ORIGINAL

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor i Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner
Parter	Svensk Scenkonst Teaterförbundet för scen och film
Datum	Den 6 och 19 februari, den 12, 19 och 26 mars, den 9, 15 och 22 oktober samt den 4-5 och 16 november 2020
Plats	Teams samt Svensk Scenkonsts lokaler i Stockholm
Närvarande för	**Arbetsgivarparten** Maria Wilson, vid protokollet Susanne Abbefalk (ej samtliga tillfällen) Maria Sundling Grundtman (ej samtliga tillfällen) **Arbetstagarparten** Madeleine Wagemyr Julia Reinhard
Delegation för	**Arbetsgivarparten** Annika Andersson, Malmö Opera Per Arvidsson, Riksteatern Susanna Dahlberg, Regionteater Väst Viveka Fonsmark, Göteborgsoperan Ronald Hallgren, Kulturhuset Stadsteatern Anders Heimer, Scenkonst Västernorrland Theresia Häglund, Kungliga Dramatiska teatern Petra Kron-Forsling, Kungliga Operan Ylva Öhlund-Brännholm, Västerbottensteatern **Arbetstagarparten** Andrzej Glosniak, Dansavdelningen James Lund, Musikalartistavdelningen Pontus Plaenge, Sveriges scenkonstregissörer Thomas Nording, Teknikeravdelningen Jens Persson, Sångaravdelningen Erik Ehn, Skådespelaravdelningen Holger Tistad, Ljus-, ljud-, mask- och videoavdelningen Sara Fällström, Ljus-, ljud-, mask- och videoavdelningen Lennart Sandberg, Teknikeravdelningen Hanna Lekander, Skådespelaravdelningen Gustav Åvik, Administration-, produktion- och kommunikationsavdelning Trine Ströhemann, Teknikeravdelningen Helena Willén, Pedagogavdelningen Simon Norrthon, Skådespelaravdelningen Zofi Lagerman, Scenograf- och kostymdesignavdelningen

§ 1 Nytt avtal

Parterna träffar överenskommelse om prolongering av Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner för tiden från och med den 1 november 2020 till och med den 31 mars 2023, med ändringar och tillägg enligt protokollsbilaga A (löner) och protokollsbilaga B (allmänna anställningsvillkor). Part äger rätt att senast den 30 september 2022 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2022.

§ 2 Flexpension

Enligt parternas överenskommelse om flexpension från 2017 ska premien till flexpensionen successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Vidare överenskoms 2017 att avsättningen till flexpension för 2020 skulle vara 0,3 procent och att 0,1 procent skulle avräknas från löneutrymmet redan under avtalsperioden 2017-2020. 0,2 procent kvarstår därför att avräkna under perioden 2020-2023.

Enligt märkessättande förbunds avtal är avsättningarna för perioden 2020-2023 sammantaget 0,4 %. I scenkonstbranschen ska avsättningar till flexpension göras med 0,5 procent per den 1 november 2020 och med 0,2 procent per den 1 april 2022.

§ 3 Upphovsrättsavtal

Den 16 oktober träffades mellan parterna Överenskommelse om tillgängliggörande av verk eller prestation via elektroniska medier, se Protokollsbilaga C. Överenskommelsen är ett försöksavtal och ersätter bilaga 7 till Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Centrala parter ska verka för att lokala avtal om digital upphovsrätt kan träffas före den 31 mars 2021. I detta ingår bland annat att informera sina respektive medlemmar/lokalavdelningar om avtalets innehåll, att ge stöd till lokala parter i förhandlingarna och att vid behov vara tillgängliga för avstämning de centrala parterna emellan.

Parterna överenskommer att förlänga Undantagsavtal avseende ersättning för tillgängliggörande av verk till allmänheten på grund av Coronakrisen 2020 till och med den 31 mars 2021.

§ 4 Designergrupper – ljud-, mask- och videodesigners

I samband med att parterna ingick upphovsrättsavtal enligt föregående paragraf överenskom parterna också om att föra in ljud-, mask- och videodesigners som konstnärlig personal (personalkategori 2 a) i kollektivavtalet. För dessa samt ljusdesigners är samtliga anställningsformer för personalkategori 2a tillämpliga. Dessa fyra designergrupper kallas hädanefter i detta protokoll designers eller designergrupper.

