

PROTOKOLL CENTRAL FÖRHANDLING

ORIGINAL

Ärende Avtal om yrkesintroduktion

Parter Svensk Scenkonst
Teaterförbundet

Datum 10 april 2014

Plats Svensk Scenkonsts lokaler i Stockholm

Närvarande för

Arbetsgivarparten
Maria Sundling Grundtman (Svensk Scenkonst, vid protokollet)

Arbetsstagarparten
Lars Åström (Teaterförbundet)

1 §

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet träffar avtal om yrkesintroduktion enligt bilaga 1.

2 §

En förutsättning för avtalet är att parterna beviljas pengar från regeringen för information om yrkesintroduktionsavtalen.

3 §

Parterna utser var sin projektsamordnare som formulerar uppdraget för en projektledare enligt nedanstående punkt, samt följer upp dennes arbete.

4 §

Parterna utser gemensamt en person med uppdrag att ta fram underlag för riktlinjerna för de individuella handlednings- och utbildningsplanerna, att medverka till informationsspridningen om avtalet samt att medverka till stödinsatser för de lokala parterna.

§ 5

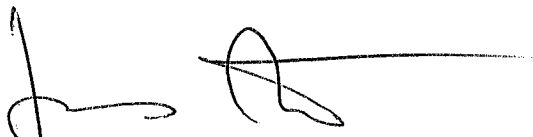
Avtalet träder i kraft efter det att de centrala parterna är överens om riktlinjerna för de individuella handlednings- och utbildningsplanerna.



Stockholm 10 april 2014



Maria Sundling Grundtman
Svensk Scenkonst



Lars Åström
Teaterförbundet

Avtal om Yrkesintroduktion mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet

§ 1 Inledning

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har i syfte att underlätta för ungdomar att arbeta och utvecklas inom scenkonstbranschen träffat detta avtal om Yrkesintroduktion. Yrkesintroduktionens ska bidra till att branschen får välutbildad arbetskraft med kunskap och kompetens samt främja en rekrytering utifrån jämställdhets- och mångfaldsaspekter.

§ 2 Allmänna förutsättningar

Mom 1 Avtalets omfattning

Avtal om Yrkesintroduktion kan tillämpas av arbetsgivare anslutna till Svensk Scenkonst, som är bundna av kollektivavtal med Teaterförbundet för de offentlig finansierade teaterinstitutionerna, för i avtalet angivna personalkategorier 2 b och 2 c . Yrkesintroduktionen omfattas av riksavtalet med de ändringar och tillägg som framgår av detta avtal.

Yrkesintroduktionen riktar sig mot ungdomar som slutfört en gymnasieutbildning eller av olika skäl saknar en gymnasieutbildning, som inte har relevant yrkeserfarenhet inom branschen och som vid anställningstillfället inte fyllt 25 år.

Med stöd av överenskommelse med lokal facklig organisation kan anställningsavtal om yrkesintroduktion ingås mellan arbetsgivare och anställd. Om inte annat överenskomms kan en arbetsplats med högst 25 anställda ha en Person i yrkesintroduktion och arbetsplatser med mer än 25 anställda två Personer i yrkesintroduktion.

Mom 2 Yrkesintroduktion i förhållande till företrädesrätt

Anställning på Yrkesintroduktion kan ske även om det hos arbetsgivaren finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning eller anställd med krav på högre sysselsättningsgrad. Yrkesintroduktion utgör inte brott mot företrädesrätten.

§ 3 Särskilda villkor

Mom 1 Yrkesintroduktion

Yrkesintroduktion är en tidsbegränsad anställning om sex till tolv månader. Vid anställningens tillträdande ska arbetsgivaren överlämna ett anställningsbevis i vilket ska framgå att anställningen avser Yrkesintroduktion, tidsperiod samt övriga villkor, såsom lön och andra förmåner. Vid sjukdomsfall och annan frånvaro under Yrkesintroduktionen kan arbetsgivaren och Personen i yrkesintroduktionen komma överens om att förlänga Yrkesintroduktionen med motsvarande tid.

Anmärkning

Yrkesintroduktion omfattas inte av 15 § lagen om anställningsskydd.

