

Kollektivavtal för **stagehands och annan personal** som arbetar med att iordningställa scen, event, mässor och liknande.

Mellan

Arbetsgivare/arrangör
(nedan kallad bolaget)

Facklig organisation
Musikerförbundet

§ 1 Avtalets omfattning

Detta avtal omfattar villkor för personer som utför stagehandsarbete eller annat arbete med att iordningställa lokaler, scener, montrar mm för bolaget vid arbete relaterat till konsert, festival, event och liknande (exempelvis - men inte uteslutande - steelhands, runner, truckförare, höghöjdsarbetare, arbete med ställning och tillfällig konstruktion, riggning av ljud, ljus och bild mm).

Detta avtal får inte medföra försämringar av hittillsvarande villkor för anställda hos bolaget.

§ 2 Arbetsmarknadsförsäkringar och avtalspension

Arbetsgivaren är skyldig att teckna och vidmakthålla försäkringarna i de av LO och Svenskt Näringsliv angivna försäkringsbolagen, under den tid kollektivavtalet gäller. Arbetsgivaren tecknar genom nedanstående underskrift samtidigt försäkringsavtal med Fora AB om Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO och Omställningsförsäkringen enligt huvudavtal om omställning.

Försäkringsavtalet hos Fora AB får inte sägas upp separat.

Utöver Avtalspension SAF-LO avsätts ytterligare 1,1% (1,3% från 1 april 2024) av lönesumman i kompletterande pensionsavsättning enligt samma villkor som Avtalspension SAF-LO.

§ 3 Lön

Regleringen av löner i detta avtal får inte medföra att tidigare lönenivåer hos bolaget underskrids.

Kompetensnivå (avklarad relevant utbildning eller validerad erfarenhet) ska återspeglas i lönenivån. Formerna för detta skall utvecklas genom parternas gemensamma utbildningsorgan. Se § 7 Utbildning.

Med ett års återkommande arbete i branschen avses 200 arbetsdagar.

Lägsta tillåtna lönenivåer 2024

Löner för befintlig personal räknas upp 3,1% den 1 april 2024. Detta påverkar inte beloppen nedan.

Månadslön för anställd, beräknat på heltid (100 %), är som lägst

25 265 kr/mån	utan relevant utbildning
26 225 kr/mån	med två års återkommande arbete i branschen
27 025 kr/mån	med fyra års återkommande arbete i branschen
27 825 kr/mån	med sex års återkommande arbete i branschen
40 254 kr/mån	med övervägande del arbetsledande uppgifter

Timlön för stagehands, steelhands och cateringassistenter, är som lägst

150 kr/tim	novis (max 5 skift)
160 kr/tim	grundnivå

Särskild kompetens ersätts per utbokad timme, istället med som lägst

165 kr/tim	Runner
175 kr/tim	Puller
198 kr/tim	för kvalificerade jobb som kräver särskild utbildning (ex klättring, liftkörning, truck- och maskinförare eller annat självständigt arbete)
250 kr/tim	för jobb som kräver mer avancerad utbildning
291 kr/tim	Scentekniker
300 kr/tim	för Crew chief, Arbetsledning i direktkontakt med produktionsansvariga i för-, under- och efterarbete, eller Erfaren stagehands självständiga arbete
320 kr/tim	Tekniker (ansvarig för kvalitet på slutleveransen)

§ 4 Ob-tillägg

När arbete sker under natten (mellan kl 23.00-06.00), samt vid arbete på söndag eller allmän helgdag skall utöver ordinarie lön även utbetalas ett ob-tillägg; dvs en extra ersättning för arbete som utförs på obekväm arbetstid.

OB 1

Ob-tillägget är 20%.

OB 2

För arbete som utförs kl 03.00-06.00, samt för så kallade "rena nattjobb", är ob-tillägget 50%.

Anmärkning

Utöver söndagar omfattas följande dagar:

Nyårsdagen

Trettondagsafton

Trettondedagjul

Skärtorsdagen

Långfredagen

Påskdagen

Påskafton

Annandag påsk

Valborgsmässoafton

Första maj

Kristi himmelfärdsdag

Sveriges nationaldag

Pingstafton

Pingstdagen

Midsommarafton

Midsommardagen

Allhelgonafton

Alla helgons dag

Julafton

Juldagen

Annandag jul

Nyårsafton

§ 5 Arbetstid

Moment 1

Schema

Schema med ramtider ska, för anställd med ej oreglerad arbetstid (se moment 4), meddelas 2 veckor i förväg, eller i samband med rekrytering för den som rekryteras kortare tid än 2 veckor före arbetets början.

