

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film avseende anställda
vid fria professionella danskompanier och koreografer

2023.04.01 – 2025.03.31

Innehållsförteckning

1	Allmänt	4
2	Avtalets omfattning	4
3	Anställning	4
3.1	Allmänna förhållningsregler	4
3.2	Bisyssla.....	4
3.3	Anställningsformer konstnärlig personal.....	4
3.4	Anställningsformer administrativ och teknisk personal	5
3.5	Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstidsanställning	5
3.6	Arbetsuppgifter	6
4	Anställningens början och upphörande	6
4.2	Kontrakt	6
4.3	Turordning vid uppsägning	6
4.4	Företrädesrätt avseende konstnärlig personal	6
5	Arbets tid	7
5.1	Ordinarie arbetstid.....	7
5.2	Arbets tidsschema.....	7
5.3	Veckovila och dygnsvila	7
5.4	Arbets tid dansare.....	8
5.5	Arbets tid koreografer	8
5.6	Övertidskompensation	8
6	Semester och annan ledighet	10
6.1	Semesterår	10
6.2	Semesterns längd.....	10
6.3	Semesterlön, semesterersättning.....	10
6.4	Semesterns förläggning.....	10
6.5	Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet.....	10
7	Sjukdom	13
7.1	Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	13
7.2	Försäkran, läkarintyg och anmälan	13
7.3	Sjuklörens storlek	14
7.4	Vissa samordningsregler	16
7.5	Inskränkningar i rätten till sjuklön	17
7.6	Smittbärare.....	18
8	Lön	18
8.1	Lön, utbetalning	18
8.2	Lägstalön dansare.....	18
8.3	Lägstalön koreograf	19
8.4	Uppförandeersättningar.....	20
8.5	Frilansscenograf och kostymdesign engagerad per pjäs	21

8.6	Lägstalön administrativa och tekniska tjänstemän.....	22
8.7	Överenskommen lön/lönesättningsprinciper	22
9	Resor.....	23
9.1	Traktamente	23
9.2	Resor	23
9.3	Turné utomlands.....	24
9.4	Restidsersättning	24
9.5	Övriga villkor.....	24
10	Pension och försäkringar.....	24
10.1	Tjänstepension	24
10.2	Avtalsförsäkringar	24
10.3	Omställningsavtal.....	25
11	Aktiva åtgärder och arbetsmiljö.....	25
11.1	Aktiva åtgärder	25
11.2	Arbetsmiljö.....	25
12	Tvister	25
12.1	Meningsskiljaktigheter.....	25
13	Giltighetstid.....	25
Bilaga 1 Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket		27
Bilaga 2 Anställningsavtal dansare		28
Bilaga 3 Anställningsavtal koreograf		29
Bilaga 4 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman		30
Bilaga 5 Reseavtal		31

1 Allmänt

Båda parter avser att heltidsanställning ska vara dominerande och vanligast förekommande, men att halvtidsanställning kan förekomma vid en klart begränsad arbetsinsats. Parterna är vidare överens om att förekomsten och de praktiska följderna av halvtidsanställningar fortlöpande ska utvärderas. Parterna är överens om att se över övriga förekommande yrkesgrupper. Parterna är också överens om att detta avtalskapitel 10 ska äga tillämpning på samtliga anställda, oavsett yrkeskategori eller uppgift.

2 Avtalets omfattning

Avtalet gäller koreografer, dansare, scenografer, kostymdesigner, administrativa och tekniska tjänstemän anställda vid fria dansgrupper eller anställda av fria koreografer medlem i Svensk Scenkonst. Om anställd inom detta avtalsområde, inom ramen för sin anställning, tjänstgör vid institutionsteater gäller följande: Det vid varje tidpunkt gällande kollektivavtal för denna institutionsteater ska gälla för den anställde i de delar som avser lön, andra ersättningar samt arbetstider.

3 Anställning

3.1 Allmänna förhållningsregler

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

3.2 Bisyssla

Anställd får efter anmälan åta sig annat uppdrag utanför ramen för sin ordinarie arbetstid. Anställd får inte utan arbetsgivarens tillstånd åta sig uppdrag eller bisyssla som inverkar menligt på tjänsten eller otillbörligt konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet.

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

3.3 Anställningsformer konstnärlig personal

Avtal om anställning för dansare, koreograf, m fl. kan träffas enligt nedan angivna anställningsformer. Anställning kan vara heltid eller halvtid.

Parterna är eniga om att under avtalsperioden gemensamt arbeta för att öka tillgången på lämpliga repetitionslokaler. Målsättningen med arbetet är att inför nästa avtalsperiod kunna utmönstra halvtidsanställning för konstnärlig personal ur avtalet.

