

K O L L E K T I V A V T A L

mellan

TEATERCENTRUM (TC)

och

Fackförbundet Scen & Film

Avseende

anställda vid

Fria Professionella Teatrar i Teatercentrum

2020-11-01 – 2023-03-31

Innehåll

KOLLEKTIVAVTAL.....	4
1 AVTALETS OMFATTNING.....	4
2 ANSTÄLLNING.....	4
2.1 Konstnärlig personal.....	4
Anmärkning.....	4
2.2 Administrativ, teknisk och pedagogisk personal.....	4
2.3 Vikariat och allmän visstidsanställning.....	4
3 ANSTÄLLNINGENS BÖRJAN OCH UPPHÖRANDE.....	5
4 LÖN.....	6
4.1 Månadslön m m.....	6
4.3 Regissörer, scenografer, kostymdesigner, koreografer, ljusdesigner.....	8
4.3.1 Frilansregissör engagerad per pjäs.....	8
4.3.2 Frilanskoreograf engagerad per dansverk.....	8
4.3.2.1 Förvärv av uppföranderätten.....	9
4.3.2.2 Övrigt koreografiskt arbete.....	10
4.3.3 Frilansscenograf och kostymdesigner engagerad per pjäs.....	10
4.3.3.3 Scenografi och kostym för 1-10 medverkande.....	10
4.3.3.2 Scenografi och kostym för 11-25 medverkande.....	11
4.3.3.4 Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym.....	11
4.3.4 Frilansljusdesigner engagerad per pjäs.....	12
4.4 Gemensamma bestämmelser för frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner och – ljusdesigner engagerade per pjäs.....	13
5 UTBETALNING LÖN.....	13
6 ANLITANDE AV F-SKATTARE.....	13
7 SAMPRODUKTION.....	14
8 ARBETSTID.....	14
8.1 Ordinarie arbetstid.....	14
8.2 Arbetstidsschema.....	14
8.3 Arbetstidens förläggning.....	14
8.4 Övertidsersättning.....	15
9 VECKOVILA.....	15

10 DYGN SVILA.....	15
11 TRAKTAMENTS- OCH RESERSÄTTNING	16
11.1 Reseavtal	16
11.2 Resor.....	16
11.3 Turné utomlands.....	16
11.4 Pjäsoch korttidskontrakt.....	16
11.5 Restidsersättning	17
11.6 Lokal överenskommelse.....	17
12 SEMESTER	17
12.1 Semesterår	17
12.2 Semesterns längd.....	17
12.3 Semesterlön, semesterersättning	17
12.4 Semesterns förläggning	18
13 SJUKLÖN MM.	18
Anmärkning.....	18
14 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR OCH PENSION	18
14.1 Försäkringar	18
14.2 Kompletterande pensionsersättning	18
14.3 Trygghetsrådet TRS	18
15 JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD.....	18
16 SKADESTÅND	19
17 MENINGSSKILJAKTIGHETER	19
18 GILTIGHETSTID	19
BILAGOR	20
BILAGA 1 AVSIKTSFÖRKLARING	21
BILAGA 2 PRAKTIKAVTAL.....	22
BILAGA 3 ARBETSMILJÖAVTAL	27
BILAGA 4 KONTRAKT FÖR ANSTÄLLNING VID FRIA PROFESSIONELLA TEATRAR I TEATERCENTRUM.....	30
BILAGA 5 SJUKLÖN MM.....	33
1.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan	33
1.1.1 Sjuklöneperioder	33
1.1.2. Anmälan	33
1.1.3. Förutsättning för rätt till sjuklön	33
1.2 Försäkringen, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa	33

1.2.1 Försäkrans	33
1.2.2 Läkarintyg	33
1.2.3 Anmälan till försäkringskassa	34
1.3 Sjuklönens storlek	34
1.3.1 Löneavdrag	34
1.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod	34
1.3.2.1 Definition av månadslön	34
1.3.2.2 Beräkning av karensavdrag och sjuklön	34
1.3.2.3 Sjuklön utan beaktande av karens	35
1.3.2.4 När tio karensavdrag gjorts	35
1.4 Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS	35
1.5 Vissa samordningsregler	35
1.5.1 Livränta och rehabiliteringspenning	35
1.5.2 Försäkringsersättningar	35
1.5.3 Vissa ersättningar från staten	36
1.6 Inskränkningar i rätten till sjuklön	36
1.6.1 Nedsatta sjukförmåner	36
1.6.2 Olycksfall som vållats av tredje man	36
1.6.3 Smittbärare	36
BILAGA 6 ÖVERFÖRINGAR TILL RADIO ELLER TV	39
BILAGA 7 KOMPETENSUTVECKLING	40

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Teatercentrum (TC), och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda vid fria professionella teatrar i Teatercentrum.

1 AVTALETS OMFATTNING

Avtalet gäller anställda vid fria professionella teatrar i Teatercentrum. Med anställning enligt denna överenskommelse avses anställning vid fria professionella teatrar i Teatercentrum.

För förteckning över medlemmar i Teatercentrum, se www.teatercentrum.se

2 ANSTÄLLNING

2.1 Konstnärlig personal

Avtal om anställning för skådespelare, dansare, cirkusartister, sångare, musikalartist, regissör, koreograf, scenograf eller kostymtecknare m fl. kan träffas antingen per pjäs, korttid, vikariat, ett till femårsanställda, turnéanställning eller tills vidare. Med korttid avses minst 6 månader.

Anmärkning

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

Vid turnéanställning ska merparten av arbetstiden vara på turné.

2.2 Administrativ, teknisk och pedagogisk personal

Avtal om anställning för administrativa och tekniska tjänstemän kan vara tillsvidare-, vikariat eller allmän visstidsanställning

2.3 Vikariat och allmän visstidsanställning

Parterna är överens om att 5 § sista stycket lagen om anställningsskydd inte ska tillämpas.

