

K O L L E K T I V A V T A L
mellan
DANSCENTRUM SVERIGE (DC)
och
Fackförbundet Scen & Film
avseende
dansare och koreografer samt tekniska och
administrativa tjänstemän anställda av fria
koreografer inom Danscentrum Sverige
1 november 2020 – 31 mars 2023

Kollektivavtal

mellan

Danscentrum

och

Innehållsförteckning

Allmänt	4
GEMENSAMMA BESTÄMMELSER	4
1 Avtalets omfattning.....	4
1.1 Medverkan som omfattas av avtalet	4
2 Allmänna bestämmelser.....	4
2.1 Anställningens början och upphörande.....	4
2.2 Anställningsförhållandet.....	4
2.3 Bisyssla.....	5
2.4 Kontrakt	5
2.5 Arbetsuppgifter	5
3 Arbetstider.....	5
3.1 Ordinarie arbetstid	5
3.2 Arbetstidsschema	6
3.3 Veckovila och dygnsvila	6
3.4 Arbetstid dansare	6
3.5 Arbetstid koreografer	7
3.6 Övertidskompensation	8
4 Lön och uppförandeersättning	9
4.1 Lägstlön dansare	9
4.2 Lägstlön koreograf	11
4.3 Uppförandeersättningar	12
4.4 Lägstlön administrativa och tekniska tjänstemän	12
4.5 Överenskommen lön/Lönesättningsprinciper	13
5. Anställningsformer	14
5.1 Anställningsformer dansare.....	14
5.2 Anställningsformer koreografer	14
5.3 Anställningsformer administrativ och teknisk personal	14
6 Resor.....	15
6.1 Traktamente	15
6.2 Resor	15
6.3 Turné utomlands	15
6.4 Restidsersättning	16
6.5 Övriga villkor	16

<i>7 Semester och annan ledighet</i>	<i>16</i>
7.1 Semesterår.....	16
7.2 Semesterns längd	16
7.3 Semesterlön, semesterersättning	16
7.4 Semesterns förläggning	16
7.5 Havandeskapslön.....	17
7.6 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning	18
<i>8 Sjukdom.....</i>	<i>19</i>
8.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	19
8.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan.....	19
8.3 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod	20
8.4 Vissa samordningsregler	22
8.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön	23
8.6 Smittbärare.....	24
<i>9 Försäkringar och pensioner</i>	<i>25</i>
9.1 Försäkringar	25
9.2 Kompletterande pensionsersättning	25
<i>10 Lön</i>	<i>25</i>
10.1 Lön	25
10.2 Lön, utbetalning.....	25
<i>11 Aktiva åtgärder och arbetsmiljö.....</i>	<i>26</i>
11.1 Aktiva åtgärder	26
11.2 Arbetsmiljö	26
<i>12 Tvister</i>	<i>26</i>
12.1 Meningsskiljaktigheter	26
<i>13 Giltighetstid</i>	<i>26</i>
Bilagor.....	27
<i>Bilaga 1 Anställningsavtal dansare</i>	<i>28</i>
<i>Bilaga 2 Anställningsavtal koreograf</i>	<i>30</i>
<i>Bilaga 3 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman.....</i>	<i>32</i>
<i>Bilaga 4 Reseavtal</i>	<i>34</i>
<i>Bilaga 5 Förhandlingsprotokoll</i>	<i>39</i>

Allmänt

Båda parter avser att heltidsanställning ska vara dominerande och vanligast förekommande, men att halvtidsanställning kan förekomma vid en klart begränsad arbetsinsats. Parterna är vidare överens om att förekomsten och de praktiska följderna av halvtidsanställningar fortlöpande ska utvärderas. Parterna är överens om att se över övriga förekommande yrkesgrupper. Parterna är också överens om att detta avtals kapitel 6 ska äga tillämpning på samtliga anställda, oavsett yrkeskategori eller uppgift.

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

1 Avtalets omfattning

1.1 Medverkan som omfattas av avtalet

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

2 Allmänna bestämmelser

2.1 Anställningens början och upphörande

Anställning ska bekräftas med kontrakt enligt bilaga 1, 2 eller 3. Allmän visstidsanställning, vikariat eller anställning per dansverk upphör efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om ny anställning träffas. Vid all halvtidsanställning gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler.

2.2 Anställningsförhållandet

2.2.1 Allmänna förhållningsregler

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

2.3 Bisyssla

Anställd får efter anmälan åta sig annat uppdrag utanför ramen för sin ordinarie arbetstid.

Anställd får inte utan arbetsgivarens tillstånd åta sig uppdrag eller bisyssla som inverkar menligt på tjänsten eller otillbörligt konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

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

2.4 Kontrakt

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt kontraktsmall.

2.5 Arbetsuppgifter

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

I de fall arbetsgivaren önskar att den anställda utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av den anställdes befattning, ska särskild överenskommelse träffas. Överenskommelsen ska anges i anställningskontraktet.