Parterna enas om att föra in designergrupperna genom mindre justeringar och kompletteringar i 11.9.7 i kollektivavtalet, se protokollsbilaga B.

Parterna konstaterar att följande, såsom tidigare, gäller. Ersättningens storlek/antalet dagar med ersättning enligt 11.9.7 bestäms i anställningsavtalet efter en bedömning av uppdragets omfattning och konstnärliga karaktär. Det är möjligt att vid samma anställningstillfälle, i samma eller skilda anställningsavtal, anställa en person för såväl designarbete som tekniskt arbete och att olika ersättningsnivåer därvid kan bestämmas för arbetets olika delar. Designarbete kan såsom tidigare ingå i tjänst för teknisk personal. Tekniskt arbete kan på motsvarande sätt ingå i tjänst som designer.

Parterna är vidare överens om att det faktum att designergrupperna förs in i personalkategori 2a inte innebär att befintliga tjänster förändras. För det fall arbetsgivaren bedömer att en tjänst ska omvandlas så ska detta hanteras enligt gällande regler om samverkan/förhandling vid omorganisation.

Designer läggs till i personalkategori 2a i bilaga 2, se protokollsbilaga B.

Anpassning av 11.8.3 och 11.9.8 görs så att bestämmelserna omfattar alla designers i 11.9.7, samt av 4.1.4 om semesterersättning, 12.1.2 och 12.8.1, se protokollsbilaga B.

Förändringarna avseende designers gäller anställningsavtal som ingås den 1 november 2020 eller senare.

§ 5 Redigering/förtydligande av riksavtalet

Parterna har under förhandlingen gjort en genomgång av avtalen och enats om ett antal ändringar av redaktionell art. Parterna är överens om att ändringarna inte innebär någon förändring i sak. Ändringarna framgår av protokollsbilaga D.

Nedan listas ändringar av redaktionell art:

- Reglering av undantag för anställd i företagsledande eller därmed jämförlig ställning i 1.2
- Tillägg av kapitel 13 i 2.2.1-2.
- Införande om anmärkning om att arbetstidsbestämmelserna inte avtalas bort genom individuell överenskommelse om kompensation för övertidsarbete enligt 3.8.6. Parterna noterar att det av arbetsmiljöskäl är viktigt att det även för anställda som slutit sådan individuell överenskommelse finns möjlighet till återhämtning.
- Borttagande av exempel med prisbasbelopp i 4.4.1, 4.4.2 samt 5.3.3.
- Ändringar i avtalsbilaga 2 om personalkategorier (framgår av protokollsbilaga B):
    - Personalkategori 2a: sångare ändras till sångsolist, tillägg av konstnärlig ledare (även anmärkning om konstnärlig ledare) och cirkusartist, justering så att alla funktioner anges i singular
    - Personalkategori 2c: ändring av rubrik, tillägg av pedagogisk verksamhet i uppräkningen. Ändringen avseende kategori 2c görs i syfte att tydliggöra att uppräkningen avseende kategorin är exemplifierande, inte uttömmande. Det konstateras samtidigt att även uppräkningen avseende kategori 2b är exemplifierande, inte uttömmande, men att ändring av ordalydelse där inte behövs.

- Uppdatering av förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och Akademikerförbunden (avtalsbilaga 3).

§ 6 Överenskommelser och andra ändringar under den gångna avtalsperioden
Avtalsändringar överenskomna under den gångna avtalsperioden, förs in i avtalstrycket:

- Överenskommelse om Anpassning av sjuklönebestämmelser i mellanvarande kollektivavtal avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner, med anledning av riksdagens beslut om ändrade karensregler i lagen (1991:1047) om sjuklön från och med den 1 januari 2019.
- Överenskommelse om ändring av sjuklönegränsen i 5.3.3 per den 1 juli 2018.
- Ändring av belopp i bilaga 2 till Reseavtalet per den 1 augusti 2018.
- Konstaterande av att grundbelopp i sin helhet ska likställas med lön vid tillämpning av 4.1.4 varför semesterersättning ska betalas på hela beloppet (se även protokollsbilaga B).
- Avtal om arbetstagarkonsult med PTK, den 1 juli 2020.

