

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

mellan

DANSCENTRUM (DC)

och

TEATERFÖRBUNDET

avseende

dansare och koreografer samt tekniska och
administrativa tjänstemän anställda av fria

koreografer inom Danscentrum

1 juni 2017 – 31 mars 2020

Innehåll

Allmänt	7
GEMENSAMMA BESTÄMMELSER.....	7
1 Avtalets omfattning.....	7
1.1 Medverkan som omfattas av avtalet.....	7
2 Allmänna bestämmelser.....	7
2.1 Anställningens början och upphörande	7
2.2 Auditions.....	7
3 Resor.....	8
3.1 Traktamente	8
3.1.1 Resetillägg	8
3.2 Resor.....	8
Protokollsanteckning.....	8
3.3 Turné utomlands	8
3.4 Restidsersättning.....	8
3.5 Övriga villkor.....	9
4 Semester och annan ledighet.....	9
4.1 Semesterår	9
4.2 Semesterns längd	9
4.3 Semesterlön, semesterersättning	9
4.4 Semesterns förläggning.....	9
4.5 Havandeskapslön.....	9
Anmärkning	11
Anmärkning	11
4.6 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning	11
4.6.1 Föräldrapenning	11
4.6.2 Tillfällig föräldrapenning.....	11
5 Sjukdom.....	12
5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan.....	12
5.1.1 Sjukanmälan	12
5.1.2 Förutsättning för rätt till sjuklön	12
5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan	12
5.2.1 Försäkran.....	12
5.2.2 Läkarintyg	12

5.2.3 Anmälan till försäkringskassa	13
5.3 Sjuklörens storlek	13
5.3.1 Löneavdrag	13
5.3.2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar	13
5.3.2.1 Frånvaro hela dagar.....	13
Anmärkning	13
5.3.2.2 Frånvaro del av dag	14
5.3.2.3 Arbetstagare med timlön eller gage.....	14
5.3.2.4 Definition av månadslön	14
5.3.2.5 Rörliga ersättningar (avser alla)	14
Protokollsanteckning.....	15
Anmärkningar till 5.3.2.....	15
5.3.3 Sjukdom fr o m 15:e kalenderdagen/Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS.....	15
5.4 Vissa samordningsregler.....	15
5.4.1. Livränta och rehabiliteringspenning.....	15
5.4.2 Försäkringsersättningar.....	15
5.4.3 Vissa ersättningar från staten	16
5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön.....	16
5.5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället.....	16
5.5.2 Förtigande av sjukdom	16
5.5.3 Inte lämnat friskintyg	16
5.5.4 Nedsatta sjukförmåner.....	16
5.5.5 Olycksfall som vållats av tredje man	16
5.5.6 Olycksfall vid förvärvsarbete för annan	17
5.5.7 Inskränkningar fr o m 15:e kalenderdagen	17
Anmärkningar	17
5.6 Smittbärare.....	17
6 Försäkringar och pensioner	18
6.1 Försäkringar.....	18
Protokollsanteckning.....	18
6.2 Kompletterande pensionsersättning.....	18
7 Lön	18
7.1 Lön	18
7.2 Löneutbetalning	18

8 Jämställdhet och diskriminering.....	19
8.1 Jämställdhetsplan.....	19
8.2 Diskriminering.....	19
9 Tvister.....	19
9.1 Meningsskiljaktigheter.....	19
9.2 Skadestånd.....	19
10 Giltighetstid.....	20
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER.....	20
11 Dansare.....	20
11.1 Anställningsformer.....	20
Anmärkning.....	20
11.2 Gränsöverskridande arbete.....	20
11.3 Lägstälön dansare.....	20
11.4 Lägstälön vid anställning per vecka respektive dag.....	21
11.5 Lägstälön vid halvtidsanställning.....	21
11.6 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar.....	21
11.7 Överenskommen lön/Lönesättningsprinciper.....	22
Anmärkning.....	22
11.8 Repetition och inhopp.....	22
Anmärkning.....	23
11.9 Arbetstid dansare.....	23
11.9.1 För heltidsanställda.....	23
11.9.2 För halvtidsanställda.....	23
11.9.3 För hel- och halvtidsanställda.....	23
11.10 Veckovila och dygnsvila.....	24
11.10.1 Veckovila.....	24
11.10.2 Dygnsvila.....	24
11.11 Arbetstidsschema.....	24
11.12 Övertid och övertidsersättning.....	24
11.12.1 Övertid.....	24
11.12.2 Övertidsersättning.....	25
11.12.3 Beräkning av övertidsersättning heltidsanställda.....	25
11.12.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda.....	25
12 Koreografer.....	26