2.4 Arbetsuppgifter

Den anställda ska under ordinarie arbetstid stå till förfogande för den teaterverksamhet som bedrivs och utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för vederbörandes yrkeskvalifikationer.

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

3 ANSTÄLLNINGENS BÖRJAN OCH UPPHÖRANDE

Anställning ska bekräftas med kontrakt enligt bilaga 6.

Vid anställning per pjäs kan överenskommelse träffas om att anställningen påbörjas inom en fjortondagarsperiod och upphör inom en fjortondagars period.

För regissör, koreograf, scenograf och kostymtecknare ska premiärdatum anges i kontraktet. Anställning för viss tid, per pjäs, korttid, ett till femårsanställning eller vikariat upphör efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om ny anställning träffas.

Pjäskontrakt bör inte vara kortare än tre månader. Vid pjäsengagemang där överenskommelse träffats om att anställningen upphör inom en fjortondagarsperiod ska varsel om kontraktets upphörande ges av teater fjorton dagar före upphörandet.

För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler. För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år,
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst tio år.

3.1 Turordning vid uppsägning för konstnärlig personal

Turordningsreglerna §§ 22-23 lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga.

3.2 Företrädesrätt avseende konstnärlig personal

Reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt §§ 25-27 i lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga för visstidsanställda.

4 LÖN

4.1 Månadslön m m

Lägst lön för personal uppgår till:

Fr.o.m. den 1 november 2020

20 849 kr/mån.

Fr.o.m. den 1 april 2022

21 266 kr/mån.

Lägst lön för anställd med högskoleutbildning eller fem års yrkeserfarenhet eller för dansare med Svenska Balettskolan, Balettakademien eller motsvarande utbildning, eller med två års yrkeserfarenhet uppgår till:

Fr.o.m. den 1 november 2020

23 272 kr/mån.

Fr.o.m. den 1 april 2022

23 734 kr/mån.

Regissörer, koreografer, scenografer och kostymdesigner

Vid anställning per pjäs utgår lägst grundbelopp enligt punkt 4.3 samt lägst månadslön enligt ovan.

4.2 Lön per dag eller föreställning

Anställning per föreställning kan ske vid inhopp eller vid enstaka föreställningar efter individuell överenskommelse efter att pjäsen ges som ordinarie pjäs i en följd. Lägst lön per dag eller föreställning uppgår till:

Fr.o.m. den 1 november 2020

1 163 kr.

Fr.o.m. den 1 april 2022

1 186 kr.

Lägst lön per dag eller föreställning för anställd med högskoleutbildning eller fem års yrkeserfarenhet eller för dansare med Svenska Balettskolan, Balettakademien eller motsvarande utbildning, eller med två års yrkeserfarenhet uppgår till:

Fr.o.m. den 1 november 2020

1 285 kr.

Fr.o.m. den 1 april 2022

1 311 kr.

Vid medverkan i enstaka föreställningar utöver tidigare anställning utgår ersättning med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen (månadslönen dividerad med 18).

Vid ”inhopp” av skådespelare och dansare där ej teatern beordrat förberedande repetition, ska den anställda garanteras en ersättning motsvarande lägst 6 repetitionsdagar (för utpräglat små roller lägst 3 repetitionsdagar) enligt minimilön enligt ovan.

När en artist erhåller en tidsbegränsad anställning för att framföra program som artisten själv utanför arbetsgivarens regi repeterat in, ska artistens gage positivt påverkas av detta.

4.3 Regissörer, scenografer, kostymdesigner, koreografer, ljusdesigner

4.3.1 Frilansregissör engagerad per pjäs

För iscensättning av pjäs ska frilansregissör under den i kontraktet avtalade repetitionstiden vara berättigad till månadslön. Därutöver utgår **grundbelopp** för helaftonsföreställning (pjäs överstigande 1,5 timme) om lägst följande:

F r o m den 1 november 2020

81 146 kr.

F r o m den 1 april 2022

82 769 kr.

För den som helt saknar erfarenhet i yrket kan beloppet reduceras.

För pjäs understigande 1,5 timme minskas grundbeloppet med 33,3 procent. För pjäs understigande 45 minuter minskas grundbeloppet med 50 procent. Pjäser understigande 30 min samt inslag och arrangemang ersätts enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald repetitionstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och regissören om reducering av ovannämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämförs två iscensättningar understigande 45 min med en iscensättning över 45 min eller en över 1,5 timmar.

4.3.2 Frilanskoreograf engagerad per dansverk

För instudering och iscensättning av dansverk ska frilanskoreograf under den i kontraktet avtalade tiden för instudering och iscensättning vara berättigad till månadslön. Därutöver utgår **grundbelopp** för dansverk överstigande 45 minuter om lägst följande:

F r o m den 1 november 2020

44 631 kr.

F r o m den 1 april 2022

45 524 kr.

För uppsättningar under 45 min minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent. För uppsättningar under 20 min minskas beloppet med 50 procent.

Uppsättningar under 10 min samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

Skulle förberedelsetiden helt eller delvis sammanfalla med betald instuderingstid kan överenskommelse träffas mellan teatern och koreografen om reduktion av ovan nämnda grundbelopp - dock med högst 50 procent.

4.3.2.1 Förvärv av uppföranderätten

Dansverk över 45 min

Urpremiär

Övriga uppsättningar

65 %

45 % av grundbelopp för
frilansregissör, se ovan.

För dansverk under 45 min minskas det enligt ovan framräknade grundbeloppet med 33,3 procent. För dansverk under 20 min minskas beloppet med 50 procent. Dansverk under 10 min samt dansinslag, arrangemang och dylikt honoreras enligt individuell överenskommelse.