3.3.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad enligt nedan.

3.3.2 Tidsbegränsad anställning

- Anställning per dansverk
- Vikariat
- Avtalad visstidsanställning
Anställningen avser anställning för viss tid

Anmärkning

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

3.3.3 Förberedelsetid

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

3.4 Anställningsformer administrativ och teknisk personal

Avtal om anställning för administrativ och teknisk personal kan ske enligt nedan angivna anställningsformer

3.4.1 Tillsvidareanställning

Anställning gäller tillsvidare om inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om att anställningen skall vara tidsbegränsad enligt nedan.

3.4.2 Tidsbegränsad anställning

- Provanställning
Provanställning kan tillämpas under de förutsättningar som anges i lagen om anställningsskydd
- Vikariat
- Avtalad visstidsanställning
Anställning avser anställning för viss tid

3.5 Omvandlingsregel för vikariat och avtalad visstidsanställning

Ett vikariat eller en avtalad visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd i vikariat och/eller avtalad visstidsanställning i sammanlagt mer än 36 månader under en femårsperiod.

För den som uppnått den ålder som anges i 32 a § i Lagen om anställningsskydd övergår inte tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning.

Övergångsregler

För anställningsavtal som är träffade före den 1 juli 2023 ska de äldre reglerna för konvertering fortsättningsvis tillämpas för allmänna visstidsanställningar och vikariat.

Beträffande avtalad visstid och vikariat gäller följande särskilda regler för beräkning av anställningstid avseende omvandling till tillsvidareanställning. Anställningstid i vikariat och allmän visstidsanställning som ingåtts enligt äldre regler beaktas i samband med omvandling enligt kollektivavtalet såvitt avser anställningstid från och med den 1 januari 2023.

3.6 Arbetsuppgifter

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

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

4 Anställningens början och upphörande

Anställning ska bekräftas med kontrakt enligt bilaga 2, 3 eller 4. Avtalad visstidsanställning, vikariat eller anställning per dansverk upphör efter kontraktstidens slut, om inte överenskommelse om ny anställning träffas. Vid all halvtidsanställning gäller en månads ömsesidig uppsägningstid. För tillsvidareanställda gäller lagens uppsägningsregler.

Anmärkning

Vid uppsägning på grund av personliga skäl gäller Huvudavtalet mellan Svensk Scenkonst och PKT, kapitel 3 §§ 2-7.

4.2 Kontrakt

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt kontraktsmall.

4.3 Turordning vid uppsägning

För turordning gäller Huvudavtalet mellan Svensk Scenkonst och PTK, kapitel 3 §§ 8-10.

4.4 Företrädesrätt avseende konstnärlig personal

Reglerna om företrädesrätt till ny anställning enligt §§ 25-27 i lagen om anställningsskydd är inte tillämpliga för konstnärlig personal med tidsbegränsad anställning.

5 Arbetstid

5.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om två veckor. Ordinarie arbetstid får inte överskrida 10 timmar per dag. Genomsnittstiden får inte överstiga 8 timmar per vecka. Vid engagemang understigande en vecka utgör ordinarie arbetstid per arbetsdag högst 8 timmar. Restid inräknas i veckoarbetstidsmättet som tillägg till arbetstiden upp till veckoarbetstidsmättet. Därutöver ersätts restid enligt 9.4.

Vid turnéperiod överstigande sju dygn utgör den ordinarie arbetstiden högst ordinarie veckoarbetstid i genomsnitt per vecka beräknat per turné. Veckan räknas från måndag till söndag.

Anmärkning

Se särskilda regleringar för dansare och koreografer (se 5.4 och 5.5).

5.2 Arbetstidsschema

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

5.3 Veckovila och dygnsvila

5.3.1 Veckovila

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

5.3.2 Dygnsvila

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

5.4 Arbetstid dansare

5.4.1 För heltidsanställda dansare

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

5.4.2 För halvtidsanställda dansare

Ordinarie arbetstid utgör högst 20 timmar per vecka, varav minst 7,5 timmar ska utgöras av daglig träning och max 18,75 timmar får utgöras av dans eller likvärdigt fysiskt arbete.