12.1 Anställningsformer	26
12.2 Förberedelsetid	26
12.3 Gränsöverskridande arbete	26
12.4 Lägstälön koreograf	26
12.5 Lägstälön vid anställning per vecka respektive dag	27
12.6 Lägstälön vid halvtidsanställning	27
12.7 Antal repetitionsdagar och/eller föreställningar	27
12.8 Överenskommen lön/lönesättningsprinciper	27
Anmärkning	28
12.9 Arbetstid koreografer	28
12.9.1 Ordinarie arbetstid	28
12.10 Veckovila och dygnsvila	28
12.10.1 Veckovila	28
12.10.2 Dygnsvila	29
13 Administrativa och tekniska tjänstemän	29
13.1 Anställningsformer	29
13.2 Gränsöverskridande arbete	29
13.3 Lägstälön administrativa och tekniska tjänstemän	29
13.4 Lönesättningsprinciper	29
Anmärkning	30
13.5 Arbetstid administrativa och tekniska tjänstemän	30
13.5.1 Ordinarie arbetstid	30
13.5.2 Arbetstidsschema	30
13.6 Veckovila och dygnsvila	31
13.6.1 Veckovila	31
13.6.2 Dygnsvila	31
13.7 Övertid och övertidsersättning	31
13.7.1 Övertid	31
13.7.2 Övertidsersättning	31
13.7.3 Beräkning av övertidsersättning heltidsanställda	32
13.7.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda	32
14 Uppförandeersättningar	32
14.1 Koreografer	32
14.2 Upphovsrätts- och uppföranderättsersättningar övriga yrkesgrupper	33

Anmärkning	33
Bilagor.....	34
Bilaga 1 Anställningsavtal dansare	35
Bilaga 2 Anställningsavtal koreograf	37
Bilaga 3 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman	39
Bilaga 4 Reseavtal.....	41
Bilaga 5 Förhandlingsprotokoll.....	46

Allmänt

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

GEMENSAMMA BESTÄMMELSER

1 Avtalets omfattning

1.1 Medverkan som omfattas av avtalet

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

2 Allmänna bestämmelser

2.1 Anställningens början och upphörande

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

2.2 Auditions

Auditions ska ej vara avgiftsbelagt.

3 Resor

3.1 Traktamente

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

3.1.1 Resetillägg

Med resetillägg avses ett skattepliktigt traktamente som likställs med lön.

3.2 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 anställda inte rimligen kan tillbringa natten i hemmet.

3.3 Turné utomlands

Vid turné utomlands utgår minst traktamente enligt Skatteverkets allmänna råd.

3.4 Restidsersättning

För restid inom landet utöver fastställt veckoarbetstidsmått utgår restidsersättning från och med den 1 juni 2017 med 62 kr per timme, från och med den 1 april 2018 med 63 kr och från och med den 1 april 2019 med 64 kr per timme.

3.5 Övriga villkor

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

4 Semester och annan ledighet

Om inget annat sägs gäller semesterlagen.

4.1 Semesterår

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

4.2 Semesterns längd

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

4.3 Semesterlön, semesterersättning

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

4.4 Semesterns förläggning

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

4.5 Havandeskapslön

Vid havandeskap utgår till tillsvidareanställd full lön under tiden från det arbetsgivaren förklarar att tjänstgöringen bör avbrytas intill dess den anställda äger rätt uppbära

föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) . Under tiden den anställda uppbär föräldrapenning, dock tidigast 60 dagar före den beräknade nedkomsten görs löneavdrag enligt nedan.

Denna lönegräns beräknas som:

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

Exempel 2017

Prisbasbeloppet för år 2017 är 44 800 kr. Lönegränsen blir för det året därför:

$$\frac{7,5 \times 44\,800 \text{ kr} = 28\,000 \text{ kr}}{12}$$

För arbetstagare med månadslön om högst 28 000 kr:

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

För arbetstagare med fast månadslön över 28 000 kr:

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

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

Med fast kontant månadslön jämförs vid tillämpningen av denna begränsningsregel

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

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

Anmärkning

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

Anmärkning

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

4.6 Ledighet med föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning

4.6.1 Föräldrapenning

Vid ledighet med föräldrapenning hänvisas till regleringarna i Föräldrapenningtillägget, FPT.

Vid föräldraledighet görs löneavdrag som vid tjänstledighet utan lön.

4.6.2 Tillfällig föräldrapenning

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

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

Om en arbetstagare är frånvarande görs löneavdrag per frånvarotimme med:

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

Om ledighetsperiod med tillfällig föräldrapenning omfattar en eller flera hela kalendermånader ska arbetstagarens hela månadslön avdras för var och en av kalendermånaderna. Om de avräkningsperioder som företaget använder vid löneutbetalningen inte sammanfaller med kalendermånaderna har arbetsgivaren rätt att vid tillämpning av denna bestämmelse byta begreppet "kalendermånad" mot "avräkningsperiod". Beträffande begreppet veckoarbetstid och månadslön se 4.5, havandeskapslön.