I det fall koreografen ej själv deltar eller endast delvis deltar i instuderings- och iscensättningsarbete kan överenskommelse om reduktion av grundbeloppet träffas. Därvid ska också i förekommande fall överenskommelse om dagersättning utgörande lägst 1/21 av den överenskomna månadslönen träffas. För assistent som utför iscensättningen görs individuell överenskommelse om månadslönen.

Som instudering och iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater. I kvalifikationshänseende jämföras två iscensättningar under 20 min med en iscensättning över 20 min eller en över 45 min.

4.3.2.2 Övrigt koreografiskt arbete

Från och med första uppsättningen är koreografen berättigad till en ersättning om lägst **2 752** kr/dag fr.o.m. den 1 november 2020 och lägst **2 807** kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som koreograf (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst **4 035** kr/dag fr.o.m. 1 november 2020, och lägst **4 116** kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

Vid anställning längre tid än femton arbetsdagar, på en produktion, kan parterna förhandla om månadslön om lägst motsvarande femton gånger ovan nämnda belopp.

Efter första uppsättningen bör en naturlig höjning av ersättningen ske. I arvodet ingår förberedelse, instudering och iscensättning samt uppföranderätt.

Övrigt koreografiskt arbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning honoreras enligt individuell överenskommelse.

Då övrigt koreografiskt arbete utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

4.3.3 Frilansscenograf och kostymdesigner engagerad per pjäs

Frilansscenograf och -kostymdesigner engagerade per pjäs ska, vara berättigade till **grundbelopp** om lägst följande:

4.3.3.3 Scenografi och kostym för 1-10 medverkande

Fr o m den 1 november 2020

56 802 kr

F r o m den 1 april 2022

57 938 kr

4.3.3.2 Scenografi och kostym för 11-25 medverkande

F r o m den 1 november 2020

68 974 kr

F r o m den 1 april 2022

70 353 kr

4.3.3.1 Scenografi och kostym för fler än 25 medverkande

F r o m den 1 november 2020

81 146 kr

F r o m den 1 april 2022

82769 kr

F r o m den 1 april 2019

79 399 kr

4.3.3.4 Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym

F r o m den 1 november 2020

40 571 kr

F r o m den 1 april 2022

41 382 kr

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska beaktas uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, kostymkissernas karaktär och antal, antalet kostymer per medverkande och övriga faktorer som påverkar uppdragets svårighetsgrad och omfattning.

Därutöver ska överenskommelse träffas om antalet arbetsdagar på teatern, efter leverans av skisser och modeller, och ersättningen för dessa arbetsdagar. För scenografi inklusive kostym ska sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst två månadslöner. För scenografi exklusive kostym eller enbart kostym ska sådan ersättning utgå med ett belopp motsvarande minst 1,5 månadslön. För tid på teatern utöver träffad överenskommelse utgår dagsersättning med 1/21 av den överenskomna månadslönen.

Ersättningarna ovan omfattar inte ersättning för formgivning av affisch och andra trycksaker såvida inte särskild överenskommelse träffas.

För scenografi och/eller kostymuppgifter avseende mindre åtaganden kan avvikelser från ersättningarna ovan överenskommas. Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater.

4.3.4 Frilansljusdesigner engagerad per pjäs

Från och med första uppsättningen utgår ersättning med lägst **2 752** kr/dag fr.o.m. den 1 november 2020 och lägst **2 807** kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ljusdesigner (sammanlagd tid vid professionell teater) utgår ersättning med lägst **4 035** kr/dag fr.o.m. 1 november 2020 och lägst **4 116** kr/dag fr.o.m. 1 april 2022.

I arvudet ingår förberedelse, genomförande och upphovsrätt. Övrigt ljusdesignarbete där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell

överenskommelse. Då arbete som ljusdesigner utförs av annan anställd inom teatern tillämpas inte dessa bestämmelser.

Vid längre anställning än 15 arbetsdagar, på en produktion, träffas individuell överenskommelse.

4.4 Gemensamma bestämmelser för frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner och – ljusdesigner engagerade per pjäs

För frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner engagerade per pjäs ska premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär, uppföljning, utvärdering och dylikt ersätts per arbetad dag med daglön beräknad på den överenskomna månadslönen uppräknad med 50 procent i annat fall daglön för tillsvidareanställd, uppräknad med 50 procent.

Ej i ursprungskontraktet överenskomna repetitioner som nödvändiggörs av föreställningens återupptagande efter längre uppehåll, överflyttning av föreställningen till annan scen eller till turnéförhållanden såväl som andra nyinstuderingar eller ändringar och dylikt ersätts enligt separat överenskommelse, dock med lägst daglön enligt ovan.

5 UTBETALNING LÖN

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

6 ANLITANDE AV F-SKATTARE

När teatern anlitar F-skattare, som arbetsleds av teatern såsom t.ex. skådespelare och tekniker, ska avtalets löne- och arbetstidsbestämmelser gälla.

7 SAMPRODUKTION

För anställd inom detta avtalsområde som inom ramen för sin anställning tjänstgör vid institutionsteater ska gälla samma löne- och arbetstidsvillkor som för jämförliga yrkeskategorier vid denna institutionsteater.

8 ARBETSTID

8.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka. Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden 40 timmar i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Veckan räknas från måndag till söndag.

Antalet föreställningar bör i normalfallet inte överstiga 2 per dag. Arbetsgivaren ska beakta sitt arbetsmiljöansvar i enlighet med arbetsmiljölagen när det gäller schemaläggning av föreställningar.

Förberedelsestid för konstnärlig personal ingår i arbetstidsmättet.

Dansare ska inom ordinarie arbetstid få tid till minst en timmes uppvärmning eller träning per dag.

8.2 Arbetstidsschema

Arbetstidsschema omfattande ordinarie arbetstid ska för varje vecka finnas tillgängligt veckan före den vecka som schemat avser. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför teaterns kontroll.