Mom 2 Upphörande

Anställning på Yrkesintroduktion får avbrytas även före yrkesintroduktionstidens utgång på samma sätt som en provanställning. Arbetsgivare eller Person i yrkes-



introduktion som önskar avbryta Yrkesintroduktion före den tidpunkt som bestämts vid anställningstillfället, ska lämna skriftlig underrättelse om detta minst 14 dagar i förväg.

Mom 3 Företrädesrätt

Tid i Yrkesintroduktion räknas inte som underlag för företrädesrätt. Om Personen i yrkesintroduktion erhåller en anställning hos den arbetsgivare där Yrkesintroduktion utförts räknas **inte** tiden i Yrkesintroduktion som underlag för företrädesrätt.

Mom 4 Regler vid fortsatt anställning

Tid i Yrkesintroduktion räknas inte som underlag för omvandling till tillsvidareanställning enligt reglerna i LAS.

§ 4 Yrkesintroduktionens innehåll

Mom 1 Utbildningens innehåll m.m.

Yrkesintroduktion är en introduktion för arbeten i branschen där Personen i yrkesintroduktionen utför de arbetsuppgifter som finns på arbetsplatsen inom ramen för yrket samt med hänsyn taget till riskerna i arbetet. Yrkesintroduktionen ska också innehålla färdighetsträning genom att Personen i yrkesintroduktionens arbetsuppgifter ska vara varierande och utmanande, samt regelbundet utföras under överinseende av handledare. Handledning och utbildning ska uppgå till 25 procent av anställningstiden.

De centrala parterna inrättar en partsgrupp med uppgift att ta fram riktlinjer för de individuella handlednings- och utbildningsplanerna, sprida information om avtalet samt ge stöd till de lokala parterna.

Den individuella utbildningsplanen ska hanteras i samråd med Teaterförbundets lokala fackliga organisation och följa de riktlinjer som de centrala parterna har tagit fram. Efter sex månader ska arbetsgivare, Personen i yrkesintroduktion och lokal facklig organisation göra en avstämning av hur Yrkesintroduktionen fortlöper

Mom 2 Arbetstid

Yrkesintroduktion är på heltid enligt arbetsplatsens ordinarie arbetstidsmätt. Arbetstiden förläggs så att den sammanfaller med arbetsplatsens ordinarie arbetstid. Arbetstiden ska förläggas i enlighet med reglerna i gällande kollektivavtal.

Mom 3 Lön

Personen i yrkesintroduktion avlönas lägst med 75 procent av vid varje tidpunkt gällande minimilön för teknisk och administrativ personal. Personen i yrkesintroduktion omfattas inte av reglerna om lokalt löneutrymme. Lönen utbetalas med månadslön i enlighet med företagets praxis.

Får Personen i yrkesintroduktion anställning efter avslutad Yrkesintroduktion ska hänsyn tas till genomgågen Yrkesintroduktion vid lönesättningen.

Mom 4 Handledare

Efter samråd med den lokala fackliga organisationen, utser arbetsgivaren handledare för Personen i yrkesintroduktion. Den lokala fackliga organisationen ska medverka till att handledare ställer sig till förfogande. Handledaren ska vara skicklig i yrket och ha intresse för uppdraget, ungdomars villkor och utveckling. Det är av stor vikt att handledaren kan förmedla och beskriva sin yrkeskunskap. Handledaren och Personen i



yrkesintroduktionen ansvarar för att Personen i yrkesintroduktionen utvecklas yrkesmässigt.

Till handledaren utgår ett lönetillägg som överenskommes lokalt.

Mom 5 Arbetsbetyg och arbetsgivarintyg

Under förutsättning att Yrkesintroduktionen varat i mer än sex månader i följd har Personen i yrkesintroduktionen rätt till betyg med uppgift om anställningstid, arbetets art och omfattning samt vitsord om Personen i yrkesintroduktions kunnsighet och uppförande. Efter avslutad Yrkesintroduktion ska arbetsgivaren på Personen i yrkesintroduktions begäran utfärda ett arbetsgivarintyg inom 14 dagar.

§ 5 Giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Vid en uppsägning från någon av parterna kommer träffade lokala överenskommelser om visstidsanställningar vid yrkesintroduktion att vara giltiga till dess pågående visstidsanställningar om yrkesintroduktion löpt ur.