5 Sjukdom

5.1 Rätten till sjuklön och sjukanmälan

5.1.1 Sjukanmälan

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

5.1.2 Förutsättning för rätt till sjuklön

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

5.2 Försäkran, läkarintyg och anmälan

5.2.1 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.

5.2.2 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.

5.2.3 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.

5.3 Sjuklörens storlek

5.3.1 Löneavdrag

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

5.3.2 Sjukdom t o m 14 kalenderdagar

5.3.2.1 Frånvaro hela dagar

För sjukdom t o m 14 kalenderdagar per sjukperiod gäller följande:

För varje arbetsdag en arbetstagare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per dag med:

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

för den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperiod respektive med:

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12}{\text{Årsarbetstiden (260 dagar)}}$$

fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden

För personal med veckolön görs som huvudregel sjukavdrag per dag, varvid dagslönen framräknas med hjälp av divisionerna 1/5 respektive 1/6 för aktuell 5- respektive 6 - dagarsvecka.

Anmärkning

Antalet karensdagar får enligt lagen ej överstiga tio under en tolv månadersperiod. Om det vid en ny sjukperiod visar sig att tjänstemannen fått avdrag för tio karensdagar inom tolv månader

bakåt från den nya sjukperiodens början, ska avdraget även för den första frånvarodagen beräknas enligt reglerna om 20 procents sjukavdrag.

5.3.2.2 Frånvaro del av dag

Om en anställd är frånvarande del av dag på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

$$\frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

för den första frånvarodagen karensdagen i sjukperioden

Respektive med

$$20 \% \times \frac{\text{Månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden

5.3.2.3 Arbetstagare med timlön eller gage

För den första frånvarodagen (karensdagen) i sjukperioden utges ej lön. För anställd med timlön utges sjuklön för varje timme den anställde varit frånvarande på grund av sjukdom fr o m den andra frånvarodagen i sjukperioden med 80 procent av den lön, den anställde på grund av sjukdomen gått miste om. För anställd med dags- eller föreställningsgage utges sjuklön med på motsvarande sätt till 80 procent, dock högst med 1 250 kr/dag eller föreställning.

5.3.2.4 Definition av månadslön

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

5.3.2.5 Rörliga ersättningar (avser alla)

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

Protokollsanteckning

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

Anmärkningar till 5.3.2

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

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

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

5.4 Vissa samordningsregler

5.4.1. Livränta och rehabiliteringspenning

Om en arbetstagare på grund av arbetsskada uppstår livränta i stället för sjukpenning och detta sker under tid då hen har rätt till sjuklön, ska sjuklönen från arbetsgivaren ej beräknas enligt 5.3 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.

5.4.2 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.

5.4.3 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.

5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

5.5.1 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.

5.5.2 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.

5.5.3 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.

5.5.4 Nedsatta sjukförmåner

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

5.5.5 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.

5.5.6 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.

5.5.7 Inskränkningar fr o m 15:e kalenderdagen

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

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

Anmärkningar

1. Om sjukpension enligt SPV-planen eller annan på arbetsmarknaden genom kollektivavtal reglerad pensionsplan börjar utges till arbetstagaren upphör rätt till sjuklön.
2. Beträffande inskränkning i rätten till sjuklön på grund av vissa samordningsregler - se 5.4.

5.6 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 smittbärappening 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 4.5 havandeskapslön. För arbetstagare med månadslön över lönegränsen ska dock avdrag göras med

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

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

6 Försäkringar och pensioner

6.1 Försäkringar

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

A Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA

B Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

C Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

D Omställningsavtal, TRS

E Föräldrapenningtillägg, FPT

Protokollsanteckning

Arbetsgivare som inte är anslutna till Danscentrum ska även fortsättningsvis teckna AGB.

6.2 Kompletterande pensionsersättning

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

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

7 Lön

7.1 Lön

Lön utgår enligt särskilda bestämmelser för olika yrkesgrupper, se nedan 11.3, 12.4 och 13.4

7.2 Löneutbetalning

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

8 Jämställdhet och diskriminering

8.1 Jämställdhetsplan

Om arbetsgivaren har fler än tio anställda ska arbetsgivaren varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

8.2 Diskriminering

Arbetsgivaren ska bedriva ett aktivt och planmässigt arbete mot alla former av diskriminering. Däri ingår diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, ålder, deltidsarbetande och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

9 Tvister

9.1 Meningsskiljaktigheter

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna ska därom förhandlas. Tvistefrågor, som ej kan lösas vid lokal förhandling mellan dansgruppen eller koreografen och den anställde, ska hänskjutas till central förhandling mellan Danscentrum och Teaterförbundet. 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.