3 Arbetstider

3.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om två veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag. Genomsnittstiden får inte överstiga 8 timmar per vecka. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 8 timmar. Restid inräknas i veckoarbetstidsmåttet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmåttet. Därutöver ersätts restid enligt 6.4. Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden

högst ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Veckan räknas från måndag till söndag.

Anmärkning

Se särskilda regleringar för dansare och koreografer (se 3.4 och 3.5).

3.2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema ska fastställas i samråd med de anställda. Arbetstidsschema omfattande ordinarie arbetstid ska för varje vecka finnas tillgängligt veckan före den vecka som schemat avser. Vid anställning om 2 veckor eller längre ska schemat finnas tillgängligt senast 2 veckor före den vecka som schemat avser. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske efter överenskommelse eller på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför dansgruppens eller koreografens kontroll.

3.3 Veckovila och dygnsvila

3.3.1 Veckovila

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

3.3.2 Dygnsvila

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

3.4 Arbetstid dansare

3.4.1 För heltidsanställda dansare

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka, varav minst 7,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Ordinarie arbetstid per arbetsdag är högst 10 timmar varav minst 1,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 8 timmar, varav minst 1,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Innehållet i den dagliga träningen bestäms av koreograf och dansare gemensamt. Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Därutöver ersätts restid enligt 6.4.

3.4.2 För halvtidsanställda dansare

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

3.4.3 För hel- och halvtidsanställda dansare

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

3.5 Arbetstid koreografer

3.5.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka, varav minst 7,5 timmar ska utgöras av daglig träning. Koreografen bestämmer både under heltids- och halvtidsanställning över innehållet i sin dagliga träning och ska ges möjlighet att förlägga den till den öppna dagliga träningen om sådan finns på arbetsorten och om denna är öppen för koreografer. Koreografen

kan även använda denna tid till förberedelser för dagens repetitioner. Gränsöverskridande arbete ska utföras på arbetstid.

3.6 Övertidskompensation

3.6.1 Övertid

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

3.6.2 Övertidsersättning

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstid utgår övertidsersättning med:

Ordinarie timlön gånger 1,5

Alternativt kompensationsledighet med:

Antal övertidstimmar gånger 1,5

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

Ordinarie timlön gånger 2

Alternativt kompensationsledighet med:

Antal övertidstimmar gånger 2

Övertidsersättning kan utgå kontant eller som kompensationsledighet. Om överenskommelse ej träffats om utläggning av kompensationsledighet, ska den läggas ut i samråd med den anställda inom tre månader från det att övertiden uppkommit. I annat fall utgår övertidsersättningen kontant.

3.6.3 Beräkning av övertidsersättning heltidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för heltidsanställda utgör timersättning:

Månadslön dividerad med 167

Alternativt:

Veckolön dividerad med 40

Alternativt:

Dagsgage dividerat med 8

3.6.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för halvtidsanställda utgör timersättning:

Månadslön dividerad med 83,5

Alternativt:

Veckolön dividerad med 20

Alternativt:

Dagslön dividerat med 4

4 Lön och uppförandeersättning

4.1 Lägstlön dansare

För dansare som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen från och med den 1 november 2020 till 21 701 kr per månad och från och med den 1 april 2022 till 22 157 kr per månad.

Dansaren ska fem år efter det första engagemanget haft en positiv löneutveckling baserad på personliga kvalifikationer dock från och med den 1 november 2020 lägst 23 953 kr per månad och från och med den 1 april 2022 lägst 24 456 kr per månad. Löneutvecklingen ska därefter följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig scenkonstpersonal.

För dansare som inte uppfyller detta krav uppgår lägstlönen från och med den 1 november 2020 till lägst 19 275 kr per månad och från och med 1 april 2022 till lägst 19 680 kr per månad.

Semesterersättning tillkommer.

4.1.2 Lägstlön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2 respektive 3,7, se 4.1.4.

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

4.1.3 Lägstlön vid halvtidsanställning

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 4.1 dock med tillägg vid föreställning ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerat med 31,5.

4.1.4 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar

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

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

4.1.5 Repetition och inbrott

För heltidsanställda gäller att repetition överstigande 2,5 timmar på föreställningsdag räknas som en repetitionsdag. Med inbrott menas akut inställelse. Vid inbrott ska den anställde för den första föreställningen garanteras en ersättning motsvarande lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21, samt för repetition lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21 (för utpräglat små roller lägst hälften av ovanstående) enligt minimilön enligt ovan. Se anmärkning 5.1. Vid framförande av program som repeterats in utanför ordinarie arbetstid, ska lönen påverkas positivt av detta.

Anmärkning

Arbetsgivare som tar emot praktikanter som ett led i ordinarie yrkesutbildning inom dans betalar ingen lön till praktikanten. Om praktikant utför arbete som ersätter professionell dansare utgår lön enligt 4.1.

4.2 Lägstlön koreograf

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

Koreograf som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen från och med den 1 november 2020 till 27 871 kr per månad, och från och med den 1 april 2022 till 28 456 kr per månad.