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

5.4.3 För hel- och halvtidsanställda dansare

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

5.5 Arbetstid koreografer

5.5.1 Ordinarie arbetstid

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

5.6 Övertidskompensation

5.6.1 Övertid

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

5.6.2 Övertidsersättning

För arbetad tid utöver ordinarie arbetstid utgår övertidsersättning med:
Ordinarie timlön gånger 1,5

Alternativt kompensationsledighet med:
Antal övertidstimmar gånger 1,5

Om övertidsarbete utförs på vardagar kl. 23.00 - 07.00 eller sön- och helgdagar utgör övertidsersättningen:
Ordinarie timlön gånger 2

Alternativt kompensationsledighet med:
Antal övertidstimmar gånger 2

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

5.6.3 Beräkning av övertidsersättning heltidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för heltidsanställda utgör timersättning:
Månadslön dividerad med 167

Alternativt:
Veckolön dividerad med 40

Alternativt:
Dagsgage dividerat med 8

5.6.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för halvtidsanställda utgör timersättning:
Månadslön dividerad med 83,5

Alternativt:
Veckolön dividerad med 20

Alternativt:
Dagslön dividerat med 4

6 Semester och annan ledighet

Om inget annat sägs gäller semesterlagen

6.1 Semesterår

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

6.2 Semesterns längd

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

6.3 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.

6.4 Semesterns förläggning

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

6.5 Föräldraledighet samt regler i anslutning till graviditet

6.5.1 Graviditetslön

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

För varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs avdrag per dag enligt följande.

Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

Exempel 2024

Prisbasbeloppet för år 2024 är 57 300 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 57\,300 \text{ kr}}{12} = 35\,812 \text{ kr}$$

För arbetstagare med månadslön om högst 35 812 kr:

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

För arbetstagare med fast månadslön över 35 812 kr:

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

Anmärkning 1

Avdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämföras vid tillämpningen av denna begränsningsregel

- fasta lönetillägg per månad (t ex fasta ob- eller övertidstillägg)
- För arbetstagare avlönad med veckolön ska månadslönen beräknas som 4,3 x veckolönen.

Anmärkning 2

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 3

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

6.5.2 Föräldralön

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024. Vid ledighet före den 1 januari 2024 gäller regler för FPT.

För anställd som är tjänstledig "i samband med" barns födelse eller adoption, uppbär föräldrapenning enligt Socialförsäkringsbalken och varit anställd hos arbetsgivaren under minst 12 månader i följd görs under högst 180 dagar löneavdrag enligt följande:

Avdraget görs för varje frånvarodag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar). Avdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \times \text{pbb för det aktuella året}}{12}$$

Beräkning av avdraget

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Om den anställde har varit anställd i 12 månader men inte i 24 månader i följd före den första föräldraledigheten utgörs föräldralön av

- två månadslöner minus 60 föräldralönsvdrag beräknat per dag enligt denna paragraf

Om den anställde har varit anställd i 24 månader i följd före den första föräldraledigheten utgörs föräldralön av

- sex månadslöner minus 180 föräldralönsvdrag beräknat per dag enligt denna paragraf

Vid föräldraledighet efter att föräldralön upphört görs löneavdrag såsom vid tjänstledighet utan lön.

Anmärkning

Med begreppet i samband med avses att tjänstledigheten ska äga rum inom 18 månader.

6.5.3 Tillfällig föräldrapenning

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

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

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 7.5, havandeskapslön.

7 Sjukdom

7.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

7.1.1 Sjuklöneperioder

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden utges enligt lagen om sjuklön (SjLL). Den närmare beräkningen av sjuklörens 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.

7.1.2 Sjukanmälan

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

7.1.3 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 denna oavsett avbrottet medräknas vid beräkning av kvalifikationstiden i första stycket.

7.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

7.2.1 Försäkran

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

7.2.2 Läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att utge sjuklön fr.o.m. den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg. På anfordran av arbetsgivaren ska arbetstagaren för erhållande av sjuklön omedelbart styrka frånvaron med intyg att den anställde är oförmögen till arbete redan från tidigare dag från av arbetsgivaren anvisad läkare. I detta fall bekostas intyget av arbetsgivaren.

7.2.3 Anmälan till försäkringskassa

Sjukdom som varar mer än 14 kalenderdagar ankommer det på arbetsgivaren att anmäla till försäkringskassa. Inträffar sådant sjukdomsfall under företagets

huvudsemester (sommaruppehåll), bör arbetstagaren göra sjukanmälan direkt till Försäkringskassan för erhållande av sjukpenning.

7.3 Sjuklörens storlek

7.3.1 Löneavdrag

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

7.3.2 Sjukdom till och med 14:e kalenderdagen per sjukperiod

7.3.2.1 Definition av månadslön

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

7.3.2.2 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 sjuklönelagen framgår att sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från att en tidigare sjukperiod upphört ska betraktas som en fortsättning på tidigare sjukperiod. Det innebär att fortsatt karensavdrag kan behöva göras intill 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid i den fortsatta sjukperioden.