§ 7 Partsgemensamt arbete mot sexuella trakasserier m.m.
Som en del av det partsgemensamma arbetet för att motverka sexuella trakasserier enas parterna om följande:

- En skyldighet för arbetsgivare att ta fram en Bemötandekod och Riktlinjer för intima scener införs i riksavtalet 2.1.1 (protokollsbilaga B).
- Partsgemensamma rådets stående uppdrag utökas genom att även omfatta arbete mot kränkande särbehandling (ändring och uppdatering av avtalstext, se protokollsbilaga E).
- Partsgemensamma rådet ges i uppdrag att senast 31 maj 2021 utarbeta en handledning för framtagande av samt exempel på Bemötandekod och Riktlinjer för intima scener.

§ 8 Arbetsgrupper
Parterna är överens om att tillsätta partsgemensamma arbetsgrupper avseende arbetstidsfrågor, protokollsbilaga F, och frågor kring praktik, protokollsbilaga G.

2020-11-20

Vid protokollet

Maria Wilson

Justeras

Maria Sundling Grundtman

Justeras

Julia Reinhard

Justeras

Madeleine Wagemyr

Protokollsbilaga A

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film

LÖNER M M

Följande ändringar införs i Löneavtalet från 1 november 2020:

Ändring i p 2.1 och p 2.2, p 2.3 stryks

2.1 Från och med den 1 november 2020 gäller följande

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska *2,8 procent* beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma *den 31 oktober 2020* för tillsvidare-, långtids-, ettårs- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om annat inte överenskommes lokalt gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst *200 kr*. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs vid revisionstidpunkten 2020 med *2,8 procent*.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 senast *den 1 mars 2021.*

Anmärkningar avseende punkten 2.1

- Endast grundlön ingår i lönesummorna.
- Dessa punkter omfattar inte SPV-pensionärer, elever, samt anställda för vilka individuella löneförhandlingar utfästs.

2.2 Från och med den 1 april 2022 gäller följande

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska *2,0 procent* beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma *den 31 mars 2022* för tillsvidare-, långtids- ettårs- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

Om annat inte överenskommes lokalt gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst *200 kr*. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs vid revisionstidpunkten 2022 med *2,0 procent*.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.2 senast *den 1 juni 2022.*

Anmärkningar avseende punkten 2.2

- Endast grundlön ingår i lönesummorna.
- Dessa punkter omfattar inte SPV-pensionärer, elever, samt anställda för vilka individuella löneförhandlingar utfästs.

Protokollsbilaga B

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs i riksavtalet med bilagor från 1 november 2020:

2.1.1 Allmänna förhållningsregler

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

För att motverka kränkande särbehandling på arbetsplatsen ska arbetsgivare ha en bemötandekod och riktlinjer för intima scener.

4.1.4 Semesterersättning annan anställd

I fråga om övriga anställda än sådan med tidlön enligt ovan utgår enbart semesterersättning med 12 procent beräknad på utbetalda löner, gager, *grundbelopp, ersättning enligt 11.9.7,* inställelsehonorar och tillägg enligt ovan.

11.4 Tillsvidareanställningens upphörande

11.4.1 Uppsägningstider

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller vid tillsvidareanställning en minsta uppsägningstid av sex månader.

Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist och vid uppsägningen uppnått 55 års ålder och tio års sammanhängande anställningstid har rätt till sex månaders förlängd uppsägningstid.

11.4.2 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS

Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd:*

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

**68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.*

Protokollsanteckning 1
Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2
Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enlig ovan.

12.3.3 och 13.3.3 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS
Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd:*

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

**68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.*

Protokollsanteckning 1
Arbetsgivare får medge, att anställning upphör utan att arbetstagaren iakttar gällande uppsägningstid eller underrättelsetid.

Protokollsanteckning 2
Varsel till facklig organisation behöver inte lämnas med anledning av avslutandet av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § lagen om anställningsskydd. Någon rätt till överläggning föreligger inte. I normalfallet är det emellertid lämpligt att ta upp frågan om anställningens avslutande med berörd arbetstagare innan underrättelse sker enlig ovan.