Lön betalas alltid för minst fyra timmars arbete per arbetspass, oavsett om den faktiskt arbetade tiden är kortare. Undantag kan ske tillfälligtvis på arbetstagarens begäran om ledighet. Missbruk av denna undantagsregel kan komma att betraktas som kollektivavtalsbrott.

Som arbetstid räknas all tid från av arbetsgivaren meddelad tid för första inställelse till arbetsdagens slut, med undantag för på förhand angivna raster.

Visstidsanställd har rätt att på förhand veta anställningens totala omfattning avseende lägsta garanterade arbetstid.

Moment 1.b

Dynamisk arbetstid

Dynamisk arbetstid betyder att arbetsgivaren kan avbryta arbetet i förtid.

Dag med dynamisk arbetstid ersätts med lönepåslag om 50% för den faktiskt arbetade tiden, dvs minst fyra timmar. Överenskommelse om dynamisk arbetstid måste träffas med respektive arbetstagarare individuellt före arbetsdagen.

Moment 2

Arbetstidsmått

Heltid motsvarar 40 timmar per helgfri vecka.

För tillsvidareanställd som arbetar mindre än heltid skall arbetstidsmålet på begäran beräknas så att ett genomsnitt av senaste tre anställningsårens reella arbetstid (ordinarie + extra) erbjuds som nytt arbetstidsmått.

Moment 3

Förskjuten tid/övertid

Arbetsgivaren kan genom att förskjuta eller förlänga arbetsdagen ålägga anställd att utföra arbete utöver vad som meddelats i schema; sk förskjuten tid/övertid. Anställd har rätt att neka sådan förskjuten tid/övertid om skäl finns.

Vid första förskjutna timmen/övertidstimmen varje dag utgår ordinarie lön. Därutöver för varje förskjuten-/övertidstimme erhåller den anställde 1,5 timmars kompensationsledigt. Kan ledighet inte tas ut under innevarande eller följande vecka så skall tiden istället betalas ut som förskjuten tidslön/övertidslön med ett påslag om 50% utöver ordinarie timersättning.

Moment 4

Oreglerad arbetstid

För anställd med oreglerad arbetstid utgår ett fast lönepåslag om 17%, vilket syftar till att schablonmässigt kompensera för att OB-ersättning inte utbetalas. Om kompensationen visar sig bli oskäligt låg i förhållande till utbokat arbete skall förhandling om justering företas, på endera parts begäran, i syfte att komma till rätta med oskäligheten.

Moment 5

Nattarbete

Arbete får utföras på natten. För riskfyllda arbeten gäller max 8 tim per 24-timmarsperiod om någon del av arbetet ska ske någon gång mellan 22.00-06.00.

Anmärkning

Med riskfyllda arbetsmoment avses allt arbete som omfattas av detta avtal, med undantag för arbete som kan ske i en säker miljö, t.ex. rulla kablar eller packa lådor på en scen som inte har börjat rivas. Så fort säkerhetsåtgärder (t.ex. fallskydd) avlägsnas så är det att betrakta som en arbetsplats med särskilda risker för samtlig personal som utför arbete där. Andra riskfyllda arbetsmoment kan avse framförande av maskin, höghöjdsarbete eller andra uppgifter som kräver särskilda kunskaper eller instruktioner.

Moment 6

Pauser

Förekomsten av många pauser är en naturlig del av arbetet, dock får inget arbetspass överstiga 5 timmar utan rast. Löneavdrag för rast får göras under förutsättning att det finns tillgång till personalutrymme med kök, toalett och vilrum.

Moment 7

Långa pass/delade turer

Inga regleringar utöver Arbetstidslagen.

Moment 8

Anställda med flera arbetsgivare

Arbetsgivaren är skyldig att planera arbetet så att arbetstidslagens begränsningar avseende bland annat veckovila (36 timmar) och dygnsvila (11 timmar) iakttas för individen, även i de fall den anställde arbetar för flera olika arbetsgivare. Den anställde är, om den har flera arbetsgivare, å sin sida skyldig att planera för sig så att arbetsgivaren kan ta sitt ansvar enligt ovan.