Med den anställdes genomsnittliga veckoarbetstid avses veckoarbetstiden i timmar för en kalendervecka. För anställda med intermittert eller oregelbunden tjänstgöring beräknas ett snitt över en för den anställde representativ och jämförbar period.

7.3.2.3 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.

7.3.2.4 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 anställda fått tio tillfällen med karensavdrag inom tolv månader bakåt från den nya sjuklöneperiodens början, ska avdraget för de första 20 procenten av sjukfrånvaron beräknas enligt vad som gäller för sjukfrånvaro överstigande 20 procent av genomsnittlig veckoarbetstid till och med dag 14 i sjukperioden.

Anmärkning

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

7.3.3 Sjukdom från och med den 15:e kalenderdagen

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024. Vid sjukdom fr.o.m. den 15 kalenderdagen före den 1 januari 2024 gäller regler för AGS.

För varje sjukdag (även arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar) görs sjukavdrag per dag enligt följande:

Sjukavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön överstiger eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som:

$$\frac{10 \text{ x pbb för det aktuella året}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön som uppgår till högst lönegränsen:

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

För arbetstagare med månadslön över lönegränsen:

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

Anmärkning

Sjukavdraget per dag får inte överstiga:

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel:

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

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

Protokollsanteckning

Om ändring av lön eller veckoarbetstid sker gäller följande.

Arbetsgivaren ska göra sjukavdrag med utgångspunkt från den gamla lönen respektive arbetstiden under längst den månad arbetstagaren fått besked om sin nya lön respektive ändrar arbetstid.

7.3.4 Sjuklönetidens längd

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024.

7.3.4.1 Tillsvidareanställda

Tillsvidareanställda har rätt till sjuklön enligt bestämmelserna i 7.3.3 från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden till och med den 90:e kalenderdagen i sjukperioden. Efter 90 dagars sjukskrivning kan den anställde få sjukpension genom ITP (se 9.1).

7.3.4.2 Övriga anställda

Visstidsanställd arbetstagare som hos arbetsgivaren varit anställd minst 12 månader under de senaste 36 månaderna har samma rätt till sjuklön som anställda enligt 7.3.4.1. För övriga anställda gäller detsamma med den inskränkningen att sjuklön betalas längst t o m den 45:e kalenderdagen i sjukperioden.

Anmärkning

Det ankommer på arbetstagaren att senast i anslutning till att sjuklön påkallas styrka att kvalifikationskravet är uppfyllt.

7.4 Vissa samordningsregler

7.4.1 Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppbär livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då hen har rätt till sjuklön ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt

8.3 utan i stället utgöra skillnaden mellan 90 procent av månadslönen och livräntan. Rätt till sjuklön på lönedelar upp till 7.5 basbelopp föreligger ej för tid då sjukpenning enligt SFB utges eller för tid då rehabiliteringspenning utges.

7.4.2 Försäkringsersättningar

Om arbetstagaren får ersättning från annan försäkring än ITP eller trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och arbetsgivaren har betalat premien för denna försäkring ska sjuklönen minskas med ersättningen.

7.4.3 Vissa ersättningar från staten

Om arbetstagaren får annan ersättning från staten än från den allmänna försäkringen, arbetsskadeförsäkringen eller lagen om statligt personskadeskydd, ska sjuklönen minskas med ersättningen.

7.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

7.5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället

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

7.5.2 Förtigande av sjukdom

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

7.5.3 Inte lämnat friskintyg

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

7.5.4 Nedsatta sjukförmåner

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

7.5.5 Olycksfall som vållats av tredje man

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

7.5.6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan

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

7.5.7 Sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen

Arbetsgivaren är inte skyldig att utge sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden

- om arbetstagaren har undantagits från sjukförsäkringsförmåner enligt lagen om allmän försäkring eller
- om arbetstagarens arbetsoförmåga är självförvållad, eller
- om arbetstagaren har skadats till följd av krigsåtgärder om inte överenskommelse om annat träffas.

Anmärkningar

1. Om sjukpension enligt ITP-planen börjar betalas till arbetstagaren upphör rätten till sjuklön.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler se 7.5.

7.6 Smittbärare

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

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

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden (260 dagar)}}$$

Fr.o.m. 15:e kalenderdagen görs avdrag enligt 6.5 havandeskapslön. För arbetstagare med månadslön över lönegränsen ska dock avdrag göras med

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

Protokollsanteckning ang. sjuklön m m.

Därest reglerna i lagen om sjuklön resp. allmän försäkring ändras, ska överenskommelse om erforderliga konsekvensändringar träffas.

8 Lön

8.1 Lön, utbetalning

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

8.2 Lägstlön dansare

För dansare som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen från och med den 1 juli 2023 till 23 507 kr per månad och från och med den 1 april 2024 till 24 236 kr per månad.