11.8.3 *Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner*
I *designerns* ~~frilansljusdesignerns~~ skyldigheter ingår:

- att till överenskommen tidpunkt utföra *erforderliga* ~~ta arbetsritningar och övriga arbetshandlingar~~ *underlag, såsom ritningar, skisser eller motsvarande*,
- att inom av teatern fastställd kostnadsram färdigställa den eller de förelagda *designuppdragen* ~~ljussättningar som anförtrotts hen~~,
- att iaktta bestämmelser som reglerar arbetstid och övriga arbetsförhållanden,
- att medverka vid *repetitioner enligt överenskommelse* ~~ljus-, kostym- och generalrepetitioner~~,
- att ansvara för att slutlig *dokumentation av designarbetet* ~~ljusritning och utrustningsdokumentation~~ upprättas,
- att medverka till att fastställd premiärdag inte framflyttas,
- att konstnärligt ansvara för *arbetet inom sitt designområde* ~~*ljussättningsarbetet*~~.

I *designerns* ~~frilansljusdesignerns~~ skyldigheter och rättigheter ingår:

- att medverka vid förändringar av *designen* ~~ljussättningen~~ som föranleds av föreställningens återupptagande, överflyttning till annan scen eller dylikt, såvida annat engagemang inte lägger hinder i vägen.

I ~~frilansljus~~*designerns* rättigheter ingår:

- att namnges i program och om möjligt i annat informationsmaterial.

Vidare bör *designern* ~~frilansljusdesignern~~:

- få *tillgång till* för pjäsen/uppsättningen relevant material såsom texter, bilder, musik, ritningar över spelplats, tillgänglig *ljus-, ljud- och videoutrustning* och dekor samt nödvändig teknisk data.

Förfogande över *designen* ~~ljussättning~~
Designern ~~Frilansljusdesignern~~ är upphovsman till verkets *design* ~~ljussättning~~. Teatern får inte överlåta, uthyra, utlåna, förändra eller använda *designen* ~~ljussättningen~~ i annat sammanhang än avsett utan att *designerns* ~~frilansljusdesignerns~~ medgivande inhämtats. Vid förfogande utanför den egna teatern som innebär ett ekonomiskt värde för teatern ska medgivande i normalfallet vara förenat med skälig ersättning för nyttjandet. Dock äger teatern rätt att uthyra eller utlåna delar av *designen* ~~ljussättningen~~ enligt gällande praxis.

Anmärkning till 11.8.3
Det noteras att de särskilda förhållanden som råder på musikteatrar i många fall omöjliggör en tillämpning av vissa av de ovanstående punkterna.

11.9.7 ~~Frilansljusdesigner~~ *Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner*
För ~~frilansljus~~*designer* inom *ljus, ljud, mask och video* med utbildning vid statlig högskola, Stockholms konstnärliga högskola eller med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater uppgår lägstlönen till...

~~Frilansljus~~*designer* engagerade per pjäs
Fr.o.m. 1:a uppsättningen är ~~ljus~~ *designern* berättigad till ersättning med lägst...

Efter 15 helaftonsuppsättningar eller 450 anställningsdagar som ~~ljus~~ *designer* (sammanlagd tid vid professionell teater) är ~~ljus~~ *designern* berättigad till ersättning med lägst...

Beloppen ~~Arvodet~~ inkluderar ersättning för förberedelse, genomförande och upphovsrätt.

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

Övrigt ~~ljussättnings~~*designarbete* där förberedelse och upphovsrätt är av ingen eller ringa omfattning ersätts enligt individuell överenskommelse.

Förevarande bestämmelser gäller inte då ~~ljussättningsarbete~~ *designarbete* utförs av annan anställd.

Vid bedömning av designerns arbetsinsats och fastställande av ersättningens storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom produktionens omfattning och designerns kompetens och erfarenhet beaktas. Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas.

Anmärkning
Arbetsgivaren och den enskilde designern kan träffa individuell överens-kommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna ovan göras.

11.9.8 Förskjuten premiär, extra repetitioner
För frilansregissör, -koreograf, -scenograf, -kostymdesigner ~~och~~ *samt ljud-, ljus,- mask- och videodesigner* ~~ljusdesigner~~ engagerade per pjäs ska premiärdatum anges i kontraktet. Ersättning för förskjuten premiär som inte orsakats av den anställde 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 överenskommet arbete 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.

I de fall uppdragen sammanfaller ska individuell överenskommelse om ersättning träffas.

12.1.2 Tidsbegränsad anställning

Anställning som vikarie

Anställning ska avse vikariat vid exempelvis sjukdom, utbildning, föräldraledighet eller tjänstledighet enligt lagen om anställningsskydd.

Provanställning

Avtal om provanställning får träffas mellan arbetsgivaren och anställd enligt lagen om anställningsskydd. Den som anställts på prov ska efter sex månaders godkänd fortlöpande provtjänstgöring erhålla tillsvidareanställning.