8.3 Arbetstidens förläggning

Vid arbetstidens förläggning ska hänsyn tas både till verksamhetens behov och de anställdas behov och önskemål. Arbetstidens förläggning ska stå i samklang med konstnärliga mål och krav. Inriktningen ska vara att så långt som möjligt beakta de anställdas möjlighet att förena arbete med familjeliv 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. Enskilda önskemål ska även vägas mot andra anställdas behov och önskemål.

8.4 Övertidsersättning

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstidsschema respektive utöver 40 timmar utgår övertidsersättning med ordinarie timlön plus 50 procent av ordinarie timlön alternativt uppräknas med x 1,5. Om övertidsarbete utförs mellan vardagar kl. 23.00 - 07.00 eller sön- och helgdagar utgör övertidsersättningen ordinarie timlön plus 100 procent av ordinarie timlön alternativt uppräknas med x 2. Övertidsersättning kan utgå kontant eller som kompensationsledighet. Om överenskommelse ej träffats om utläggning av kompensationsledighet, ska den läggas ut i samråd med den anställde inom tre månader från det att övertiden uppkommit. I annat fall utgår övertidsersättning. Timersättning utgör månadslön delad med 167.

9 VECKOVILA

Veckovila utgår enligt lag med 36 timmars sammanhängande ledighet vid varje sjudagars period. Vid anställning ska besked lämnas om minst en fast veckovilodag per vecka. Vilodagen kan flyttas om det meddelas minst 15 dagar i förväg, antingen till dagen innan eller efter ordinarie veckovilodag.

Då veckovila inte kan beredas under turné eller då helgdag infaller på sedvanlig veckovilodag ska veckovilodag i stället utläggas omedelbart efter turnéns slut resp. efter helgdagen eller på annan tid efter överenskommelse. Veckovila i premiärveckan kan indragas och ska då kompenseras med två extra semesterdagar.

10 DYGN SVILA

Den anställde ska beredas minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila.

11 TRAKTAMENTS- OCH RESERSÄTTNING

11.1 Reseavtal

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal träffat mellan Svensk Scenkonst (SvS) och PTK. Nedan kallat reseavtalet.

11.2 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.

Parterna är ense om att inte tillämpa reseavtalet inom ”den vanliga verksamhetsorten” definierad enligt skattemyndigheternas länsanvisning (d v s inom fem mil från ordinarie arbetsplats).

Vid tjänstgöring inom ”den vanliga verksamhetsorten” utgår traktamente om den anställde inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet resp. intaga måltid i hemmet eller på sedvanligt sätt.

11.3 Turné utomlands

Vid turnéer utomlands utgår traktamente enligt skatteverkets rekommendationer.

Överenskommelse om andra traktamentsbestämmelser kan träffas i varje särskilt fall minst en vecka före turnéns början.

11.4 Pjäs- och korttidskontrakt

Vid på grund av pjäskontrakt befördrad eller nödvändig vistelse utanför den egna bostadsorten om högst 4 månader tillämpas bestämmelser i mom 1 och 2, efter 15:e dygnet utbetalas traktamente samt ett reducerat resetillägg om **61** kr fr.o.m. 1 november 2020 och om **62** kr fr.o.m. 1 april 2022. Om vistelsen kommer att vara mer än fyra månader men mindre än sex månader utgår efter fyra månader nattractamente enligt reseavtalet.

Resor från bostadsorten till engagemangsorten respektive resor från engagemangsorten till bostadsorten vid engagemangets början respektive slut bekostas av teatern. Vid korttidskontrakt utanför den egna bostadsorten är den anställde berättigad att vid övernattnings på arbetsorten under anställningstiden uppbära nattractamente enligt reseavtalet under längst 6 månader.

11.5 Restidsersättning

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning med fr.o.m. 1 november 2020 **83 kr/timme** och fr.o.m. 1 april 2022 **84 kr/tim**

11.6 Lokal överenskommelse

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

12 SEMESTER

12.1 Semesterår

Teatern kan istället för semesterlagens regler räkna perioden 1.7 - 30.6 eller kalenderår såsom intjänandeår för semester. Semesterår får sammanfalla med intjänandeår. Semesterledighet får således lämnas under det spelår då semester intjänats.

12.2 Semesterns längd

Anställd har varje semesterår rätt till 25 dagars semester enligt lag, såvida inte individuellt eller lokalt tidigare överenskommit om längre semesterledighet. Vid visstidsanställning, överkommen visstidsanställning, pjäsanställning, vikariat och korttidsanställning som varar högst sex månader utgår ingen semesterledighet om inte särskild överenskommelse om annat träffas.

12.3 Semesterlön, semesterersättning

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

12.4 Semesterns förläggning

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

Semesterutlägg får ej göras under pjäskontrakt.

13 SJUKLÖN MM.

Anmärkning

AGS gäller vid sjukdom fr.o.m. 15:e kalenderdagen. För sjukdom före 15: kalenderdagen se bilaga 5.

14 ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR OCH PENSION

14.1 Försäkringar

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

A Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

B Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

C Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

D Föräldrapenningtillägg, FPT

14.2 Kompletterande pensionsersättning

Arbetsgivaren avsätter till den anställde, kompletterande pensionsersättning beräknat på utbetald lön och semestersättning 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.

14.3 Trygghetsrådet TRS

Arbetsgivaren ska teckna Omställningsavtalet TRS.

15 JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

Om arbetsgivaren sysselsätter fler än 25 anställda ska arbetsgivaren minst vart tredje år

upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. I planen ska också finnas regler om lönekartläggning.

Teatern bör arbeta utifrån Teatercentrums mångfaldspolicy, se www.teatercentrum.se.