9.2 Skadestånd

Om arbetsgivaren utan giltigt skäl sagt upp kontraktet till upphörande eller entledigat den anställde före anställningstidens utgång, är den anställde berättigad till ett skadestånd lika med lönen till anställningens utgång. Om den anställde utan giltigt skäl lämnar sin anställning före kontraktstidens eller uppsägningstidens slut, ska hen ersätta arbetsgivaren med ett belopp lika med lönen för det antal dagar av uppsägningstiden som ej fullgjorts. För föreställningsbunden personal gäller dock lägst ett belopp lika med en månadslön.

10 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2017 till och med 31 mars 2020 och därefter förlängs giltigheten ett år i taget om inte uppsägning sker från någondera sidan senast tre månader före avtalet löper ut.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR OLIKA YRKESGRUPPER

11 Dansare

11.1 Anställningsformer

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

Anmärkning

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

11.2 Gränsöverskridande arbete

I de fall arbetsgivaren önskar att den anställde utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av den anställdes befattning, såsom exempelvis att ge workshops eller bygga och riva dekor, ska särskild överenskommelse träffas. Överenskommelsen ska anges i anställningskontraktet.

11.3 Lägstälön dansare

För dansare som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års yrkeserfarenhet uppgår lägstälönen från och med den 1 juni 2017 till 20 341 kr per månad, från och med den 1 april 2018 till 20 748 kr och från och med den 1 april 2019 till 21 225 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 juni 2017 lägst 22 483 kr per månad, från och med den 1 april 2018 lägst 22 933 kr per månad och från och med den 1 april 2019 lägst 23 460 kr per månad. Löneutvecklingen ska därefter följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig scenkonstpersonal.

För dansare som inte uppfyller detta krav reduceras lägсталönen från och med den 1 juni 2017 till lägst 18 093 kr per månad, från och med den 1 april 2018 till lägst 18 455 kr och från och med 1 april 2019 till lägst 18 879 kr per månad.

Semestersättning tillkommer

11.4 Lägstalön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2 respektive 3,7, se 11.6.

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

11.5 Lägstalön vid halvtidsanställning

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 11.3.1 eller 11.7 dock med tillägg vid föreställning ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerat med 31,5.

11.6 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.

11.7 Överenskommen lön/Lönesättningsprinciper

Den överenskomna lönen per månad, vecka respektive dag samt för halvtidsanställning bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och dansaren 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, funktionshinder, 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 förväntat antal föreställningar beaktas och påverka lönesättningen.

11.8 Repetition och inhopp

För heltidsanställda gäller att repetition överstigande 2,5 timmar på föreställningsdag räknas som en repetitionsdag. 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 11.1.) Vid framförande av program som repeterats in utanför ordinarie arbetstid, ska gaget 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 11.3.

11.9 Arbetstid dansare

11.9.1 För heltidsanställda

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 3.4.

11.9.2 För halvtidsanställda

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.

11.9.3 För hel- och halvtidsanställda

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.

Gränsöverskridande arbete ska utföras på arbetstid.

11.10 Veckovila och dygnsvila

11.10.1 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.

11.10.2 Dygnsvila

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

11.11 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. För halvtidsanställda ska ett arbetstidsschema med samtliga arbetstider för anställningsperioden upprättas före anställningens början i samråd med den anställde och inskrivas i kontraktet. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske efter överenskommelse eller på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför dansgruppens eller koreografens kontroll.

11.12 Övertid och övertidsersättning

11.12.1 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.

11.12.2 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.

11.12.3 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

11.12.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för halvtidsanställda utgör timersättning:

Månadslön dividerad med 83,5

Alternativt:

Veckolön dividerad med 20

Alternativt:

Dagsgage dividerat med 4

12 Koreografer

12.1 Anställningsformer

Anställning för koreografer kan antingen vara per dansverk, allmän visstidsanställning, vikariats- eller tillsvidareanställning. Anställning kan vara heltid eller halvtid.

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

12.2 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.

12.3 Gränsöverskridande arbete

I de fall arbetsgivaren önskar att koreografen utför arbetsuppgifter utöver de som omfattas av koreografens befattning ska särskild överenskommelse träffas därom.

12.4 Lägstlön koreograf

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

Koreograf som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års relevant yrkeserfarenhet uppgår lägstlönen från och med den 1 juni 2017 till 26 765 kr per månad, från och med den 1 april 2018 till 27 300 kr och från och med den 1 april 2019 till 27 928 kr per månad.