Allmän visstidsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om allmän visstidsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Säsongsanställning

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om säsongsanställning enligt lagen om anställningsskydd.

Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt), gäller för sufflörer~~,~~ *och* maskörer ~~och ljusdesigner~~

Sufflörer~~,~~ *och* maskörer ~~och ljusdesigner~~ kan också engageras per pjäs enligt villkor som anges nedan under 12.8.1 Anmärkning 2.

Anmärkning

Parterna är ense om att de uppräknade anställningsformerna tillgodoser branschens behov av kontinuitet och flexibilitet. För det fall lagen om anställningsskydd ändras ska parterna uppta förhandlingar om nödvändiga anpassningar.

12.8.1 Lön för teknisk personal

Lägstlön uppgår till....

För anställda med minst fem års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till…

För anställda med för yrket relevant högskoleutbildning om minst tre år eller fem års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen till...

Anmärkning

1. För sufflör tillämpas arbetstidsbestämmelserna för spelårsanställd skådespelare.
2. Sufflörer~~,~~ *och* maskörer ~~och ljusdesigner~~ som engagerats per pjäs för kortare tid än sju dagar erhåller ersättning med lägst dagslön för fast anställd uppräknad med 50 procent.

Telefonist, receptionist och biljettförsäljare utgör administrativ servicepersonal.

Bilaga 2 Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet /Akademikerförbunden*

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet

a) Konstnärlig personal

Balettmästare
Balettpedagog
Balettrepetitör
Cirkusartist
Dansare
Dramaturg~~er~~
~~Frilansande ljusdesigner~~
Konstnärlig ledare
Koreograf~~er~~
Kostymdesigner
Ljuddesigner
Ljusdesigner
Maskdesigner
Musikalartist
Regiassistent~~er~~
Regissör~~er~~
Scenograf~~er~~
Skådespelare
Sångsolist~~Sångare~~
Videodesigner

Konstnärlig ledare utgör konstnärlig personal då den konstnärliga ledaren inte är undantagen från kollektivavtalsområdet med stöd av 1.2 Institutionsteater-avtalet (undantaget för anställd i företagsledande eller motsvarande ställning).

Anmärkning 1
Balettmästare, balettrepetitör samt balettpedagog som före den 30 juni 2004 anställts enligt regler som gäller för yrkeskategori 2b fortsätter övergångsvis att omfattas av dessa regler så länge anställningen består hos berörd arbetsgivare.

Anmärkning 2
Ljud-, ljus-, mask- och videodesigner förs in i personalkategori 2a från och med den 1 november 2020. Ändringen gäller för anställningsavtal som ingås från och med detta datum. Det noteras att frilansande ljusdesigner funnits i personalkategori 2a sedan tidigare.

b) Teknisk personal

- Föreställningsbunden teknik inkl chefer och arbetsledare
  (Exempelvis: ljud, ljus, mask, scen, inspicient, sufflering, etc.)
- Tillverkningsteknik inkl chefer och arbetsledare
  (Exempelvis: snickeri, skrädderi, attributmakeri, måleri, etc.)

- Fastighets och kontorsservice
  (Exempelvis: vaktmästare, fastighetsansvarig, lokalvårdare, etc.)
- Övrigt servicearbete
  (Exempelvis: garderobiär, foajévärd, etc.)
- Restaurang och servering

Personalkategorier företrädda av Teaterförbundet och Akademikerförbunden*

c) Administrativ personal, *bland annat* inom arbetsområdena

- Ekonomi
- IT
- Personal
- Produktionsledning och planering
- Marknadsföring och försäljning
- Bibliotek
- Utställningsproduktion
- *Pedagogiskt arbete*
- ~~Övrigt administrativt arbete~~

* I Akademikerförbunden ingår följande förbund: Akademikerförbundet SSR, ~~Civilekonomerna,~~ *Akavia*, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arbetsterapeuter, ~~Jusek,~~ Sveriges Farmaceuter, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Universitetslärare och forskare och Sveriges Veterinärförbund.

Förbunden uppträder som *en* part lokalt och centralt. Lokal arbetstagarpart kallas i detta avtal akademikerförening.

