samt ersätts av följande lydelse

§ 1 YRKESROLLEN - ARBETSUPPGIFTER

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inkl inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Observera kommentaren till skrivningen i samverkansavtalets punkt 1, om att samverkansgruppen är ett forum för diskussion och fastställande av arbetsuppgifter.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsamarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att

institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 Arbetstider

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

§ 3 mom. 2

Divisorerna 1/19, 1/18 resp. 1/17 ändras till 1/18, 1/17 resp. 1/16

Divisorer 1/15, 1/14 resp. 1/13 ändras till 1/14, 1/13 resp. 1/12

Divisorerna 2/19, 2/18 resp. 2/17 ändras till 2/18, 2/17 resp. 2/16.

De sänkta divisorerna medför en höjd ersättning till tillfälligt anställda. Beräkningsunderlaget utgörs av den tjänst den tillfälligt anställda arbetar på, dock lägst den lägst utgående lönen, se överst på sid. 2.

Anmärkning

Med dagersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inkl resdagar och spellediga dagar).

§ 4 Övertidserättning

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

Del III

§1 mom. 1 TJÄNSTGÖRINGSSKYLDIGHET

utgår samt ersätts av följande lydelse

§ 1 YRKESROLLEN – ARBETSUPPGIFTER

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inkl inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Observera kommentaren till skrivningen i samverkansavtalets punkt 1, om att samverkansgruppen är ett forum för diskussion och fastställande av arbetsuppgifter.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsamarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

För korister innefattas i yrkesrollen att, liksom för sångsolister, skådespelare m fl där så är motiverat av konstnärliga skäl, på scen och inför öppen ridå utföra rekvisita- och lättare dekoromflyttningar.

Härmed åsyftas inte att korister ska överta arbetsuppgifter som traditionellt utförs av andra yrkeskategorier.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER samt § 3 ÖVERTID

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

§ 4 LÖNEPLAN avseende TILLSVIDAREANSTÄLLDA OCH EXTRA KORISTER

Mom. 4 Extra korister (ersätts av följande)

Divisorerna för en inställelse ändras till

1/25

1/23

1/21

Divisorerna för två inställelser ändras till

1/19

1/18

1/17

De sänkta divisorerna medför en höjd ersättning till tillfälligt anställda. Beräkningsunderlaget utgörs av den tjänst den tillfälligt anställda arbetar på, dock lägst den lägst utgående lönen, se överst på sid 2.

Anmärkning

Med dagersättning avlönade korister har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inkl resdagar och spellediga dagar).

Del III A MUSIKTEATRAR MUSIKER

§ 1 TJÄNSTGÖRINGSSKYLDIGHET M M FÖR TILLSVIDAREANSTÄLLDA MUSIKER

utgår samt ersätts av följande lydelse

§ 1 YRKESROLLEN - ARBETSUPPGIFTER

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inkl inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Observera kommentaren till skrivningen i samverkansavtalets punkt 1, om att samverkansgruppen är ett forum för diskussion och fastställande av arbetsuppgifter.

Protokollsanteckning

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsamarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 ARBETSTIDER

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

§ 3 mom. 2

Divisorerna 1/19, 1/18 resp. 1/17 ändras till 1/18, 1/17 resp. 1/16

Divisorer 1/15, 14 resp. 1/13 ändras till 1/14, 1/13 resp. 1/12

Divisorerna 2/19, 2/18 resp. 2/17 ändras till 2/18, 2/17 resp. 2/16.

De sänkta divisorerna medför en höjd ersättning till tillfälligt anställda. Beräkningsunderlaget utgörs av den tjänst den tillfälligt anställda arbetar på, dock lägst den lägsta utgående lönen, se överst på sid 2.

Anmärkning

Med dag ersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inkl resdagar och spellediga dagar).

§ 4 ÖVERTIDERSÄTTNING

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

Del IV BESTÄMMELSER FÖR REGIONAL MUSIKVERKSAMHET

§ 1 TJÄNSTGÖRINGSSKYLDIGHET

utgår samt ersätts av följande lydelse

§ 1 YRKESROLLEN – ARBETSUPPGIFTER

Den anställda är skyldig att delta vid all musikalisk verksamhet (inkl inspelning och utsändning) som ligger inom ramen för institutionens uppdrag eller i övrigt bedrivs inom densamma och därvid utföra erforderliga arbetsuppgifter. Detsamma gäller vid samarbete med andra kulturinstitutioner/aktörer.

Observera kommentaren till skrivningen i samverkansavtalets punkt 1, om att samverkansgruppen är ett forum för diskussion och fastställande av arbetsuppgifter.

I yrkesrollen ingår således exempelvis verksamhet riktad mot barn och ungdom, marknadsföringsåtgärder, publikarbete, sponsorsamarbeten, provspelningar samt programrådsarbete.

Den ändrade lydelsen av rubriken liksom avtalstexten syftar till ett klarläggande av att institutionernas uppdrag är föränderligt vilket ställer krav på en tidsenlig beskrivning av vilka arbetsuppgifter som åvilar anställda musiker. Bestämmelsen i sig kan ej leda till någon försämring av de anställdas utgående löner.

§ 2 ARBETSTIDER i dess helhet

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

§ 3 mom. 2

Divisorerna 1/19, 1/18 resp 1/17 ändras till 1/18, 1/17 resp 1/16

Divisorer 1/15, 14 resp 1/13 ändras till 1/14, 1/13 resp 1/12

Divisorerna 2/19, 2/18 resp 2/17 ändras till 2/18, 2/17 resp 2/16

De sänkta divisorerna medför en höjd ersättning till tillfälligt anställda. Beräkningsunderlaget utgörs av den tjänst den tillfälligt anställda arbetar på, dock lägst den lägsta utgående lönen, se överst på sid 2.

Anmärkning

Med dagersättning avlönade musiker har under turné rätt till lön under hela anställningsperioden (inkl resdagar och spellediga dagar).

§ 4 ÖVERTIDSERSÄTTNING

utgår i dess helhet (ersätts av föreskrifter i Arbetstidsavtal)

§ 6 TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

utgår i dess helhet, övergångsbestämmelser kvarstår.

BILAGA MEDBESTÄMMANDELAGEN

Utgår i dess helhet och ersätts av SAMVERKANSAVTAL enligt ovan.

Observera att det endast är bilagan om medbestämmandelagen i tidigare avtal som har avtalats bort. Medbestämmandelagen gäller självklart fortfarande.

PROTOKOLLSANTECKNING

En partsgemensam arbetsgrupp ska utarbeta lönesättningsprinciper att tillföras avtalet senast vid utgången av 2008.

Stockholm den 2 november 2007

SVENSK SCENKONST

SVERIGES
YRKESMUSIKERFÖRBUND

SVENSKA
MUSIKERFÖRBUNDET