För koreograf som inte uppfyller detta krav reduceras lägstlönen från och med den 1 november 2020 till lägst 22 126 kr per månad och från och med den 1 april 2022 till lägst 22 590 kr per månad.

Semestersättning tillkommer

4.2.1 Lägstlön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2.

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

4.2.2 Lägstlön vid halvtidsanställning

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

4.2.3 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar

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

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

4.3 Uppförandeersättningar

4.3.1 Koreografer

Av koreografen skapad koreografi ersätts per föreställning enligt följande:

Föreställning om högst 30 minuter

Från och med den 1 november 2020 387 kr

Från och med den 1 april 2022 395 kr

Föreställning överstigande 30 minuter

Från och med den 1 november 2020 779 kr

Från och med den 1 april 2022 795 kr

Vid få planerade föreställningar bör uppföranderättssersättningen påverkas positivt/vara högre. Uppföranderättssersättningen ska framgå av anställningskontraktet. Ersättning ska betalas ut som lön.

4.3.2 Upphovsrätts- och uppföranderättssersättningar övriga yrkesgrupper

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

Anmärkning

Parterna är ense om att under fredsplikt föra fortsatta förhandlingar om anställnings- och ersättningsvillkor för upphovsmannagrupperna. Målsättningen är att hitta en reglering som ska implementeras under avtalsperioden.

4.4 Lägstälön administrativa och tekniska tjänstemän

För teknisk och administrativ personal utan relevant utbildning uppgår lägstälönen från och med den 1 november 2020 till 19 488 kr per månad och från och med den 1 april 2022 till 19 897 kr per månad.

För teknisk och administrativ personal med relevant högskoleutbildning eller motsvarande i Sverige eller utomlands eller med 4 års yrkeserfarenhet uppgår lägstalönen från och med den 1 november 2020 till 21 002 kr per månad och från och med den 1 april 2022 till 21 443 kr per månad.

4.5 Överenskommen lön/Lönesättningsprinciper

Den överenskomna lönen bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och den anställda varvid följande principer ska följas:

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

- utbildning
- ansvar
- arbetsledande arbetsuppgifter
- skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen
- yrkeserfarenhet

arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna

Anmärkning

Parterna konstaterar att förutsättningarna ser olika ut inom dansgrupperna beträffande storlek, inriktning, personalsammansättning, arbetsorganisation, bidragsgivning och så vidare. Då överenskommelse träffas ska dessutom för dansare förväntat antal föreställningar beaktas och påverka lönesättningen. Lönen ska successivt öka med koreografens yrkesverksamhet och

baseras på koreografens personliga kvalifikationer. Löneutvecklingen ska i övrigt följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig personal.

5. Anställningsformer

5.1 Anställningsformer dansare

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

Anmärkning

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

5.2 Anställningsformer koreografer

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

5.2.1 Förberedelsetid

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

5.3 Anställningsformer administrativ och teknisk personal

Anställning för administrativa och tekniska tjänstemän kan antingen vara allmän visstidsanställning, vikariats- eller tillsvidareanställning.

6 Resor

6.1 Traktamente

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal träffat mellan Svensk Scenkonst (SvS) och Privattjänstemannakartellen (PTK), vilket nedan kallas reseavtalet, se bilaga 4, med följande ändringar/tillägg. Tillägg till § 4 mom 2 Reseavtalet, resekostnadsersättning, vid resa med tåg, båt, buss eller flyg: Vid tågresor erhålls den faktiska kostnaden för förstaklassbiljett endast om arbetsgivaren i förväg godkänt sådan resa. I annat fall erhålls den faktiska kostnaden för andraklassbiljett. Tillägg till § 5 mom 4 Reseavtalet, resetillägg: Istället för resetillägg kan de lokala parterna vid kontraktsskrivning sluta annat avtal om ersättning vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning. Denna överenskommelse ska anges i anställningskontraktet.

6.1.1 Resetillägg

Med resetillägg avses ett skattepliktigt traktamente som likställs med lön.

6.2 Resor

Vid tågresor i tjänsten bekostar arbetsgivaren biljett i andra klass. Företas enskild resa med flyg eller annat färdmedel, sker detta i enlighet med reglerna i reseavtalet. Resa från bostadsorten till verksamhetsorten respektive resa från verksamhetsorten till bostadsorten vid anställningens början respektive slut bekostas av arbetsgivaren.

Protokollsanteckning

Vid tjänstgöring inom ”den vanliga verksamhetsorten” utgår traktamente om den anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet.

6.3 Turné utomlands

Vid turné utomlands utgår minst traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

6.4 Restidsersättning

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning från och med den 1 november 2020 med 63 kr per timme, från och med den 1 april 2022 med 64 kr per timme.

6.5 Övriga villkor

För arbetsgivare som anställer stora ensembler eller vid uppsättningar som är särskilt kostnadskrävande kan efter godkännande av Danscentrum Sverige och Fackförbundet Scen & Film överenskommelse om andra villkor träffas mellan gruppen och den anställde.