Protokollsbilaga C

Förhandlingsprotokoll

Ärende	Överenskommelse om tillgängliggörande av verk eller prestation via elektroniska medier (ändring av bilaga 7 i Riksavtalet)
Parter	Svensk Scenkonst Teaterförbundet för scen och film
Datum	2020-09-25, 2020-10-02, 2020-10-05 och 2020-10-16
Plats	Stockholm
Närvarande för	**Arbetsgivarparten** Susanne Abbefalk Maria Grundtman **Arbetstagarparten** Madeleine Wagemyr Christine Strindberg

1. Bakgrund
Riksavtalets bilaga 7, som reglerar digitala tillgängliggörande, har under en lång tid varit föremål för diskussioner/förhandlingar mellan parterna. Då covid-19 pandemin utbröt tecknade Svensk Scenkonst och Teaterförbundet den 17 mars 2020 ett "tillfälligt undantagsavtal", vilket ersatte bilaga 7. Detta undantagsavtal innehöll en möjlighet att, genom överföring till allmänheten, tillgängliggöra hela eller delar av verk utan att erlägga ersättning till upphovsmän och utövande konstnärer. Undantagsavtalet träffades för att möjliggöra för branschen att, med stängda salonger, nå ut till publiken med digital scenkonst.

För att möjliggöra fortsatta digitala tillgängliggörande av scenkonst har de centrala parterna kommit överens om följande.

2. Överenskommelse
Parterna är överens om att Svensk Scenkonsts medlemmar och Teaterförbundets lokalavdelningar har rätt att, enligt bilagt avtal, reglera tillgängliggörande till allmänheten av föreställningar/produktioner där verk/prestationer av medverkande upphovsmän/utövare ingår.

Detta avtal ersätter såväl den tidigare Bilaga 7 som det tillfälliga undantagsavtalet. Bifogade avtal ska ingå som en bilaga i Riksavtalet.

3. Avtalets ikraftträdande
Avtalet gäller från och med den 1 januari 2021 och därefter tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader.

Ett villkor för ikraftträdandet av detta avtal är att de sk designergrupperna förs in som konstnärlig personal i Riksavtalet bilaga 2 a i de kommande avtalsförhandlingarna mellan parterna.

Stockholm den 16 oktober 2020

Svensk Scenkonst

Susanne Abbefalk

Maria Grundtman

Stockholm den 16 oktober 2020

Teaterförbundet för scen och film

Madeleine Wagemyr

Christine Strindberg

Försöksavtal

om tillgängliggörande av verk eller prestation via elektroniska medier mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film

1. Rätt för lokala parter att träffa överenskommelser

Svensk Scenkonst medlemmar och Teaterförbundets lokalavdelningar har rätt att i lokala överenskommelser reglera digitala tillgängliggörande till allmänheten av föreställningar/ produktioner där verk/prestationer av medverkande upphovsmän/utövare ingår.

2. Regleringar i de lokala avtalen

Följande frågor ska regleras i de lokala överenskommelser som träffas;

- Vilka kategorier av medverkande som omfattas av avtalet (arbetstagare respektive uppdragstagare)
- Vilka tillgängliggörande som regleras i avtalet,
- Närmare regleringar av omfattningen av tillgängliggörandet (exklusivitet/icke exklusivitet, eventuella geografiska begränsningar, under vilken tid ett verk/prestation tillgängliggörs mm),
- Vilken ersättning som ska erläggas för tillgängliggörandet,
- Reglering av om, och i så fall hur samarbetspartners och andra externa parters rätt till egen marknadsföring ska omfattas
- Reglering av redovisning och rapportering till TF:s Rättighetsbolag Tromb, om inte de lokala parterna kommer överens om något annat,
- Hänvisning till förhandlingsordningen i gällande Riksavtal,
- Upplysning om den ideella rätten,
- Notering om att de lokala överenskommelserna har icke prejudicerande verkan,
- En ömsesidig uppsägningstid om 6 månader,
- Reglering av om, och i så fall hur, redan påbörjade eller beslutade produktioner får tillgängliggöras för period efter uppsägningstidens slut.

3. Rätt till marknadsföring

Avsnitt om max 3 minuter av verk, liksom korta avsnitt från repetition, får användas utan ersättning som information och PR för föreställningarna och för institutionen. Det förutsätts därvid att materialet ställs till allmänhetens förfogande utan ersättning och att visningen i sig inte genererar intäkter till institutionen.
För detta ändamål medges att institutionen väljer ut någon del av verket, alternativt klipper ihop valda delar av verket till ett kortare avsnitt om max tre minuter.