Dansaren ska fem år efter det första engagemanget haft en positiv löneutveckling baserad på personliga kvalifikationer dock från och med den 1 juli 2023 lägst 25 806 kr per månad och från och med den 1 april 2024 lägst 26 606 kr per månad.

Löneutvecklingen ska därefter följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig scenkonstpersonal.

För dansare som inte uppfyller detta krav uppgår lägсталönen från och med den 1 juli 2023 lägst 21 030 kr per månad och från och med 1 april 2024 till lägst 21 682 kr per månad.

Semesterersättning tillkommer.

8.2.1 Lägstalön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2 respektive 3,7, se 8.2.3.

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

8.2.2 Lägstalön vid halvtidsanställning

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 8.2 dock med tillägg vid föreställning ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerat med 31,5.

8.2.3 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar

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

Vid anställning överstigande en månad kan överenskommelse göras om att två föreställningar understigande 30 minuter på samma dag och på samma plats räknas som en föreställning.

Sådan överenskommelse måste skrivas in anställningsavtalet. Detsamma gäller vid anställning kortare än en månad om veckolönen överstiger lägst månadslön dividerad med 3,7. Antalet föreställningar per vecka får dock inte överstiga 8 föreställningar.

8.2.4 Repetition och inhopp

För heltidsanställda gäller att repetition överstigande 2,5 timmar på föreställningsdag räknas som en repetitionsdag. Med inhopp menas akut inställelse. Vid inhopp ska den anställde för den första föreställningen garanteras en ersättning motsvarande lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21, samt för repetition lägst 3 gånger överenskommen månadslön dividerad med 21 (för utpräglat små roller lägst hälften av ovanstående) enligt minimilön enligt ovan. Se anmärkning 3.3.2. Vid framförande av program som repeterats in utanför ordinarie arbetstid, ska lönen påverkas positivt av detta.

Anmärkning

Arbetsgivare som tar emot praktikanter som ett led i ordinarie yrkesutbildning inom dans betalar ingen lön till praktikanten. Om praktikant utför arbete som ersätter professionell dansare utgår lön enligt 8.2.

8.3 Lägstalön koreograf

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

Koreograf som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägsta lönen från och med den 1 juli 2023 till 29 594 kr per månad, och från och med den 1 april 2024 till 30 512 kr per månad.

För koreograf som inte uppfyller detta krav reduceras lägsta lönen från och med den 1 juli 2023 till lägst 23 940 kr per månad och från och med den 1 april 2024 till lägst 24 682 kr per månad.

Semestersättning tillkommer

8.3.1 Lägsta lönen vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2.

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

8.3.2 Lägsta lönen vid halvtidsanställning

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 8.3 dock med tillägg vid föreställning av ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerad med 31,5.

8.3.3 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar

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

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

8.4 Uppförandeersättningar

8.4.1 Koreografer

Av koreografen skapad koreografi ersätts per föreställning enligt följande:

Föreställning om högst 30 minuter

Från och med den 1 juli 2023 411 kr

Från och med den 1 april 2024 424 kr

Föreställning överstigande 30 minuter

Från och med den 1 juli 2023 827 kr

Från och med den 1 april 2024 853 kr

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

8.4.2 Upphovsrätts- och uppföranderättsersättningar övriga yrkesgrupper

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

Anmärkning

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

8.5 Frilansscenograf och kostymdesign engagerad per pjäs

Vid fastställande av grundbeloppets storlek ska en värdering av helheten göras och faktorer såsom arbetets omfattning och frilansscenografens/kostymdesignerns kompetens och erfarenhet, uppsättningens speciella karaktär, antalet scenbilder, antal kostymer per medverkande, kostymkissernas karaktär och antal beaktas.

Vid fastställande av ersättningens storlek ska även samproduktion med annan teater medräknas (exempelvis ersättning för det arbete och den tid som kan krävas för att anpassa verket efter flera scener och ensembler).

Frilansscenograf och kostymdesigner engagerade per dansverk ska, vara berättigade till grundbelopp om lägst följande:

Scenografi och kostym för 1–10 medverkande

Fr o m den 1 juli 2023

30 128 kr

Fr o m den 1 april 2024

31 062 kr

Scenografi och kostym för 11–25 medverkande

Fr o m den 1 juli 2023

36 584 kr

Fr o m den 1 april 2024

37 718 kr

Scenografi och kostym för fler än 25 medverkande

Fr o m den 1 juli 2023

43 040 kr

Fr o m den 1 april 2024

44 374 kr

Scenografi exklusive kostym samt enbart kostym

Fr o m den 1 juli 2023

21 518 kr

Fr o m den 1 april 2024

22 186 kr

Överenskommelse ska träffas om antalet arbetsdagar, efter leverans av skisser och modeller. Ersättningen för dessa arbetsdagar utgår med 1/21 av den överenskomna månadslönen per dag.