7 Semester och annan ledighet

Om inget annat sägs gäller semesterlagen.

7.1 Semesterår

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

7.2 Semesterns längd

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

7.3 Semesterlön, semesterersättning

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

7.4 Semesterns förläggning

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

7.5 Havandeskapslön

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det arbetsgivaren förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB). Under tid den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag enligt nedan.

Denna lönegräns beräknas som:

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

Exempel 2021

Prisbasbeloppet för år 2021 är 47 600 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 47\,600 \text{ kr}}{12} = 29\,750 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön om högst 29 750 kr:

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

För arbetstagare med fast månadslön över 29 750 kr:

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

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

* fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg)

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

Anmärkning

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

Anmärkning

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

7.6 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

7.6.1 Föräldrapenning

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

7.6.2 Tillfällig föräldrapenning

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

OBS, ersättning med tillfällig föräldrapenning endast kan tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag. Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
--

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de 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 7.5, havandeskapslön.

8 Sjukdom

8.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

8.1.1 Sjukanmälan

När en arbetstagare blir sjuk och därför inte kan tjänstgöra ska hen snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. Vidare ska hen så snart ske kan meddela arbetsgivaren när hen beräknar kunna återgå i arbete. Samma gäller om arbetstagaren blir arbetsoförmögen på grund av olycksfall eller arbetsskada eller måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta och rätt föreligger till ersättning enligt lagen om ersättning åt smittbärare. Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet.

8.1.2 Förutsättning för rätt till sjuklön

För rätt till sjuklön de första 14 dagarna gäller följande förutsättning: Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd. Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

8.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

8.2.1 Försäkran

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

8.2.2 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 anställde är oförmögen

till arbete redan från tidigare dag från av arbetsgivaren anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av arbetsgivaren.

8.2.3 Anmälan till försäkringskassa

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

8.3 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

8.3.1 Definition av månadslön

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

8.3.1.2 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 sjuklönelagen 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.

8.3.1.3 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.

8.3.1.4 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 5.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av sjuklönelagen framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

8.3.1.5 Rörliga ersättningar (avser alla)

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

Protokollsanteckning

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

Anmärkningar till 8.3.1.5

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

8.3.1.6 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen/Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS

Vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen samt bestämmande av sjuklönetidens längd hänvisas till regleringen i Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS.

8.4 Vissa samordningsregler

8.4.1. Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då hen har rätt till sjuklön ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 8.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan. Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7.5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

8.4.2 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.

8.4.3 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.

8.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

8.5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället

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

8.5.2 Förtigande av sjukdom

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

8.5.3 Inte lämnat friskintyg

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

8.5.4 Nedsatta sjukförmåner

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

8.5.5 Olycksfall som vållats av tredje man

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

8.5.6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan

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

8.5.7 Inskränkningar fr.o.m. 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

8.6 Smittbärare

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

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

Månadslönen x 12

Årsarbetstiden (260 dagar)

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 7.5 havandeskapslön. För arbetstagare med månadslön över lönegränsen ska dock avdrag göras med

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

365

365

n

försäkring ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

9 Försäkringar och pensioner

9.1 Försäkringar

Arbetsgivaren ska för samtliga anställda, enligt allmänna villkor i AFA, teckna

A Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

B Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

C Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

D Omställningsavtal, TRS

E Föräldrapenningtillägg, FPT

9.2 Kompletterande pensionsersättning

Arbetsgivaren avsätter till den anställda, kompletterande pensionsersättning beräknat på utbetald lön och semesterersättning enligt reglerna i pensionsavtalet Avtalspension SAF-LO.

Den kompletterande pensionsersättningen inbetalas av arbetsgivaren till pensions- och försäkringsförmedlaren FORA. Pensionsmedlen förvaltas enligt de regler som gäller i pensionsavtalet Avtalspension SAF-LO. Arbetsgivaren svarar för vid varje tidpunkt förekommande löneskatt på inbetalt belopp.

10 Lön

10.1 Lön

Lön utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper, se 4.1, 4.2 och 4.4.

10.2 Lön, utbetalning

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

11 Aktiva åtgärder och arbetsmiljö

11.1 Aktiva åtgärder

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett förebyggande och främjande arbete (aktiva åtgärder) för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

11.2 Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med arbetstagarna.

12 Tvister

12.1 Meningsskiljaktigheter

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska därom förhandlas. Tvistefrågor, som ej kan lösas vid lokal förhandling mellan dansgruppen eller koreografen och den anställde, ska hänskjutas till central förhandling mellan Danscentrum Sverige och Fackförbundet Scen & Film. Part ska påkalla förhandling inom fyra månader efter det hen fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. Tvist, som ej kan lösas genom förhandling, ska senast tre månader efter den centrala förhandlingens avslutande hänskjutas till arbetsdomstolens avgörande, vid risk att tvistefrågan avskrivs. Om i lag för viss frågas handläggande föreskrives annan frist vid äventyr att rätt eljest går förlorad gäller lagens bestämmelser.