4. Avstämningar

De lokala parterna ska informera de centrala parterna innan lokala förhandlingar om överenskommelser inleds.
De centrala parterna kommer att vid behov stötta de lokala parterna vid framtagande av lokala överenskommelser.
De centrala parterna ska en gång om året eller vid behov göra en gemensam utvärdering av avtalet.

5. Avtalets relation till andra kollektivavtal

Detta avtal påverkar inte redan befintliga lokala avtal innehållande upphovsrättsliga regleringar.

6. Giltighetstid

Avtalet är ett försöksavtal med giltighetstid från den 1 januari 2021 och gäller därefter med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader. För det fall detta avtal sägs upp ska samtidigt lokala överenskommelser sägas upp separat av den part som vidtar uppsägningen.

Stockholm 16 oktober 2020	Stockholm 16 oktober 2020
Svensk Scenkonst	Teaterförbundet för scen och film
Susanne Abbefalk	Madeleine Wagemyr
Maria Grundtman	Christine Strindberg

Protokollsbilaga D

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film

REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR (NY TEXT KURSIV, ÄNDRINGAR ÖVERSTRUKNA)

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs i riksavtalet med bilagor från 1 november 2020:

1.2 Undantag

Avtalet gäller inte för anställd under 18 år (dansare 16 år).

Avtalet gäller inte anställd i företagsledande eller motsvarande ställning.

2.2.1 Skriftlighet

Uppsägning, besked, underrättelse, och varsel enligt avsnitt 11-*13* ~~och 12~~ ska lämnas skriftligen.

2.2.2 Uppsägningstid och underrättelse till lokal arbetstagarorganisation

Se reglering för skilda yrkeskategorier och anställningsformer, avsnitt 11-*13* ~~och 12~~.

3.8.6 Individuell överenskommelse

Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att kompensation för övertidsarbete ska ges genom att den anställde istället får högre lön och/eller extra ledighet utöver lagstadgad semester.

Om sådan överenskommelse träffas med annan än den i chefsställning och/eller den vars arbetstid är svår att kontrollera eller som har frihet att förlägga sin arbetstid, ska kompensationens storlek och/eller ledighetens omfattning anges i överenskommelsen. Lokal facklig organisation ska underrättas om sådan överenskommelse.

Anmärkning
Individuell överenskommelse enligt denna bestämmelse reglerar ersättning för övertidsarbete enligt 3.8. Övriga delar av arbetstidsavtalet gäller oförändrat.

4.4.1 Graviditetslön

Exempel med prisbasbelopp stryks ur avtalstrycket.

4.4.2 Föräldralön

Exempel med prisbasbelopp stryks ur avtalstrycket.

5.3.3 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

Exempel med prisbasbelopp stryks ur avtalstrycket.

11.9.5 Koreografer

Nytt sista stycke läggs till under rubriken Förvärv av uppföranderätten samt under rubriken Övrigt koreografiskt arbete.

Anmärkning

Arbetsgivaren och den enskilde koreografen kan träffa individuell överenskommelse om upplåtelse under en licensperiod. I dessa fall kan avsteg från ersättningarna i denna bestämmelse göras.

Bilaga 3 Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst samt Teaterförbundet samt Akademikerförbunden

Arbetsmiljöavtal för de gemensamma kollektivavtalsområdena teater, dans och musik samt allmänna råd för det lokala arbetsmiljöarbetet TR (nuvarande Svensk Scenkonst), PTK och Svenska Musikerförbundet, 2001-03-15

Omställningsavtal Arbetsgivaralliansen, PTK och Svensk Scenkonst 2004-01-01 (TRS)

Scenkonstens omställnings- och karriärväxlingsavtal mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet/för scen och film och Sveriges Yrkesmusikerförbund, 2015-01-01 (SOK)

Avtalet om arbetstagarkonsult mellan Teatrarnas Riksförbund (nuvarande Svensk Scenkonst~~),~~ *och* PTK ~~och Svenska Musikerförbundet~~, *grundöverenskommelse* 1996-10-01, *reviderat 2020-07-01*

Kompetensutvecklingsavtal mellan svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film samt Akademikerförbunden

Överenskommelse om tjänstepension ITP

Överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet/för scen och film, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Akademikerförbunden och Unionen, 2017-05-02

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/för scen ~~och film samt Akademikerförbunden~~ om gemensam lönestatistik, *2010-07-01*

Överenskommelse om Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet/för scen och film samt Akademikerförbunden, *grundöverenskommelse 2010-07-01, reviderad 2020-11-01*

Protokollsbilaga E

Avtal om råd för jämställdhets- och andra diskrimineringsfrågor

Svensk Scenkonst å ena sidan och Teaterförbundet samt Akademikerförbunden å andra sidan har enats om att tillsätta ett råd med uppgift att förebygga och att motverka diskriminering och främja mångfalden i arbetslivet.