Som lägsta månadslön gäller lägsta månadslön för dansare (8.2)

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 avvikelse från ersättningarna ovan överenskommas. Inslag och arrangemang honoreras enligt individuell överenskommelse.

Som iscensättning medräknas i kvalifikationshänseende sådan vid professionell teater och danskompani.

8.6 Lägstälön administrativa och tekniska tjänstemän

För teknisk och administrativ personal utan relevant utbildning uppgår lägstälönen från och med den 1 juli 2023 till **21 247 kr** per månad och från och med den 1 april 2024 till **21 906 kr** per månad.

För teknisk och administrativ personal med relevant högskoleutbildning eller motsvarande i Sverige eller utomlands eller med 4 års yrkeserfarenhet uppgår lägstälönen från och med den 1 juli 2023 till **22 793 kr** per månad och från och med den 1 april 2024 till **23 500 kr** per månad.

8.7 Överenskommen lön/lönesättningsprinciper

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

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till utbildningen, ansvaret och svårighetsgraden i respektive befattning. Lönen bör öka med stigande erfarenhet, ansvar och svårighetsgrad och med den anställdes prestation och duglighet. För arbetsledande personal beaktas vid löneavvägningen att en tillfredsställande lönedifferentiering uppnås i förhållande till underställd personal. Avvägningen av lönerna ska också ske med beaktande av den anställdes specialkunskaper och kompetens. Vid gränsöverskridande arbete ska överenskommelse träffas om lönepåslag för detta. Någon negativ skillnad i lönesättning på grund av kön,

könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning ska inte ske. Kriterier för lönesättning bör vara:

- utbildning
- ansvar
- arbetsledande arbetsuppgifter
- skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen
- yrkeserfarenhet
- arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna

Anmärkning

Parterna konstaterar att förutsättningarna ser olika ut inom dansgrupperna beträffande storlek, inriktning, personalsammansättning, arbetsorganisation, bidragsgivning och så vidare. Då överenskommelse träffas ska dessutom för dansare förväntat antal föreställningar beaktas och påverka lönesättningen. Lönen ska successivt öka med koreografens yrkesverksamhet och baseras på koreografens personliga kvalifikationer. Löneutvecklingen ska i övrigt följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig person.

9 Resor

9.1 Traktamente

Traktamente och resekostnadsersättning utgår enligt reseavtal träffat mellan Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen & Film vilket nedan kallas reseavtalet, se bilaga 4, med följande ändringar/tillägg. Tillägg till § 5 mom. 4 Reseavtalet, resetillägg: I stället för resetillägg kan de lokala parterna vid kontraktsskrivning sluta annat avtal om ersättning vid tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten som medför övernattning. Denna överenskommelse ska anges i anställningskontraktet.

9.1.1 Resetillägg

Med resetillägg avses ett skattepliktigt traktamente som likställs med lön.

9.2 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

Resor från bostadsorten till verksamhetsorten respektive resor från verksamhetsorten till bostadsorten vid anställningens början respektive slut bekostas av arbetsgivaren.

Protokollsanteckning

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

9.3 Turné utomlands

Vid turné utomlands utgår minst traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

9.4 Restidsersättning

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning från och med den 1 juli 2023 med 67 kr per timme, från och med den 1 april 2024 med 69 kr per timme.

9.5 Övriga villkor

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

10 Pension och försäkringar

Nedanstående regler gäller från 1 januari 2024. För period före den 1 januari 2024 gäller regler som framgår av tidigare avtalstryck.

10.1 Tjänstepension

10.1.1 Tjänstepension och flexpension

Tjänstepension ska tecknas för samtliga anställda enligt vid varje tidpunkt gällande överenskommelse om ITP-plan avdelning 1 mellan Svenskt Näringsliv och PTK samt Flexpension i scenkonstföretag. I ITP ingår förutom ålderspension även sjukpension vid långvarig sjukdom (över 90 dagars sjukskrivning).