13 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023. Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022. För tiden efter den 31 mars 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Bilagor

Bilaga 1 Anställningsavtal dansare

Bilaga 2 Anställningsavtal koreograf

Bilaga 3 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman

Bilaga 4 Reseavtal

Bilaga 5 Förhandlingsprotokoll

Bilaga 1 Anställningsavtal dansare

Anställd

Namn _____ Personnummer _____

Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

Namn _____ Org. nummer _____

Adress _____

Verksamhetsort _____ Tel _____

Anställningsform

☐ **Per dansverk** from _____ tom _____

☐ **Allmän visstidsanställning** from _____ tom _____

☐ **Tillsvidareanställning** from _____

☐ **Vikariat** from _____ tom _____ under _____ frånvaro _____

☐ **Per föreställning** Föreställningsdatum _____

☐ **Inhopp** vid _____ frånvaro, datum: _____

☐ **Praktik** from _____ tom _____

Arbets tid: ☐ Heltid ☐ Halvtid **Veckovilodagen** infaller på: _____

Lön vid anställningstillfället _____ kr per månad/vecka/dag

Arbetsuppgifter som förekommer utöver dansare: _____

För dessa arbetsuppgifter ersätts den anställda med _____ kr per månad/vecka/dag/tillfälle.

Arbetsgivare och arbetstagare är överens om att den **dagliga träningen** förläggs på följande sätt: _____

Bilagor som skall medfölja kontrakt **vid halvtidsanställning**. Från arbetstagaren:

Förläggning av daglig träning för hela kontraktperioden Från arbetsgivaren:

Arbets tidschema för hela kontraktperioden

Särskilda anställningsvillkor _____

Övriga villkor

Anställningen omfattas av kollektivavtalet mellan Fackförbundet Scen & Film och Danscentrum Sverige avseende anställda av fria dansgrupper eller fria koreografer. Film, video och ljudupptagning samt fotografering får endast ske för dokumentation och internt bruk samt för marknadsföring av dansgruppen eller dess produktioner. För annan användning krävs särskilt avtal mellan arbetsgivare och den anställde. Force majeure, vartill krig, politisk omvälvning, strejk, eldsvåda eller därmed jämförbara händelser utanför arbetsgivarens kontroll befriar parterna i detta avtal från sina respektive förpliktelser.

Detta kontrakt, med ovan angivna bilagor, är upprättat i två lika exemplar och vardera parterna behåller ett exemplar.

Datum och ort

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift

Bilaga 2 Anställningsavtal koreograf

Anställd

Namn _____ Personnummer _____

Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

Namn _____ Org. nummer _____

Adress _____

Verksamhetsort _____ Tel _____

Anställningsform

☐ **Per dansverk** from _____ tom _____

☐ **Allmän visstidsanställning** from _____ tom _____

☐ **Tillsvidareanställning** from _____

☐ **Vikariat** from _____ tom _____ under _____ frånvaro

☐ **Per föreställning** Föreställningsdatum _____

☐ **Inhopp** vid _____ frånvaro, datum: _____

☐ **Praktik** from _____ tom _____

Arbets tid: ☐ Heltid ☐ Halvtid **Veckovilodagen** infaller på: _____

Lön vid anställningstillfället _____ kr per månad/vecka/dag

Uppföranderättsersättning per föreställning utgår med _____ kr

Arbetsuppgifter som förekommer utöver koreograf: _____

För dessa arbetsuppgifter ersätts den anställda med _____ kr per månad/vecka/dag/tillfälle.

Arbetsgivare och arbetstagare är överens om att den **dagliga träningen** förläggs på följande sätt: _____

Bilagor som skall medfölja kontrakt **vid halvtidsanställning**. Från arbetstagaren:

Förläggning av daglig träning för hela kontraktperioden Från arbetsgivaren:

Arbets tids schema för hela kontraktperioden

Särskilda anställningsvillkor _____

Övriga villkor

Anställningen omfattas av kollektivavtalet mellan Fackförbundet Scen & Film och Danscentrum Sverige avseende anställda av fria dansgrupper eller fria koreografer. Film, video och ljudupptagning samt fotografering får endast ske för dokumentation och internt bruk samt för marknadsföring av dansgruppen eller dess produktioner. För annan användning krävs särskilt avtal mellan arbetsgivare och den anställde. Force majeure, vartill krig, politisk omvälvning, strejk, eldsvåda eller därmed jämförbara händelser utanför arbetsgivarens kontroll befriar parterna i detta avtal från sina respektive förpliktelser.

Detta kontrakt, med ovan angivna bilagor, är upprättat i två lika exemplar och vardera parterna behåller ett exemplar.