Rådet ska bygga vidare på och utveckla det samarbete på central och lokal nivå som idag bedrivs, såsom handledning för lokalt arbete med jämställdhet och andra diskriminerings-grunder *samt kränkande särbehandling.*

Rådet ska verka för ökad kompetens och medvetenhet på såväl central som lokal nivå samt vara ett stöd för parterna i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Rådets sammansättning ska utgöras av fyra representanter från respektive arbetsgivar- och arbetstagarparten samt bestå av såväl förtroendevalda som tjänstemän.

Detta avtal löper under samma period som det vid var tidpunkt mellan parterna gällande riksavtalet för offentligt finansierade teaterinstitutioner.

Tecknat 2010-07-01, reviderat 2020-11-01

Protokollsbilaga F

Arbetsgrupp arbetstidsfrågor
Svensk Scenkonst har under en längre tid yrkat på förändringar avseende Riksavtalets arbetstidsbestämmelser. Parterna har konstaterat att det krävs en gemensam kunskapsbas för att komma vidare i frågorna och har därför beslutat att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp bestående av Teaterförbundet och Akademikerförbunden för att vi gemensamt:

- Undersöka hur nuvarande avtal fungerar idag och hur de kan fungera i framtiden sett ur en verksamhetsaspekt.
- Undersöka hur nuvarande avtal fungerar idag och hur de kan fungera i framtiden sett ur en medarbetaraspekt.
- Ordna en partsgemensam aktivitet kring arbetstidsfrågor.

Arbetsgruppen bemanning

- Representanter från respektive organisation med god kännedom om branschen och dess framtida behov.

Vid ledighet för deltagande i arbetsgrupp gäller för anställda vid offentligt finansierade teatrar att löneavdrag inte ska göras, se anmärkning 2 till 4.2 i riksavtalet. För arbetstagarrepresentanter gäller att deltagandet ska så långt det är möjligt ske inom ramen för ordinarie arbetstid.

Tidplan
Parterna ska ha påbörjat sitt arbete senast den 31 augusti 2021.

Arbetsgruppen ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat samt rekommendation om fortsatt hantering senast den 1 mars 2022.

Protokollsbilaga G

Arbetsgrupp Praktikavtalet
Parterna har under förhandlingen konstaterat att frågan om förändringar i Praktikavtalet behöver hanteras inom ramen för en partsgemensam arbetsgrupp bestående av Svensk Scenkonst Teaterförbundet och Akademikerförbunden. Ett sådant arbete påbörjades under den förra avtalsperioden och parterna var på god väg att hitta konstruktiva lösningar. Parterna konstaterade bland annat att det är viktigt att berörda utbildningsanordnare involveras i arbetet.

Arbetsgruppens uppdrag är att undersöka behov och möjligheter att utveckla praktikavtalet samt eventuella konsekvenser av förändringar av avtalet. Gruppen ska särskilt titta på följande frågor:

- antalet praktikanter per produktion.
- handledaruppdrag.
- mastersstudenters praktik.
- praktik utanför terminstid.
- praktikavtalets tillämpningsområde.

Arbetsgruppen bemanning

- Representanter från respektive organisation med god kännedom om branschen och dess framtida behov.

Vid ledighet för deltagande i arbetsgrupp gäller för anställda vid offentligt finansierade teatrar att löneavdrag inte ska göras, se anmärkning 2 till 4.2 i riksavtalet. För arbetstagarrepresentanter gäller att deltagandet ska så långt det är möjligt ske inom ramen för ordinarie arbetstid.

Tidplan
Parterna ska ha påbörjat sitt arbete senast den 31 januari 2021.

Arbetsgruppen ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat samt rekommendation om fortsatt hantering senast den 1 juni 2021.