10.1.2 Arbetsgivare som sedan tidigare omfattas av ITP 1 och ITP 2

För arbetsgivare som sedan tidigare omfattas av ITP avdelning och 1 och 2 och enligt ITP-avtalet ska kvarstå i ITP avdelning 1 och 2 gäller följande:

För anställda födda 1978 eller tidigare med anställning som varar kortare än tre hela kalendermånader i följd och därmed inte kvalificerar sig för ITP 2 ska arbetsgivaren, i stället för tjänstepensionspremier, till den anställde utbetala ett särskilt lönetillägg kallat "Pensionstillägg". Pensionstillägget utgörs av en procentsats på kontant utbetald lön motsvarande vid varje tidpunkt gällande premier för ITP 1 och Flexpension för scenkonstföretag. Pensionstillägget utbetalas på slutlön.

Pensionstillägget ska inte ligga till grund för betalning av andra pensions- eller omställningspremier eller liknande tillägg. Det ska inte heller medräknas vid lönekartläggning, löneanalys eller liknande, eller påverka eller ändra befintlig lönestruktur.

10.2 Avtalsförsäkringar

Arbetsgivare ska teckna trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) enligt av Svenskt Näringsliv, LO och PTK godkända allmänna försäkringsvillkor för TFA.

Anställd har inte rätt att föra talan mot arbetsgivare eller hos denna anställd om skadestånd i anledning av personskada som utgör arbetsskada. Arbetsgivare ska teckna tjänstegrupplivförsäkring (TGL) enligt överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

10.3 Omställningsavtal

Arbetsgivare ska ansluta sig till Trygghetsrådet (TRS) enligt överenskommelse om avtal omställning och kompetensstöd mellan Svensk Scenkonst, Arbetsgivaralliansen och PTK.

11 Aktiva åtgärder och arbetsmiljö

11.1 Aktiva åtgärder

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

11.2 Arbetsmiljö

Arbetsgivaren ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan med arbetstagarna.

12 Tvister

12.1 Meningsskiljaktigheter

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

13 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025. Part äger rätt att senast den 30 september 2024 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2025. För tiden efter den 31 mars 2025 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

BILAGOR

Bilaga 1 Förteckning över särskilda överenskommelser som ej medtagits i avtalstrycket

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd mellan PTK och Svensk Scenkonst (2022-07-22)

ITP-avtalet

Överenskommelse om Flexpension i scenkonstföretag (2017-05-02)

Avtal om tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)

Bilaga 2 Anställningsavtal dansare

Anställd

Namn Personnummer
Adress Tel

Arbetsgivare

Namn Org. nummer
Adress
Verksamhetsort Tel

Anställningsform

Per dansverk from tom
Avtalad visstidsanställning from tom
Tillsvidareanställning from
Vikariat from tom under frånvaro
Per föreställning Föreställningsdatum
Inhopp vid frånvaro, datum:
Praktik from tom

Arbetstid: Heltid Halvtid
Veckovilodagen infaller på:

Lön vid anställningstillfället kr per månad/vecka/dag

Arbetsuppgifter som förekommer utöver dansare:

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

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

Bilagor som skall medfölja kontrakt vid halvtidsanställning. Från arbetstagaren: Förläggning av daglig träning för hela kontraktperioden Från arbetsgivaren: Arbetstidsschema för hela kontraktperioden

Särskilda anställningsvillkor

Övriga villkor

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

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

Datum och ort

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift Den anställdes underskrift

Bilaga 3 Anställningsavtal koreograf

Anställd

Namn _____ Personnummer _____
 Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

Namn _____ Org. nummer _____
 Adress _____
 Verksamhetsort _____ Tel _____

Anställningsform

Per dansverk from _____ tom _____
 Avtalad visstidsanställning from _____ tom _____
 Tillsvidareanställning _____ from _____
 Vikariat _____ from _____ tom _____ under _____ frånvaro _____
 Per föreställning _____ Föreställningsdatum _____
 Inhopp vid _____ frånvaro, datum: _____
 Praktik _____ from _____ tom _____

Arbetstid: Heltid Halvtid Veckovilodagen infaller på:

Lön vid anställningstillfället kr per månad/vecka/dag

Uppföranderättsersättning per föreställning utgår med kr

Arbetsuppgifter som förekommer utöver koreograf: För dessa arbetsuppgifter ersätts den anställde med _____ kr per månad/vecka/dag/tillfälle. Arbetsgivare och arbetstagare är överens om att den dagliga träningen förläggs på följande sätt:

Bilagor som skall medfölja kontrakt vid halvtidsanställning. Från arbetstagaren: Förläggning av daglig träning för hela kontraktperioden Från arbetsgivaren: Arbetstidsschema för hela kontraktperioden

Särskilda anställningsvillkor

Övriga villkor

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

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

Datum och ort _____ Datum och ort _____

Arbetsgivarens underskrift _____ Den anställdes underskrift _____

Bilaga 4 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman

Anställd

Namn Personnummer
Adress Tel

Arbetsgivare

Namn Org. nummer
Adress
Verksamhetsort Tel

Anställningsform

Tillsvidareanställning from
Avtalad visstidsanställning from tom
Vikariat from tom under frånvaro

Arbetstid: Heltid Deltid Syssetsättningsgrad % Veckovilodagen infaller på:

Lön vid anställningstillfället kr per månad

Arbetsuppgifter som förekommer utöver administrativ/teknisktjänsteman För dessa arbetsuppgifter ersätts den anställde med kr per månad/vecka/dag/tillfälle.