Datum och ort

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift

Bilaga 3 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman

Anställd

Namn _____ Personnummer _____

Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

Namn _____ Org. nummer _____

Adress _____

Verksamhetsort _____ Tel _____

Anställningsform

☐ **Tillsvidareanställning** from _____

☐ **Allmän visstidsanställning** from _____ tom _____

☐ **Vikariat** from _____ tom _____ under _____ frånvaro

Arbetstid: ☐ Heltid ☐ Deltid Sysselsättningsgrad _____ %

Veckovilodagen infaller på: _____

Lön vid anställningstillfället _____ kr per månad

Arbetsuppgifter som förekommer utöver administrativ/teknisktjänsteman _____

_____ För dessa arbetsuppgifter ersätts den anställda med _____ kr per månad/vecka/dag/tillfälle.

Särskilda anställningsvillkor _____

Övriga villkor

Anställningen omfattas av kollektivavtalet mellan Fackförbundet Scen & Film och Danscentrum Sverige avseende anställda av fria dansgrupper eller fria koreografer. Film, video och ljudupptagning samt fotografering får endast ske för dokumentation och internt bruk samt för marknadsföring av dansgruppen eller dess produktioner. För annan användning krävs särskilt avtal mellan arbetsgivare och den anställda. Force majeure, vartill krig, politisk

omvälvning, strejk, eldsvåda eller därmed jämförbara händelser utanför arbetsgivarens kontroll befriar parterna i detta avtal från sina respektive förpliktelser.

Detta kontrakt, med ovan angivna bilagor, är upprättat i två lika exemplar och vardera parterna behåller ett exemplar.

Datum och ort

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift

Bilaga 4 Reseavtal

§ 1 Avtalets omfattning

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

§ 2 Definitioner

AVRESEDAG = Dag då tjänsteresa påbörjas

BOSTAD = Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten

DAG = Tiden mellan 06.00 - 24.00

EGEN BIL = Bil som ägs av tjänstemannen eller av någon som varken föranlett tjänsteresan eller annars berörs av den

HEMKOMSTDAG = Dag då tjänsteresa avslutas

NATT = Tiden mellan 00.00 - 06.00

ORDINARIE

ARBETSPLATS = Den arbetsplats där tjänstemannen fullgör huvuddelen av sin tjänstgöring

TJÄNSTERESA = Resa, som föranleds av tjänstgöring utanför den vanliga verksamhetsorten

VANLIGA

VERKSAMHETSORTEN

= Ett område på ett avstånd av 50 kilometern från den ordinarie arbetsplatsen och från bostaden

ÖVERNATTNING = Tjänsteresa som medför bortavaro som sträcker sig över en natt

§ 3 Grundläggande bestämmelser

Tjänstemannen har rätt till resekostnadsersättning och restidsersättning vid tjänsteresa. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning har tjänstemannen rätt till traktamente och resetillägg. Vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som inte medför övernattning betalas resetillägg.

§ 4 Resekostnadsersättning m m

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

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

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit få tjänstemannen ersättning enligt bilaga 1 såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Mom 4

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

Mom 5 Undantag från mom 2-4

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

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

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

§ 5 Traktamente och resetillägg

Mom 1 När traktamente betalas

Traktamente betalas vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten och som medför övernattnings.

Vid beräkning av tiden gäller att tjänsteresan kan påbörjas respektive avslutas vid den ordinarie arbetsplatsen eller vid bostaden.

Traktamente betalas enligt bilaga 2.

Mom 2 Traktamenten

För tjänsteresa betalas traktamente med fastställt belopp för hel eller del av dag.

Nattraktamente betalas endast om tjänstemannen inte erhållit av arbetsgivaren betalt logi och inte heller fått logikostnad betalt på annat sätt. I betalt logi inräknas sovplats på tåg och båt.

Nattraktamente erhålls inte om tjänstemannen kör bil, reser på tåg med sittplatsbiljett eller arbetar under natt.

Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader

Vid tjänsteresa som pågår mer än tre månader i följd reduceras

traktamentet. En tjänsteresa anses bruten bara av uppehåll som beror på att arbetet förläggs till annan ort i minst fyra veckor. Kortare uppehåll samt uppehåll för semester eller sjukdom bör leda till att tremånadersperioden förlängs i motsvarande mån om inte traktamente betalas under uppehållet.

Anmärkning

För att arbetsgivaren inte skall vara skyldig att göra preliminärskatteavdrag och betala arbetsgivaravgift på traktamentsbeloppet skall dispens vara beviljad av lokal skattemyndighet. Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 4 Resetillägg

Resetillägg betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt mom 1-3 ovan.

Resetillägg betalas enligt bilaga 2.

Reseavtalets bilaga 1 (från 1 feb 2012)

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Milersättning	Grundersättning	Tillägg
	kr/mil	kr/mil
För varje mil	18:50	9:00
För resa i Västernorrland		0:20
” i Jämtland		0:20
” i Västerbotten		0:30

” i Norrbotten	0:30
För passagerare med tjänsteärende	0:50

Reseavtalets bilaga 2

Traktamentesbelopp och resetillägg

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

	Traktamente	Resetillägg
Mom 1:1		
Hel dag	240:-	140:-
Mom 1:2 Avresedagen		
a) avresa före kl 12.00	240:-	140:-
b) avresa efter kl 12.00	120:-	70:-
Mom 1:3 Hemkomstdagen		
a) Hemkomst före kl 19.00	120:-	70:-
b) Hemkomst efter kl 19.00	240:-	140:-
Mom 1:4 Nattractamente	150:-	