För koreograf som inte uppfyller detta krav reduceras lägstlönen från och med den 1 juni 2017 till lägst 20 769 kr per månad, från och med den 1 april 2018 till lägst 21 184 kr och från och med den 1 april 2019 till lägst 21 671 kr per månad.

Semestersättning tillkommer

12.5 Lägstlön vid anställning per vecka respektive dag

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2.

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

12.6 Lägstlön vid halvtidsanställning

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 procent av lön enligt 12.4 dock med tillägg vid föreställning av ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerad med 31,5.

12.7 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.

12.8 Överenskommen lön/lönesättningsprinciper

Den överenskomna lönen bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och koreografen 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, funktionshinder, 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.

Lönen ska successivt öka med koreografens yrkesverksamhet och baseras på koreografens personliga kvalifikationer. Löneutvecklingen ska i övrigt följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig personal.

12.9 Arbetstid koreografer

12.9.1 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.

12.10 Veckovila och dygnsvila

12.10.1 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.

12.10.2 Dygnsvila

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

13 Administrativa och tekniska tjänstemän

13.1 Anställningsformer

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

13.2 Gränsöverskridande arbete

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

13.3 Lägstälön administrativa och tekniska tjänstemän

För teknisk och administrativ personal utan relevant utbildning uppgår lägstälönen från och med den 1 juni 2017 till 18 292 kr per månad, från och med den 1 april 2018 till 18 658 kr per månad och från och med den 1 april 2019 till 19 087 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 juni 2017 till 19 714 kr per månad, från och med 1 april 2018 till 20 108 kr och från och med den 1 april 2019 till 20 570 kr per månad.

13.4 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, funktionshinder, 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.

13.5 Arbetstid administrativa och tekniska tjänstemän

13.5.1 Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid utgör högst 40 timmar per vecka. Ordinarie arbetstid per arbetsdag är högst 10 timmar. 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 3.4. 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. Gränsöverskridande arbete ska utföras på arbetstid.

13.5.2 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. Tillfälliga ändringar i arbetstidsschema får ske efter överenskommelse eller på grund av sjukdomsfall eller andra därmed jämförbara omständigheter utanför dansgruppens eller koreografens kontroll.

13.6 Veckovila och dygnsvila

13.6.1 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.

13.6.2 Dygnsvila

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

13.7 Övertid och övertidsersättning

13.7.1 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.

13.7.2 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.

13.7.3 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

13.7.4 Beräkning av övertidsersättning halvtidsanställda

Vid beräkning av övertidsersättning för halvtidsanställda utgör timersättning:

Månadslön dividerad med 83,5

Alternativt:

Veckolön dividerad med 20

Alternativt:

Dagsgage dividerad med 4

14 Uppförandeersättningar

14.1 Koreografer

Av koreografen skapad koreografi ersätts per föreställning enligt följande:

Föreställning om högst 30 minuter

Från och med den 1 juni 2017	366 kr
Från och med den 1 april 2018	373 kr
Från och med den 1 april 2019	379 kr

Föreställning överstigande 30 minuter

Från och med den 1 juni 2017	731 kr
Från och med den 1 april 2018	746 kr
Från och med den 1 april 2019	763 kr

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

14.2 Upphovsrätts- och uppföranderättsersättningar övriga yrkesgrupper

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

Anmärkning

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

Bilagor

Bilaga 1 Anställningsavtal dansare

Bilaga 2 Anställningsavtal koreograf

Bilaga 3 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman

Bilaga 4 Reseavtal

Bilaga 5 Förhandlingsprotokoll

Bilaga 1 Anställningsavtal dansare

Anställd

Namn _____ Personnummer _____

Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

Namn _____ Org. nummer _____

Adress _____

Verksamhetsort _____ Tel _____

Anställningsform

Per dansverk from _____ tom _____

Allmän visstidsanställning from _____ tom _____

Tillsvidareanställning from _____

Vikariat from _____ tom _____ under _____ frånvaro

Per föreställning Föreställningsdatum _____

Inhopp vid _____ frånvaro, datum: _____

Praktik from _____ tom _____

Arbetstid: Heltid Halvtid **Veckovilodagen** infaller på: _____

Lön vid anställningstillfället _____ kr per månad/vecka/dag

Arbetsuppgifter som förekommer utöver dansare: _____

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

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

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

Förläggning av daglig träning för hela kontraktperioden Från arbetsgivaren:

Arbetstidsschema för hela kontraktperioden

Särskilda anställningsvillkor _____

Övriga villkor

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

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

Datum och ort

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift

Bilaga 2 Anställningsavtal koreograf

Anställd

Namn _____ Personnummer _____

Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

Namn _____ Org. nummer _____

Adress _____

Verksamhetsort _____ Tel _____

Anställningsform

Per dansverk from _____ tom _____

Allmän visstidsanställning from _____ tom _____

Tillsvidareanställning from _____

Vikariat from _____ tom _____ under _____ frånvaro

Per föreställning Föreställningsdatum _____

Inhopp vid _____ frånvaro, datum: _____

Praktik from _____ tom _____

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

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

Datum och ort

Datum och ort

Arbetsgivarens underskrift

Den anställdes underskrift

Bilaga 3 Anställningsavtal administrativ/teknisk tjänsteman

Anställd

Namn _____ Personnummer _____
Adress _____ Tel _____

Arbetsgivare

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

Anställningsform

- Tillsvidareanställning** from _____
 Allmän visstidsanställning from _____ tom _____
 Vikariat from _____ tom _____ under _____ frånvaro _____

Arbets tid: Heltid Deltid Sysselsättningsgrad _____ %

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 Teaterförbundet och Danscentrum 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 Reseavtal

§ 1 Avtalets omfattning

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

§ 2 Definitioner

AVRESEDAG = Dag då tjänsteresa påbörjas

BOSTAD = Familjebostad eller motsvarande fast bostad i anslutning till verksamhetsorten

DAG = Tiden mellan 06.00 - 24.00

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

HEMKOMSTDAG = Dag då tjänsteresa avslutas

NATT = Tiden mellan 00.00 - 06.00

ORDINARIE

ARBETSPLATS = Den arbetsplats där tjänstemannen fullgör huvuddelen av sin tjänstgöring

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

VANLIGA

VERKSAMHETSORTEN

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

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

§ 3 Grundläggande bestämmelser

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

§ 4 Resekostnadsersättning m m

Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

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

Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

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

Mom 4

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

Mom 5 Undantag från mom 2-4

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

Mom 6 Restidsersättning

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

Mom 7 Logikostnad

Vid tjänsteresa som medför 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 När traktamente betalas

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

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

Traktamente betalas enligt bilaga 2.

Mom 2 Traktamenten

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

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

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

Beloppen redovisas i bilaga 2.

Mom 3 Tjänsteresa som pågår mer än tre månader

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

Anmärkning

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

Mom 4 Resetillägg

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

Resetillägg betalas enligt bilaga 2.

Reseavtalets bilaga 1 (från 1 feb 2012)

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

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

Reseavtalets bilaga 2

Traktamentesbelopp och resetillägg

Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

	Traktamente	Resetillägg
Mom 1:1		
Hel dag	220:-	140:-
Mom 1:2 Avresedagen		
a) avresa före kl 12.00	220:-	140:-
b) avresa efter kl 12.00	110:-	70:-
Mom 1:3 Hemkomstdagen		
a) Hemkomst före kl 19.00	110:-	70:-
b) Hemkomst efter kl 19.00	220:-	140:-
Mom 1:4 Nattractamente	110:-	

Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

	Traktamente	Resetillägg
Mom 2:1 Hel dag	154:-	87:-
Mom 2.2 Nattractamente	110:-	

Mom 3 Reducering av traktamente och resetillägg

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

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

	Traktamente	Resetillägg
Frukost, lunch och middag	198:-	126:-
Lunch och middag	154:-	98:-
Lunch eller middag	77:-	49:-
Frukost	44:-	28:-

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

	Traktamente	Resetillägg
--	-------------	-------------

Frukost, lunch och middag	99:-	63:-
Lunch och middag	77:-	49:-
Lunch eller middag	39:-	24:-
Frukost	22:-	14:-
* vid mom 2:1		
Frukost, lunch och middag	139:-	78:-
Lunch och middag	108:-	60:-
Lunch eller middag	54:-	30:-
Frukost	31:-	17:-

Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig

Mom 1 Resetillägg

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

Om tjänsteresan varat mer än tio timmar 180:-

Mom 2 Reducering av resetillägg

Om arbetsgivaren kostnadsfritt tillhandahåller måltid ska resetillägget reduceras med

Frukost 35:-

Lunch 50:-

Middag 120:-

Dock högst erhållet resetillägg.

Bilaga 5 Förhandlingsprotokoll

ÖVERENSKOMMELSE 2013-11-13

Nytt lönesystem mm i avtalet Danscentrum / Teaterförbundet

Dansare

Lägstalöner och överenskomna löner

1. *Lägsta löner*

1.1 Dansare som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års relevant yrkeserfarenhet

Lägst 19 000 kr per månad.

För dansare som inte uppfyller detta krav reduceras lägstalönen maximalt till 16 900 kr per månad.

1.2 *Lägstalön vid anställning per vecka respektive per dag*

Veckolön: Överenskommen månadslön dividerad med 4,2 respektive 3,7, se 2.2 nedan.