Särskilda anställningsvillkor

Övriga villkor

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

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

Datum och ort Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift Den anställdes underskrift

Bilaga 5 Reseavtal

§ 1 Avtalets omfattning

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

§ 2 Definitioner

Definitionen av tjänsteresa och övriga begrepp som är kopplade till förutsättningarna för traktamente och resetillägg bestäms av Skatteverket.

§ 3 Grundläggande bestämmelser

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

§ 4 Resekostnadsersättning m.m.

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

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

Vid val av färdbiljett ska det alternativ väljas som är mest lämpligt med hänsyn till omständigheterna för tjänsteresan.

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

Om resa med egen bil har överenskommit få tjänstemannen bilkostnadsersättning enligt Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler plus tilläggsersättning enligt bilaga 1, såvida de lokala parterna inte överenskommer om annat.

Mom 4

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

Mom 5 Undantag från mom 2-4

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

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

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

§ 5 Traktamente och resetillägg**Mom 1 Traktamenten**

Traktamente betalas i enlighet med Skatteverkets vid var tidpunkt gällande regler för skattefritt traktamente.

Mom 2 Resetillägg

Resetillägg enligt bilaga 2 betalas då traktamente för hel eller del av dag utbetalas enligt mom 1 ovan.

§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Vid tjänsteresa som inte medför övernattning betalas resetillägg enligt bilaga 3.

De lokala parterna kan alternativt sluta avtal om annan ersättning eller annan avlöningsform vid sådan tjänsteresa.

§ 7 Reseförskott

Tjänsteman har rätt till förskott på ersättning enligt detta avtal. Om förskottet är större än det belopp tjänstemannen redovisar enligt reseräkningen skall han betala tillbaka överstigande del. Sådant överskjutande förskott får kvittas mot tjänstemannens lön vid närmast påföljande utbetalning.

§ 8 Reseräkning

Reseräkning, undertecknad av tjänstemannen, skall inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommits. Reseräkningen skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt detta avtal. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett skall denna användas.

Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader skall bifogas.

Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil utöver skattefri bilkostnadsersättning.

Tillägg kr/mil

Från	1 juli 2023	1 april 2024
För varje mil	9,00	9,30
För resa i:		
Västernorrland	0,20	0,20
Jämtland	0,20	0,20
Västerbotten	0,30	0,30
Norrbotten	0,30	0,30
För passagerare med tjänsteärende	0,50	0,50

Reseavtalets bilaga 2

Resetillägg utöver skattefritt traktamente.

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
Mom 1:1		
Hel dag	140:-	144:-
Mom 1:2		
Avresedagen		
a) avresa före kl. 12.00	140:-	144:-
b) avresa efter kl. 12.00	70:-	72:-
Mom 1:3		
Hemkomstdagen		
a) hemkomst före kl. 19.00	70:-	72:-
b) hemkomst efter kl. 19.00	140:-	144:-
Mom 1:4		
Nattraktamente	-	

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
Mom 2:1		
Hel dag	87:-	90:-
Mom 2:2		
Nattraktamente	-	

Mom 3 Reducering av resetillägg

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

	1 juli 2023	1 april 2024
Vid mom 1:1, 1:2a) och 1:3b)		
Frukost, lunch och middag	126:-	130:-
Lunch och middag	98:-	101:-
Lunch eller middag	49:-	51:-
Frukost	28:-	29:-
Vid mom 1:2b) och 1:3a)		
Frukost, lunch och middag	63:-	65:-
Lunch och middag	49:-	51:-
Lunch eller middag	24:-	25:-
Frukost	14:-	15:-
Vid mom 2:1		
Frukost, lunch och middag	78:-	80:-
Lunch och middag	60:-	62:-
Lunch eller middag	30:-	31:-
Frukost	17:-	18:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning

Mom 1 Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
Om tjänsteresan varat mer än 4 timmar men inte mer än 10 timmar	90:-	93:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	180:-	186:-

Mom 2 Reducering av resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med		
Frukost	35:-	36:-
Lunch	50:-	52:-
Middag	120:-	124:-
Dock högst erhållet resetillägg.		