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

	Traktamente	Resetillägg
Mom 2:1 Hel dag	168:-	87:-
Mom 2.2 Nattractamente	120:-	

Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg

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

* Vid mom 1:1, 1:2 a) och 1:3 b) med

	Traktamente	Resetillägg
Frukost, lunch och middag	216:-	126:-
Lunch och middag	168:-	98:-
Lunch eller middag	84:-	49:-
Frukost	48:-	28:-

* vid mom 1:2 b) och 1:3 a)

	Traktamente	Resetillägg
Frukost, lunch och middag	108:-	63:-
Lunch och middag	84:-	49:-
Lunch eller middag	42:-	24:-
Frukost	28:-	14:-

* vid mom 2:1

Frukost, lunch och middag	151:-	78:-
Lunch och middag	118:-	60:-
Lunch eller middag	59:-	30:-
Frukost	33:-	17:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Mom 1 Resetillägg

Om tjänsteresa varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	90:-
Om tjänsteresan varat mer än tio timmar	180:-

Mom 2 Reducering av resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med

Frukost	35:-
Lunch	50:-
Middag	120:-

Dock högst erhållet resetillägg.

Bilaga 5 Förhandlingsprotokoll

§ 1 Avtalsperiod

Avtalet mellan Danscentrum Sverige och Fackförbundet Scen & Film avseende dansare och koreografer samt tekniska och administrativa tjänstemän anställda av fria koreografer inom Danscentrum Sverige prolongeras för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023, med ändringar och tillägg enligt nedan (överenskommelse om lön mm) och [bilaga 1](#) (allmänna anställningsvillkor). Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2022

§ 2

Löner och övriga ersättningar

Fr.o.m. 1 november 2020

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,1 % av summan av lönerna den 1 november 2020.

Övriga ersättningar

Samtliga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2,1 % från och med den 1 november 2020.

Fr.o.m. 1 april 2022

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,1% av summan av lönerna den 1 april 2022.

Övriga ersättningar

Samtliga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2,1 % från och med den 1 april 2022.

Flexpension

Parterna träffar överenskommelse om flexpension enligt liknande principer som gäller för övriga scenkonstföretag (som del av märket).

Under avtalsperioden 2020 - 2023 ska 1,0 % avsättas till kompletterande pension hos Fora på samma sätt som för övriga avsättningar för pensionsändamål som görs enligt reglerna för Avtalspension SAF-LO. Under förutsättning att detta är administrativt möjligt ska 1,0 % avsättas från den 1 november 2020. Parterna ska snarast göra en avstämning med Fora av de administrativa förutsättningarna.

Avräkning görs genom att löneökningstrymmet minskar med 1,0 % i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Avräkning pga. sänkt intjänandeålder

Avräkning ska ske i enlighet med överenskommelsen om att sänka åldern för intjänande av ålderspension SAF-LO. Avräkning görs genom att löneökningssutrymmet minskar med 0,2 % i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kan Danscentrum Sverige under avtalsperioden visa att kostnaderna för den sänkta intjänandeåldern varit högre än 0,2 % ska detta tas i beaktande i kommande avtalsförhandling.

§ 3 Bemötandekod och riktlinjer för intima scener

Parterna följer Fackförbundet Scen & Films och Svensk Scenkonsts arbete i dessa frågor. För det fall de underlag som tas fram i detta arbete är relevant och användbart även på detta avtalsområde kan parterna återuppta förhandlingarna i syfte att föra in detta i avtalet.

§ 4 Partsgemensam arbetsgrupp

Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt utvärdera hur avtalet har utvecklats på området, Se bilaga 2.

§ 5 Villkorsförändringar i kollektivavtalet:

Se bilaga 1

Bilaga 1

Följande förändringar görs i avtalet

Paragraf 2.2 stryks

Parterna är eniga om att detta inte innebär att auditions framöver ska vara avgiftsbelagda.

Ny paragraf 2.2-2.5

2.2 Anställningsförhållandet

Allmänna förhållningsregler

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

2.3 Bisyssla

Anställd får efter anmälan åta sig annat uppdrag utanför ramen för sin ordinarie arbetstid.

Anställd får inte utan arbetsgivarens tillstånd åta sig uppdrag eller bisyssla som inverkar menligt på tjänsten eller otillbörligt konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

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

2.4 Kontrakt

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt kontraktsmall.

2.5 Arbetsuppgifter

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

I de fall arbetsgivaren önskar att den anställda utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av den anställdes befattning, ska särskild överenskommelse träffas. Överenskommelsen ska anges i anställningskontraktet.

(Paragraf 11.2, 12.3, 13.2 stryks)

Nytt kapitel 3 Arbetstider

Paragraf 13.5-13.6.2 stryks

3.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om två veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag. Genomsnittstiden får inte överstiga 8 timmar per vecka. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 8 timmar. Restid inräknas i veckoarbetstidsmåttet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmåttet. Därutöver ersätts restid enligt (§ x.x. reseavtalet). Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden högst ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Veckan räknas från måndag till söndag.