§ 6 Arbete på annan ort

Moment 1

Restid

Restid är tiden det tar att färdas mellan arbetstagarens hemort och den plats arbetet ska utföras på. Arbetsgivaren får tillämpa någon av nedan alternativ.

Alt 1. Restid betraktas som arbetstid och ska betalas enligt aktuell timlön.

Alt 2. Restid betraktas inte som arbetstid och ersätts med 50% av aktuell timlön. Totala restiden + efterföljande arbetstid får inte överstiga 13 timmar per dygn. För resor som sker nattetid får AG avräkna tid om sovplats tillhandahålls.

Alt 3. Avtal får träffas, om att ersättning för restid ska anses ingå i lönen, under förutsättning att ersättningen till den anställde totalt sett inte underskrider kollektivavtalets värde, samt att den anställde tillförsäkras en arbetstid som ger tillräcklig dygnsvila (11 timmar) och veckovila (36 timmar).

Moment 2

Logi

Det åligger arbetsgivaren att säkerställa tillgång till logi vid arbete som fordrar övernattning.

Enkelrum med egen dusch och toalett ska eftersträvas. Dubbelrum och fyrbäddsrumsrum accepteras. I undantagsfall, när andra alternativ framstår som orimliga, kan boende lösas genom luftkonditionerad sovtrailer, nightrider eller liknande med tillgång till rinnande vatten, toalett och duschutrymme i direkt anslutning. Arbetsgivaren ombesörjer säker förvaring av personliga tillhörigheter och möjlighet att ladda mobiltelefon

På samma sätt åligger det arbetsgivaren att i förekommande fall ordna transport mellan login och arbetsstället, samt att ordna rimliga möjligheter att införskaffa mat och andra förnödenheter.

Kostnader för logi och transporter enligt detta moment får inte belasta arbetstagaren.

§ 7 Utbildning

Moment 1

Anställdas rätt till utbildning

Anställda ska ha relevant utbildning för det arbete som utförs. Arbetsgivaren har ansvar för att de anställda har rätt kompetens för det arbete som ska utföras.

Arbetsgivaren ska planera för kompetensutveckling så att verksamhetens behov kan täckas inom befintlig personalstyrka.

För tillsvidareanställd personal får arbetsgivaren villkora utbildningsinsatser med en visstidsanställning på max ett år, för att tjänsten därefter på nytt ska återgå i tillsvidareanställning.

Moment 2

Partsgemensamt utbildningsorgan

Parterna åtar sig att verka för ett partsgemensamt organ för obligatoriska utbildningsprogram. Där beslutas innehåll och kriterier för deltagande, samt utbildningssystemets koppling till lönesystemet. Utbildningsorganet ska även hantera frågan om validering av yrkeserfarenhet. Utbildningsorganet får också besluta om upptagande av avgift för att finansiera utbildningssystemets verksamhet. Avgiften får utgöra maximalt 0,5% av lönesumman för anställda enligt detta avtal.

Nuvarande lönesystem bygger på följande utbildningsnivåer

A. Novis

Nyanställda som arbetat maximalt 5 skift.

Har fått arbetsplatsintroduktion

Behöver instruktion för varje moment för sig.

Kräver aktiv handledning.

B. Anställd utan relevant utbildning

Har arbetat 5 skift

Ska delta i grundläggande utbildning

C. Anställd med relevant utbildning

Har genomgått grundläggande utbildning inom området, alternativt branscherfarenhet och validerad utbildning

Grundläggande arbetsmiljöutbildning

Kan utföra varje moment självständigt, men behöver arbetsledning som förklarar vad man kan göra (ej kompetens för att sköta ex mixerbord)

D. Arbetsledare

Tekniker/projektledare - Kan samordna och instruera. Kan arbeta ensam eller med hjälp.

Har utbildning och befogenhet för att leda arbetet och ta arbetsmiljöansvar.

§ 8 Volontärsarbete

Arbetsuppgifter/arbetsmoment som anställd stagehandspersonal utför och de arbetsuppgifter/arbetsmoment som volontärer utför skall särskiljas och vara helt separerade. Undantag förutsätter enighet vid förhandling enligt MBL.