16 SKADESTÅND

Om teatern utan giltigt skäl sagt upp kontraktet till upphörande eller entledigt den anställde före anställningstidens utgång, är den anställde berättigad till skadestånd, motsvarande lön till anställningens utgång.

Om den anställde utan giltigt skäl lämnar sin anställning före uppsägningstidens slut, ska han ersätta teatern med ett belopp motsvarande lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som ej fullgjorts. För föreställningsbunden personal gäller dock lägst ett belopp motsvarande en månadslön.

17 MENINGSSKILJAKTIGHETER

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar ska part påkalla förhandling. Sådan förhandling ska påkallas inom fyra månader efter det part fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att händelsen har inträffat. Tvistefrågor som ej kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det den lokala förhandlingen avslutats. Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen har avslutats. Påkallar part inte förhandling, eller väcks intetalan, inom föreskriven tid, förlorar hen rätten till vidare talan. Om i lag föreskrivs annan frist gäller lagens bestämmelse.

18 GILTIGHETSTID

För tiden efter den 31 mars 2023 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägning. Part äger rätt att senast den 30 september 2021 säga upp avtalet att gälla per den 31 mars 2022.

BILAGOR

- 1. AVSIKTSFÖRKLARING MELLAN TEATERCENTRUM OCH FACKFÖRBUNDET SCEN & FILM AVSEENDE VILLKOREN FÖR TEATERPRODUKTION INOM DET FRIA TEATEROMRÅDET**
- 2. PRAKTIKAVTAL**
- 3. ARBETSMILJÖAVTAL**
- 4. KONTRAKT**
- 5. SJUKLÖNEBESTÄMMELSER**
- 6. ÖVERFÖRINGAR TILL TV OCH RADIO**
- 7. KOMPETENSUTVECKLING**
- 8. FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**

BILAGA 1 AVSIKTSFÖRKLARING

Teatercentrum och Fackförbundet Scen & Film är överens om att i kollektivavtalet gällande perioden 1.1.2012- 31.12.2012 införa följande avsiktsförklaring som uttrycker parternas gemensamma syn på och strävan att förbättra de ekonomiska villkoren för teaterproduktion inom det fria teaterområdet.

Vi ska verka för:

- att** så goda ekonomiska villkor finns att verksamheten i dess olika former kan utvecklas konstnärligt och säkra marknadsmässiga/avtalsenliga löner,
- att** anslagen till fria professionella teatrar följer löneutvecklingen på arbetsmarknaden,
- att** stat, regioner, landsting och kommuner tar ett ökat ansvar för den fria teatern,
- att** mångfalden i utbudet säkras,
- att** det fria teaterområdet ska behålla sin konstnärliga integritet,
- att** kollektivavtalet för Fria Professionella Teatrar i Teatercentrum ska omfatta hela det fria teaterområdet.

BILAGA 2 PRAKTIKAVTAL

Bestämmelserna omfattar studenter (jfr Teatercentrumavtalets personalkategorier), som fullgör praktik enligt fastlagd studiegång hos arbetsgivare som omfattas av Teatercentrumavtalet, nedan kallad teatern.

1. Former för praktik

1.1. Generella regler

- Praktiken är en del av den fastlagda studiegången och ska utformas utifrån utbildningens målsättning och kursplan.
- Utbildning i form av praktikarbete enligt fastlagd studiegång vid statlig teaterhögskola och andra utbildningsanstalter som utbildar de yrkeskategorier som omfattas av Teatercentrumavtalet som förläggs till teater, ersätts enbart genom studiemedel.
- Avtal enligt formulär i bilaga ska träffas härom mellan vederbörande utbildningsanstalt och teatern. I avtalet ska preciseras vilka arbetsuppgifter som ingår i praktikarbetet. För de studenter som utbildas till sångare, dansare, musikalartist, mimare eller skådespelare gäller normalt att de erbjuds att delta i en produktion.
- Studentens yrkesinriktning avgör praktikperiodens längd.
- Praktikperiod, inklusive repetitioner och föreställningar, bör inte ligga utanför terminstiden.
- För arbete som inte omfattas av detta avtal (kan ex.vis vara repetitionsarbete utanför terminstid) **gäller** kollektivavtalets ersättningsregler i tillämpliga delar. Påbörjas t.ex. repetitionerna före praktikperiodens start eller ges föreställningar efter praktikperiodens slut i vilka praktikanten medverkar anses detta utgöra arbete och ersätts i enlighet med kollektivavtalet.
- Under praktikperioden tillämpas kollektivavtalets arbetstidsavtals regler för arbetstidsplanering i tillämpliga delar, dock ej förekommande regler om ekonomisk ersättning.

1.2 Regi, koreografi, scenografi och kostym

För regi, koreografi, scenografi och kostym, som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med tillämpligt grundbelopp såsom för första uppsättningen i enlighet med punkten 4.3 i kollektivavtalet reducerat med 30 %.

1. Ljusdesign

För ljusdesign som utförs inom praktikarbetet i form av iscensättning inom teaters ordinarie offentliga repertoar, utgår ersättning med tillämpligt grundbelopp såsom för kostymtecknare enligt ovan (kostym för färre än 10 medverkande).

2. Handledare

Varje student ska ha en handledare på skolan och en handledare/av teatern utsedd ansvarig på arbetsplatsen. I vilken utsträckning och för vilka ändamål handledaren/den utsedda ansvarige på arbetsplatsen ska tagas i anspråk för praktiken bör avgöras i samråd mellan teatern och skolan.

3. Introduktion och utvärdering

Studenten bör under praktikperioden få en introduktion till arbetsplatsen.

Formerna för utvärdering av praktiken ska beslutas i samråd mellan teatern och skolan.

Utvärderingen kan exempelvis ske genom att studenten ges ett utvärderingssamtal i slutet av sin praktikperiod.