3.2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema ska fastställas i samråd med de anställda. Arbetstidsschema omfattande ordinarie arbetstid ska för varje vecka finnas tillgängligt veckan före den vecka som schemat avser. Vid anställning om 2 veckor eller längre ska schemat finnas tillgängligt senast 2 veckor före den vecka som schemat avser. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske efter överenskommelse eller på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför dansgruppens eller koreografens kontroll.

3.3 Veckovila och dygnsvila

3.3.1 Veckovila

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

3.3.2 Dygnsvila

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

Övriga redan befintliga arbetstidsregler för koreografer och dansare samt regler för övertid flyttas till kapitel 3.

5.3.2 -5.3.24 stryks och ersätts med:

5.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

5.3.2.1 Definition av månadslön

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

5.3.2.2 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 anställda gått miste om.

Anmärkning

Av 5.1.1 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.

5.3.2.3 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.

5.3.2.4 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 5.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 5.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

Protokollsanteckningen till 6.1. stryks

Kapitel 8 ny rubrik Aktiva åtgärder och arbetsmiljö

Paragraf 8.1-8.2 stryks och ersätts med:

8.1 Aktiva åtgärder

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett förebyggande och främjande arbete (aktiva åtgärder) för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning

eller ålder. I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

8.2 Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med arbetstagarna.

Paragraf 9.2 stryks

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023. Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022. För tiden efter den 31 mars 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Paragraf 11.3 st 3 ändras till

För dansare som inte uppfyller detta krav uppgår lägsta lönen från och med den 1 november 2021 till xx xxx kr per månad och från och med den 1 april 2022 till xx xxx kr per månad.

Paragraf 11.8 Repetition och inhopp ändras till:

För heltidsanställda gäller att repetition överstigande 2,5 timmar på föreställningsdag räknas som en repetitionsdag. Med inhopp menas akut inställelse. Vid inhopp ska den anställde för den första föreställningen garanteras en ersättning motsvarande lägst 3 gånger lägsta lönen överenskommen månadslön dividerad med 21 samt för repetition lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21. (För utpräglat små roller lägst hälften av ovanstående, enligt lägsta lönen, enligt ovan. Se anmärkning 11.1.) Vid framförande av program som repeterats in utanför ordinarie arbetstid, ska gaget påverkas positivt av detta.

Paragraf 12.4 st 3 ändras till

För koreograf som inte uppfyller detta krav uppgår lägsta lönen från och med den 1 november 2021 till xx xxx kr per månad och från och med den 1 april 2022 till xx xxx kr per månad.

Bilaga 2

Arbetsgrupp

Parterna åtar sig att tillsätta en arbetsgrupp för att utvärdera hur avtalet och dess användning utvecklats inom området, samt genomföra en översyn av avtalets språk och utformning. Parterna kan även föreslå andra åtgärder eller aktiviteter som bidrar till att hantera frågorna. Arbetsgruppen bemannas med representanter för sin organisation som har god kännedom om branschen och dess framtida behov. Gruppen bör bestå av dansare, teknisk personal, koreografer och producenter som riktar sig mot en vuxen publik, samt yrkesverksamma som vänder sig till barn och unga. Representanterna bör också vara verksamma i olika delar av landet och innehålla max 4 förtroendevalda från respektive organisation. Namn ska meddelas senast den 22 mars 2021. Sammankallande är: Danscentrum Sverige. Arbetet ska inledas i enlighet med Steg 1 nedan.

Process, tidplan

Förberedande fas – planering och förberedelse, konstituering av gruppen, metoddiskussion, framtagande av tidplan mm.

Steg 1

– Utredning: gruppen genomför utredning och faktainsamling för att söka skapa en objektiv bild av hur avtalet har utvecklats samt gå vidare med att klarlägga eventuella tillämpningsproblem. Utredning och insamling av underlag bör ske i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå för att belysa regionala skillnader och utmaningar vid tillämpning av avtalet.

Steg 2

– Analys: gruppen resonerar gemensamt kring underlaget från Steg 1 med målsättning att hitta lösningar och belysa utmaningar.

Steg 3

– Gemensamma identifieringar av problemställningar och omvärldsanalys. Vilka medskickas som underlag till kommande förhandlingsdelegationer.

– Översyn av språk och utformning: gruppen genomför en översyn av avtalets språk utifrån underlaget som inhämtats i Steg 1. Eventuella förändringar som ska föras in i kollektivavtalet under avtalsperioden måste godkännas av respektive organisations styrelse.

Arbetsgruppen ska påbörja Steg 1 senast den 30 april 2021.

Arbetsgruppen ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat, inklusive rekommendation om fortsatt hantering, senast per den 30 april 2022.

Metod

Arbetsgruppen är fri att använda de metoder gruppen anser mest ändamålsenlig för att nå resultat. Metoden samt mötesdatum ska beslutas på det första mötet.