§ 9 Skyddsutrustning

Varje stagehand ska ha tillgång till, samt använda, den personliga skyddsutrustning som krävs för arbetet. Skyddsutrustningen bekostas av arbetsgivaren. I den mån arbetsgivaren skulle underlåta att införskaffa relevant skyddsutrustning får antingen den anställde själv, eller inhyrande bolag, införskaffa detta på arbetsgivarens bekostnad.

Arbetsgivare och anställd får komma överens om att anställd tillhandahåller egen skyddsutrustning. Arbetsgivaren ska betala skälig ersättning för detta.

Arbetsgivaren har i alla lägen kvar sitt arbetsmiljöansvar samt ansvarar för att arbetstagaren använder den skyddsutrustning som krävs för arbetet och kontrollen av densamma.

§ 10 Semester

För tillsvidareanställda, samt för personer som är visstidsanställda mer än 1 år, betalas semesterlön och semestertillägg ut enligt semesterlagen.

För personer som är visstidsanställda kortare tid än 1 år tillkommer semesterersättning om 12 % (13% från den 1 april 2025) på lönesumman.

§ 11 Tjänstledigt

Varje tillsvidareanställd har rätt att vara tjänstledig. Tjänstledighet ska beviljas i den mån det kan ske utan större nackdel för arbetsgivaren. Arbetsgivaren får skjuta upp tjänstledigheten max sex månader från arbetstagarens framställning.

§ 12 Andra avtal

Moment 1

Bemanningsavtalet

För arbete som utförs av stagehandspersonal, men som ligger utanför detta avtal skall bolaget teckna LO:s bemanningsavtal.

Moment 2

Underentreprenörer

I den mån bolaget anlitar underentreprenörer i ett eller flera led så ska kollektivavtalets villkor även gälla dem. Bolaget ansvarar för att underentreprenören tillämpar kollektivavtalets villkor.

§ 13 Arbetsmiljöarbete och facklig förtroendeman

Moment 1

Branschens speciella förutsättningar

Parterna är ense om att aktuellt kollektivavtalsområde är förenat med särskilda problem beroende på rådande verksamhetsmässiga förutsättningar. Stationär verksamhet sker endast undantagsvis och de många korta visstidsanställningarna kommer i fråga för specifika arbetsuppgifter i enskilda produktioner, vilket komplicerar förutsättningarna för lokalt fackligt arbete enligt förtroendemannalagen, samt långsiktigt lokalt skyddsarbete enligt arbetsmiljölagen.

Moment 2

Facklig förtroendeman

Enligt lag (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen har anställd rätt till betald ledighet för fackligt arbete. På grund branschens speciella förutsättningar är parterna överens om att Musikerförbundet erhåller, i avsaknad av arbetsplatsklubb, en årlig ersättning för att arvoda facklig förtroendemens arbete på avtalsområdet. Ersättningen ska uppgå till 10 % av gällande prisbasbelopp.

Avgiften skall inbetalas i efterskott mot faktura från Musikerförbundet senast den 31 mars påföljande år.

Moment 3

Arbetsmiljöarbete

Med anledning av branschens speciella förutsättningar är parterna överens om att Musikerförbundet, och dess lokala organisationer genom regionala skyddsombud, inom avtalsområdet ombesörjer det lokala skyddsombudsarbetet själva eller tillsammans med av Musikerförbundet utsett lokalt skyddsombud.

Musikerförbundet anmäler till arbetsgivaren vilka regionala skyddsombud som är verksamma i skyddsområdet.

Parterna åtar sig att verka för en partsgemensam standard vid gemensamma arbetsställen med avseende på arbetsmiljöorganisation och olika aktörers arbetsmiljöansvar.

§ 14 Organisering

Parterna är överens om att en hög organisationsgrad i branschen för såväl arbetstagare som arbetsgivare är eftersträvansvärt och ska underlättas. Således uppmanas arbetstagare att ansluta sig till den fackliga organisationen och arbetsgivare till en arbetsgivarorganisation.

Musikerförbundet ska verka för att arbetsplatsklubb bildas.

§ 15 Sanktionering

För att detta kollektivavtal ska äga giltighet, erfordras sanktionering av Svenska Musikerförbundets förbundsstyrelse.

§ 16 Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. 2024-02-03 och tillsvidare, och kan sägas upp med 30 dagars uppsägningstid.

Dock skall avtalets samtliga ersättningsnivåer justeras upp med industrins märke så snart ett nytt sådant är etablerat.