4. Teatertekniska elever/lärlingar

Om elev bereds utbildning genom lärlingsarbete på teatertekniskt område utgår för en lärlingsperiod om högst 3 år under första tredjedelen 40 %, under andra tredjedelen 60 % och

under den sista tredjedelen 80 % av gällande lägsta lön enligt § 4 mom 1 första stycket i kollektivavtalet. Lärlingsperioden utgör inte anställningstid i enlighet med Lagen om anställningsskydd.

5. Masterutbildning

Praktikanter som genomgår masterutbildning och inom ramen för denna utför arbete i teaterns produktioner ersätts enligt kollektivavtalets ersättningsregler i tillämpliga delar.

6. Auskultation

Elev följer viss yrkesgrupps, yrkesmans eller ensembles arbete vid en teater under begränsad tid.

Ingen ersättning utgår till eleven.

Anmärkingar

Parterna är överens om att detta avtal inte upphäver andra praktikavtal mellan utbildningsanordnare och berörda scenkonstinstitutioner eller Fackförbundet Scen & Film .

Parterna är överens om att utvärdera tillämpningen av detta praktikavtal senast den 30 juni 2011.

Kontrakt för praktik vid teater som omfattas av Teatercentrumavtalet

Mellan Teaterhögskolan/Högskolan i
ochteatern ihar
följande överenskommelse rörande praktikutbildning träffats

Teatern åtar sig att bereda (studentens namn)
möjlighet att praktisera i produktionen
i rollen/rollerna/arbetsuppgiften.....
under tiden

I den mån produktionen inte genomförs kommer likvärdig roll att erbjudas i den ersättande uppsättningen/produktionen.

Praktikanten ska vidare erbjudas möjlighet att delta i ensemblens övriga arbetsuppgifter.
Praktikterminen startar den och avslutas den
.....Ersättning utgår med.....kr i enlighet med gällande
praktikavtal.

För arbetet utanför ovan angivna terminstid utgår ersättning enligt reglerna i kollektivavtalet mellan Teatercentrum och Fackförbundet Scen & Film .

Teatern har utsett
att vara praktikantens handledare under praktiktiden. Skolan håller kontinuerligt kontakt med praktikanten och av teatern utsedd handledare samt är denna behjälplig i pedagogiska frågor.

Teatern svarar för den handledning/utbildning som erfordras för att praktikanten ska kunna fullgöra ålagda arbetsuppgifter. I samband med turné står teatern för sedvanligt traktamente.

Särskilda villkor

.....
.....
.....
.....
.....

Den/..... 20.....

Den/..... 20.....

För Teaterhögskolan/Högskolan i

.....

(Teaterns namn)

.....

..... har tagit del av detta kontrakt.

(Studentens namn)

Bilaga. Studieplan

BILAGA 3 ARBETSMILJÖAVTAL

Gemensamma värderingar

- Parternas målsättning med detta avtal är att det ska främja utvecklingen av arbetsmiljön på teatern och därigenom ge förutsättningar för stimulerande och utvecklande arbete i en trygg och säker arbetsmiljö. En god arbetsmiljö är av gemensamt intresse för parterna.
- Sunda och säkra arbetsplatser skapar bättre arbetsförhållanden för de anställda.
- Företagens uppgifter är bland annat att bedriva en effektiv och kostnadsmedveten verksamhet med iakttagande av bland annat gällande arbetsmiljöregler. Arbetet med arbetsmiljön ska på ett naturligt sätt integreras i verksamheten.
- Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet på teatern. Arbetsmiljöfrågorna handläggs i samverkan med de anställda och deras lokala, fackliga företrädare.
- I enlighet med Arbetsmiljölagen och gällande föreskrifter ska arbetsgivaren bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete samt verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering. Även i det förebyggande arbetet utgör företagsanpassad företagshälsovård en värdefull resurs.

Det är viktigt att anlägga en helhetssyn på arbetsmiljöfrågorna, bland annat med beaktande av de olika anställningsformer som finns på avtalsområdet samt även andra regler såsom Arbetstidslagen och Jämställdhetslagen. Det förebyggande arbetsmiljöarbetet avser såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön.

Även teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll, som är en del av arbetsmiljön, ska utformas så att den anställde inte utsätts för belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Det ska vidare eftersträvas att arbetsförhållanden ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

§ 1 Lokal arbetsmiljösamverkan

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och de anställda och deras fackliga företrädare på arbetsplatsen. Det innebär att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att hindra att de anställda utsätts för besvär, ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren och de anställda ska också bidra positivt till den psykosociala arbetsmiljön. Arbetsmiljö- och rehabiliteringsverksamhet samt systematiskt arbetsmiljöarbete ska organiseras och anpassas till förhållandena på den enskilda teatern. Mål och arbetsformer för arbetsmiljöarbetet utformas lokalt genom arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner. Informationsmöten ska hållas med de anställda för att implementera arbetsmiljöarbetet.

Huvudansvaret för arbetsmiljön och för att bestämmelserna i arbetsmiljölagstiftningen och dess föreskrifter följs ligger på arbetsgivaren. De anställda och deras skyddsombud ska medverka i arbetet med att förbättra arbetsmiljön och utgör en viktig resurs för arbetsgivaren i det lokala arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Arbetsgivaren ska tillse att de anställda är informerade om de hälsorisker som kan föreligga på arbetsplatsen.

Anmärkning

Som stöd och vägledning för det lokala arbetet med arbetsmiljöfrågorna kommer parterna under avtalsperioden att utarbeta allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet samt partsgemensamt utbildningsmaterial.

§ 2 Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Parterna är överens om att företagshälsovården utgör en värdefull resurs för teatrarna och de anställda i det förebyggande arbetsmiljöarbetet i syfte att utforma ändamålsenliga och säkra arbetsmiljöer. Företagshälsovården är också en viktig resurs i rehabiliteringsarbetet, som enligt gällande lagstiftning förutsätts ske i samverkan mellan arbetsgivaren, arbetstagare och försäkringskassa.

