

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor för chefer anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater och Stockholms Konserthus
Parter	Svensk Scenkonst Ledarna
Datum	24 augusti 2017 och 6 september 2017
Plats	Svensk Scenkonsts lokaler i Stockholm
Närvarande för	Arbetsgivarparten Nils Bergh (vid protokollet) Maria Sundling Grundtman Arbetstagarparten Madeleine Warghusen

§ 1 Nytt avtal

Avtalet mellan Svensk Scenkonst och Ledarna prolangeras tillsvidare från den 1 oktober 2017 med ändringar och tillägg enligt bilaga A (allmänna anställningsvillkor) och bilaga B (löner).

§ 2 Flexpension

Parterna träffar överenskommelse om flexpension enligt protokollsbilaga C.

Avsättningen till flexpension enligt nämnda överenskommelse är 0,3 % för år 2020. 0,1 % av denna avsättning räknas av på löneutrymmet för innevarande avtalsperiod. Resterande 0,2 % räknas av 2020.

§ 3 Partsgemensamt seminarium

Under avtalsperioden kommer parterna se över möjligheten att anordna ett gemensamt seminarium på temat "Hållbara chefer".

Ett sådant seminarium har en naturlig koppling till arbetsmiljö, men kan även inbegripa en diskussion avseende form och karaktär gällanden dialogen mellan chef och arbetsgivaren. Vad avser dialog i detta perspektiv kan ett diskussionsunderlag se ut som följer.

I den inledande dialogen länkas företagets vision och mål samman med verksamhetsmål, personliga mål och utveckling. Lön och belöning kopplas sedan

i samband med lönerrevisionen till prestation, måluppfyllelse och hur chefen leder verksamheten och medarbetare. I dialogen diskuteras även chefens uppdrag och förutsättningar som tex befogenhet, stöd i organisationen, förväntningar på tillgänglighet och flexibilitet samt planering av chefens kompetensutveckling i syfte att tillgodose verksamhetens framtida behov.

Överenskommelsen är preliminär till dess att den antagits av respektive parts beslutande organ.

Vid protokollet



Nils Bergh

För Svensk Scenkonst 2017-09-06



Maria Sundling Grundtman

För Ledarna 2017-09-06



Madeleine Warghusen

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM

Följande ändringar införs i kollektivavtalet med bilagor från 1 oktober 2017:

§ 2 Anställning

Ny text (före Mom 2.1).

De anställningsformer som anges nedan är en uttömmande reglering av de anställningsformer som är tillgängliga på avtalsområdet. Vad avser företrädesrätt till återanställning gäller lagen om anställningsskydd såvida inte annat anges.

Ny text i hela Mom 2.2:

Mom 2.2

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om tidsbegränsad anställning:

- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet eller frånvaro eller för att upprätthålla en ledigförklarad befattning.
- För allmän visstid.
- För tjänsteman som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år).
- För säsongarbete.

Anmärkning:

Parterna är överens om att definitionen av säsongarbete följer av lagen om anställningsskydd.

- För skolungdom samt vid praktikarbete.

Till en tidsbegränsad anställning som bedöms få en varaktighet av högst en månad gäller inte företrädesrätt till återanställning.

Nytt stycke:

Mom 2.2.1 Omvandlingsregel för vikariat och allmän visstidsanställning

Ett vikariat eller en allmän visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat och/eller allmän visstidsanställning sammanlagt mer än i 36 månader under en femårsperiod. Denna regel ersätter § 5 a i lagen om anställningsskydd.

Anmärkning:

Tjänsteman kan efter det att tidpunkten för omvandling till tillsvidareanställning inträtt träffa skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren om att avstå den aktualiserade omvandlingen. Sådan överenskommelse gäller i sex månader. Tjänsteman kan herefter på nytt avstå från

tillsvidareanställning enligt denna regel. För den som uppnått den ordinarie pensionsåldern enligt ITP-planen (fn. 65 år) övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning.