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

1.3 *Lägstalön vid halvtidsanställning*

Vid halvtidsanställning utgår lön med lägst 60 % av lön enligt ovan 1.1, dock med tillägg vid föreställning ett belopp lika med överenskommen månadslön dividerad med 31,5.

2. *Överenskommen lön*

2.1 Den överenskomna lönen per månad, vecka respektive dag samt för halvtidsanställning bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och dansaren varvid följande principer skall vara vägledande:

Text i nuvarande bilaga 5 som inarbetas i texten med dessa tillägg.

Då överenskommelse träffas skall dessutom förväntat antal föreställningar beaktas och påverka lönesättningen.

Dansaren skall efter fem år efter det första engagemanget haft en positiv löneutveckling baserad på personliga kvalifikationer dock lägst 21 000 kr per månad.

Löneutvecklingen skall därefter följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig scenkonstpersonal.

2.2 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.

Om detta inskrivs i anställningskontraktet kan vid anställning överstigande en månad två föreställningar understigande 30 minuter samma dag och på samma plats räknas som en.

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 åtta.

Koreografer

Lägsta löner och överenskomna löner.

Koreografer ersätts under den överenskomna repetitionstiden, i vilken även förberedelsestid om minst en dag skall ingå, med lön enligt följande:

1. Lägsta lön

1.1 Koreograf som genomgått relevant utbildning i Sverige eller utomlands eller med minst 2 års relevant yrkeserfarenhet.

Lägst 25 000 kr per månad.

För koreograf som inte uppfyller detta krav reduceras lägstalönen till maximalt 19 400 kr.

1.2 Lägstalön per vecka respektive per dag

Veckolön: Tillämplig lägsta månadslön enligt ovan dividerad med 4,2.

Daglön: Tillämplig lägsta månadslön förhöjd med 25 procent dividerad med 21.

1.3 Lägsta lön vid halvtidsanställning.

60 % av tillämplig lägsta lön enligt ovan med tillägg vid föreställning av lägsta månadslön dividerad med 31,5. 2.2

2. Överenskommen lön.

Den överenskomna lönen bestäms för varje anställning/anställningsperiod i förhandlingar mellan arbetsgivaren och koreografen varvid följande principer skall följas:

Text i nuvarande bilaga 5 som inarbetas i texten med följande tillägg:

Lönen skall successivt öka med koreografens yrkeserfarenhet och baseras på koreografens personliga kvalifikationer.

Löneutvecklingen skall i övrigt följa den övriga arbetsmarknaden för konstnärlig scenkonstpersonal.

3. *Utföranderättsersättning för koreografi.*

Av koreografen skapad koreografi ersätts per föreställning enligt följande:

Föreställning om högst 30 minuter 350 kr.

Föreställning överstigande 30 min 700 kr.

Ersättningen betraktas som lön. Beloppen gäller för hela avtalsperioden.

Gemensamma bestämmelser

1. Ikraftträdande, avtalslängd, justering av lägsta löner

Detta avtal träder i kraft 2014-04-01 och gäller till och med 2016-03-31. För perioden 2014-01-01 tom 2014-03-31 tillämpas parternas avtal av den 2013-08-23.

Per den 2015-04-01 skall avtalets lägsta löner, med undantag för utförande-rättsersättning för koreograf, samt övriga i avtalet angivna ersättningar uppräknas med 2,5 %.

2. Gemensam uppföljning och utvärdering av avtalet

Parterna skall i gemensam arbetsgrupp följa hur detta avtal utvecklas på området. Utvärderingen skall avslutas senast 2015-11-01.

Stockholm den 13 november 2013.

Danscentrum

Teaterförbundet

Lollo Moberg

Margreth Elfström

Lars Åström

Julia Reinhard

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 27 maj 2014

Parter Danscentrum (DC)
Teaterförbundet (TF)

Närvarande Lollo Moberg (DC)
Julia Reinhard (TF)

Ärende Nytt löneavtal mellan Danscentrum och Teaterförbundet för administrativa och tekniska tjänstemän i kollektivavtalet avseende dansare och koreografer samt tekniska och administrativa tjänstemän inom Danscentrum för perioden 2014-04-01-2016-03-31, samt vissa revideringar i kollektivavtalet.

§ 1

Parterna har träffat ett nytt löneavtal för administrativa och tekniska tjänstemän för perioden 2014-04-01-2016-03-31. Lönerna höjs med 2,7 procent från och med den 1 april 2014 och med 2,5 procent från och med den 1 april 2015.

§ 2

Bilaga 5 Lönesättningsprinciper och Bilaga 6 Sjuklön förs in i avtalet. Bilaga 9 En spark framåt för jämställdheten, Bilaga 10 Aktiva åtgärder mot diskriminering och Bilaga 11 Kombinerad företagsförsäkring lyfts ur avtalet då de är obsoleta.