§ 3 Utbildning

Arbetsgivaren ska svara för att skyddsombudet och chefer erhåller adekvat utbildning för uppdraget. Parterna är ense om att gemensamt ansvara för att sådan utbildning kommer till stånd. Fackförbundet Scen & Films regionala skyddsombud kan vara en resurs i det arbetet.

BILAGA 4 KONTRAKT FÖR ANSTÄLLNING VID FRIA PROFESSIONELLA TEATRAR I TEATERCENTRUM

Efternamn

.....

Förnamn

.....

Personnummer

.....

Adress

.....

.....

Telefon

.....

Befattning

.....

Turnéanställning: Fr om..... t om.....

Tillsvidareanställning: Fr om.....

Ett till femårsanställda: Fr om t om

Korttidsanställning: Fr om t om

Anställningen gäller minst sex månader

För pjäsen:

Anställningen gäller fr. o. m. första repetitionsdag som ska infalla

tidigast den och senast den samt gäller t. o. m. sista

föreställningsdag vilken ska infalla tidigast den och senaste den.....

Anställning per föreställning: Fr om t om

Anställning per föreställning kan ske vid inhopp eller enstaka föreställningar efter att pjäsen ej ges som ordinarie pjäs i en följd.

Vikariatsanställning: Fr omdock längst t om
under.....

frånvaro p g a

Anställningsform administrativa och tekniska tjänstemän:

Tillsvidareanställning: Fr om.....

Visstidsanställning: Fr omt om

Allmän visstidsanställning: Fr omt om

Anställningen gäller minst en månad.

Vikariatsanställning: Fr omdock längst t om
under.....

frånvaro p g a.....

Lön

Avser samtliga yrkeskategorier

Lön vid anställningstillfället:.....

Övriga anställningsvillkor: Enligt vid varje tidpunkt mellan Teatercentrum och Fackförbundet
Scen & Film gällande kollektivavtal avseende anställda vid fria professionella teatrar inom
Teatercentrum.

Särskilda anställningsvillkor:.....

.....
.....
.....

Av detta kontrakt är två exemplar upprättade varav parterna tagit var sitt.

..... den den

Den anställde

Teatern

.....

Kontraktet förlängs ytterligare en period fr om.....t om

Den anställde

Teatern

.....

BILAGA 5 SJUKLÖN MM

1.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

1.1.1 Sjuklöneperioder

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven i 1.3–1.6.

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

1.1.2. Anmälan

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

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

Sjuklön ska som huvudregel inte utges för tid innan arbetsgivaren fått anmälan om sjukdomsfallet (8 § 1 st SjLL).

1.1.3. Förutsättning för rätt till sjuklön

För rätt till sjuklön de första 14 dagarna gäller följande förutsättning:

Är den avtalade anställningstiden kortare än en månad inträder rätten till sjuklön endast om arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter varit anställd fjorton kalenderdagar i följd.

Om en arbetstagare anställs på nytt av samma arbetsgivare inom 14 kalenderdagar från det att den föregående anställningen upphörde, ska den föregående anställningen oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket (3 § SjLL).

1.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan till försäkringskassa

1.2.1 Försäkran

Arbetstagaren ska lämna arbetsgivaren en skriftlig försäkran om att han eller hon har varit sjuk, uppgifter om i vilken omfattning hans eller hennes arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdomen och under vilka dagar arbetstagaren skulle ha arbetat (9 § SjLL).

1.2.2 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 (8 § 2 st SjLL).

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 teatern anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av teatern.

1.2.3 Anmälan till försäkringskassa

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

1.3 Sjuklönens storlek

1.3.1 Löneavdrag

Den sjuklön som arbetsgivaren ska utge till arbetstagaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

1.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

1.3.2.1 Definition av månadslön

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

1.3.2.2 Beräkning av karensavdrag och sjuklön

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

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

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

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

Anmärkning:

Av 1.1.1 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 intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en för den anställde representativ och jämförbar period.

1.3.2.3 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.

1.3.2.4 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.

1. Anmärkning:

Alla karensavdrag som görs enligt 1.3.2 med sammanlagt högst 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid inom samma sjukperiod betraktas som ett tillfälle även om avdragen sker på olika dagar. Av 1.1.1 framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod.

1.4 Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS

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

1.5 Vissa samordningsregler

1.5.1 Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då han eller hon har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren inte beräknas enligt 1.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 85 procent av månadslönen och livräntan. Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp föreligger inte för tid då sjukpenning enligt SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

1.5.2 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.

1.5.3 Vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från SFB, ska sjuklönen minskas med sådan ersättning.

1.6 Inskränkningar i rätten till sjuklön

1.6.1 Nedsatta sjukförmåner

Om arbetstagarens sjukförmåner har nedsatts enligt SFB, ska arbetsgivaren reducera sjuklönen i motsvarande mån.

1.6.2 Olycksfall som vållats av tredje man

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

1.6.3 Smittbärare

Om arbetstagare måste avhålla sig från arbete på grund av risk för överförande av smitta enligt SFB och rätt föreligger till smittbärrpenning, görs avdrag enligt följande t.o.m. 14:e kalenderdagen:

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

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{\text{årsarbetstiden (dagar)}}$$

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 1.4. För arbetstagare med månadslön över 28 000 kr ska dock avdrag göras med :

$$90 \% \times \frac{8 \times \text{pbb}}{365} + 10 \% \times \frac{(\text{månadslönen} \times 12 - 8 \times \text{pbb})}{365}$$

Protokollsanteckning angående sjuklön m.m.

Om reglerna i SjLL respektive SFB ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

1.7 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 lagen om allmän försäkring. Under tiden den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag med tillämpning såsom vid tjänstledighet utan lön.