För Danscentrum

För Teaterförbundet

Lollo Moberg

Julia Reinhard

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum 25 september 2014

Parter Danscentrum (DC)
Teaterförbundet (TF)

Närvarande Lollo Moberg (DC)
Julia Reinhard (TF)

Ärende Införande av försäkringen Föräldrapenningtillägg (FPT) i kollektivavtalet mellan Teaterförbundet och Danscentrum.

§ 1

Med anledning av att Fora beslutat om att föra in en ny försäkring (FPT) i på området gällande försäkringspaket beslutar parterna om att från och med 1 januari 2014 föra in försäkringen FPT i gällande kollektivavtal. Därmed utträngas de delar av kollektivavtalet som reglerar föräldrapenningtillägg från arbetsgivaren. Dvs i bilaga 6 tas mom 3:3, mom 3:4 samt mom 7:1 bort.

För Danscentrum

För Teaterförbundet

Lollo Moberg

Julia Reinhard

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Datum	14 juni 2017
Parter	Danscentrum (DC) Teaterförbundet för scen och film (TF)
Närvarande för	Arbetsgivarparten Lollo Moberg (DC) jämte delegation Arbetstagarparten Julia Reinhard Josefin Lundmark jämte delegation
Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor i kollektivavtalet mellan Danscentrum och Teaterförbundet för scen och film avseende dansare och koreografer samt tekniska och administrativa tjänstemän inom Danscentrum

§ 1

Avtalet mellan Danscentrum och Teaterförbundet för scen och film avseende dansare och koreografer samt tekniska och administrativa tjänstemän inom Danscentrum prolongeras för tiden från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

Överenskommelsen är preliminär till dess att den antagits av respektive förbunds styrelse.

§ 2 Löner m.m.

Fr o m 1 juni 2017

Utgående månadslöner höjs med 2,2 %

Fr o m 1 april 2018

Utgående månadslöner höjs med 2,0 %

Fr o m 1 april 2019

Utgående månadslöner höjs med 2,3 %

Övriga ersättningar

Samtliga i avtalet inskrivna ersättningar höjs med 2,2 % fr o m den 1 april 2017, med 2,0 % fr o m den 1 april 2018 samt med 2,3 % fr o m den 1 april 2019.

§ 3 Utvärdering och översyn av avtalet

Parterna är överens om att under avtalsperioden gemensamt utvärdera hur avtalet har utvecklats på området, se bilaga. Parterna ska också genomföra en översyn av avtalets språk och utformning för att underlätta dess tillämpning. Om parterna kan endas om ändringar förs dessa in i kollektivavtalet under avtalsperioden.

Vid protokollet

Josefin Lundmark

För Danscentrum

Lollo Moberg

För Teaterförbundet

Julia Reinhard

Bilaga till förhandlingsprotokoll 14 juni 2017

Parterna är överens om att tillsätta en arbetsgrupp för att utvärdera hur avtalet har utvecklats på området samt genomföra en översyn av avtalets språk och utformning. Parterna kan även föreslå andra åtgärder eller aktiviteter som bidrar till att hantera frågorna.

Arbetsgruppen bemannas med representanter för sin organisation som har god kännedom om branschen och dess framtida behov. Gruppen bör bestå av dansare, koreografer och producenter som riktar sig mot en vuxen publik, samt till barn och unga. Representanterna bör också vara verksamma i olika delar av landet.

Arbetet ska inledas i enlighet med Steg 1 nedan.

Process, tidplan

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

Steg 1 – Utredning: gruppen genomför utredning och faktainsamling för att söka skapa en objektiv bild av hur avtalet har utvecklats samt klarlägga eventuella problem vid avtalets tillämpning som beror på dess språk och utformning. Utredning och insamling av underlag bör ske i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå för att belysa regionala skillnader och utmaningar vid tillämpning av avtalet

Steg 2 – Analys: gruppen resonerar gemensamt kring underlaget från Steg 1 med målsättning att hitta lösningar.

Steg 3 – Översyn av språk och utformning: gruppen genomför en översyn av avtalets språk utifrån underlaget som inhämtats i Steg 1. Eventuella förändringar som ska föras in i kollektivavtalet under perioden måste godkännas av respektive organisations styrelse.

Arbetsgruppen ska påbörja Steg 1 senast den 31 december 2017.

Arbetsgruppen ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat, inklusive rekommendation om fortsatt hantering, senast per den 31 mars 2018.

Metod

Arbetsgruppen är fri att använda de metoder respektive grupp anser mest ändamålsenlig för att nå resultat.