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.

1.8 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

1.8.2 Föräldrapenning

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

1.8.3 Tillfällig föräldrapenning

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

OBS att ersättning med tillfällig föräldrapenning endast kan tas ut för hel, halv eller fjärdedels dag.

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

månadslönen x 12

52 x 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 anmärkning 1.3.2.2 resp 1.3.2.1

BILAGA 6 ÖVERFÖRINGAR TILL RADIO ELLER TV

För överföringar till radio och tv tillämpas gällande kollektivavtal mellan Fackförbundet Scen & Film och SVT/UR respektive Fackförbundet Scen & Film och SR/UR. Kontakta Fackförbundet Scen & Film för mer information.

BILAGA 7 KOMPETENSUTVECKLING

Parterna konstaterar att det finns behov av att skapa långsiktigt hållbara former för en kontinuerlig kompetens – och vidareutveckling för all personal oavsett anställningsform. Den samverkan som parterna har genom TRS, Teater-, Dans- och Musikalliansen samt Trappan i Västra Götaland är därvid betydelsefulla.

Kulturkraftsprojektet i Syd, Väst och Stockholm utgör också en viktig resurs som dock är tidsbegränsade. Parterna är överens om att uppta överläggningar om förutsättningarna för att skapa en arbetsplatsövergripande ordning som kan avlösa kulturkraftsprojekten. Parterna ska också följa utvecklingen på andra avtalsområden och i den mån avtalslösningar träffas uppta överläggningar om motsvarande branschanpassade modeller inom scenkonstområdet.

BILAGA 8 FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende Löner och allmänna anställningsvillkor,
Teatercentrumavtalet

Parter Teatercentrum
Teaterförbundet/för scen och film

Datum 15 oktober, 29 oktober, 25 november, 2 december

Plats via Teams

Närvarande för

Arbetsgivarparten
Lovisa Pihl
Rolf S Nielsen
Anders Widell
jämte delegation

Arbetstagarparten
Madeleine Wagemyr (vid protokollet)
Julia Reinhard
Pontus Lenke (ej med den 2 december)
jämte delegation

§ 1 Avtalsperiod

Avtalet mellan Teatercentrum och Teaterförbundet avseende anställda vid Fria Professionella Teatrar i Teatercentrum 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 § 5 villkorsförändringar i kollektivavtalet. 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 2,2 % av summan av lönerna den 1 november 2020.

Övriga ersättningar

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

Fr o m 1 april 2022

Ett allmänt utrymme beräknas som 2,0 % av summan av lönerna den 1 april 2022.

Övriga ersättningar

Samtliga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2,0 % från och med den 1 april 2022.

§ 3 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.

§ 4 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 löneökningstrymmet minskar med 0,2 % i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

§ 5 Villkorsförändringar i kollektivavtalet

2.1 Konstnärlig personal

Cirkusartist läggs till i uppräkningslistan av konstnärlig personal
Mimartister stryks, parterna är ense om det ingår i titeln skådespelare.

2.2 Administrativa och tekniska tjänstemän

Rubriken stryks och ersätts med:

2.2 Administrativ, teknisk och pedagogisk personal

Detta innebär att pedagogisk personal får samma anställningsvillkor som administrativ och teknisk personal

2.4 Gränsöverskridande arbete

Rubriken och texten stryks och ersätts med:

2.4 Arbetsuppgifter

Den anställda ska under ordinarie arbetstid stå till förfogande för den teaterverksamhet som bedrivs och utföra förekommande arbetsuppgifter som faller inom ramen för vederbörandes yrkeskvalifikationer.

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

8.1 Ordinarie arbetstid, följande läggs till i paragrafen:

Antalet föreställningar bör i normalfallet inte överstiga 2 per dag. Arbetsgivaren ska beakta sitt arbetsmiljöansvar i enlighet med arbetsmiljölagen när det gäller schemaläggning av föreställningar.

Förberedelsestid för konstnärlig personal ingår i arbetstidsmättet.

Dansare ska inom ordinarie arbetstid få tid till minst en timmes uppvärmning eller träning per dag.

§ 6 Upphovsrätt

Parterna enas om att arbetsgivare anslutna till Teatercentrum har rätt att i förmedlande syfte på Teatercentrums webbplats (utbudskatalogen) visa 7 minuter från inspelade föreställningar. Inga ersättningar utgår för dessa visningar. Arbetsgivaren ska samråda med berörda upphovspersoner vid framtagande av klipp från föreställningen i syfte att beakta upphovspersonernas ideella rätt till sitt verk.

Parterna enas om att tillsätta en arbetsgrupp för att arbeta med följande frågor under avtalsperioden:

- Devising
- Digitalisering av verk
- Licensiering för upphovspersoner
- Föra in ljud-, mask- och videodesigner på samma villkor som ljusdesigner

Arbetet ska vara slutfört senast den 31 maj 2021. För det fall att parterna enas om det kan förhandlingar återupptas för att föra in dessa skrivelser i kollektivavtalet.

§ 7 Bemötandekod och riktlinjer för intima scener

Parterna följer Teaterförbundets 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.

§ 8 Praktikavtalet

Parterna följer Teaterförbundets och Svensk Scenkonsts arbete i denna fråga. För det fall det 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.

§ 9 Redigering av kollektivavtalet

Parterna har under förhandlingen enats om följande redigeringar av kollektivavtalet:

4.3.3.1 och 4.3.3.3 byter plats i avtalet

§ 10

Denna överenskommelse är preliminär tills den har godkänts av Teatercentrums respektive Teaterförbundets styrelse.

Vid protokollet

Madeleine Wagemyr

Justeras den 2020 Justeras den 2020

Teaterförbundet Teatercentrum

Julia Reinhard Lovisa Pihl

Pontus Lenke Rolf S Nielsen

Anders Widell