I huvudregel gäller, likt gällande rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat, vid omvandling att anställningsvillkoren kvarstår oförändrade om inte arbetsgivaren och tjänstemannen kommer överens om annat. För det fall parterna inte kommit överens och sysselsättningsgraden kort före omvandlingstidpunkten i väsentlig mån avviker från en genomsnittligt beräknad sysselsättningsgrad under de senaste tolv månaderna ska denna i tillsvidareanställningen bestämmas till den genomsnittliga.

Ny text i hela Mom 2.3 utom "Protokollsanteckning", som kvarstår från tidigare avtal:

Mom 2.3

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på prövobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provoperioden, kan anställningen efter överenskommelse förlängas med tid som motsvarar frånvarotiden. Har tjänstemannen direkt före provanställningen varit anställd i liknande befattning i företaget, i allmän visstid eller vikariat, minskas provanställningstiden i motsvarande grad.

Om provanställningen inte övergår till en tillsvidareanställning, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande, om tjänstemannen begär det.

Protokollsanteckning:

Parterna är medvetna om att arbete vid företagen har så speciell karaktär att provanställning förhållandvis stor utsträckning kan vara nödvändig.

Nytt stycke:

2.3.1

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provotidens utgång genom skriftligt besked senast två veckor i förväg.

Vill inte arbetsgivaren eller tjänstemannen att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska skriftligt besked om detta lämnas senast två veckor före provotidens utgång. Har inte underrättelse lämnats senast vid provotidens utgång övergår provanställningen till en tillsvidareanställning.

Nytt Moment 2.4:

2.4

Ett vikariat eller en allmän visstid kan bringas att upphöra genom att arbetsgivaren eller tjänstemannen lämnar underrättelse därom. Anställningen upphör då en månad efter det att någondera parten skriftligen underrättat motparten om sin avsikt att avbryta anställningen.

Möjligheten att genom underrättelse bringa anställningen att upphöra gäller endast fram till den tidpunkt då tjänstemannen har en sammanlagd anställningstid om sex månader vid företaget. När ett avtal om en allmän visstid eller ett vikariat har föregåtts av en provanställning i liknande befattning i företaget minskas provotiden i motsvarande grad.

NB
llh
o

Om vikariatet eller den allmänna visstidsanställningen upphör att gälla genom underrättelse från arbetsgivaren, ska arbetsgivaren motivera sitt ställningstagande om tjänstemannen begär det.

Anmärkning:

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan skriftligen överenskomma om att ett vikariat eller en allmän visstid inte av någondera parten kan bringas att upphöra genom underrättelse.

Nytt Mom 2.5

2.5

Om arbetsgivare och tjänsteman kommit överens om att en tidsbegränsad anställning kan sägas upp i förtid kan parterna inte komma överens om kortare uppsägningstid än vad som framgår av kollektivavtalets uppsägningstider.

En överenskommelse om uppsägningsmöjlighet i förtid äger tillämpning först efter att eventuell prövotid enligt mom. 2.4 löpt ut.

Nytt Mom 2:6

2.6

Innan arbetsgivaren och tjänstemannen träffar avtal om provanställning eller allmän visstidsanställning bör arbetsgivaren underrätta berörd tjänstemannaklubb, om det är praktiskt möjligt. Underrättelse ska dock alltid lämnas inom en vecka efter det att avtal om anställning har träffats. Om så begärs ska arbetsgivaren överlägga med facklig representant.

Övergångsregler:

Parterna är överens om att reglerna om anställning träder i kraft den 1 november 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 november 2017 gäller tidigare regler för sådana anställningar fullt ut. Se föregående avtal med tidigare gällande regler.

Vid vikariat beaktas i samband med omvandling enligt mom. 2.2.1. även anställningstid i vikariat som ingåtts enligt äldre regler såvitt avser anställningstid från och med den 1 november 2017.

§ 6

Mom 5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

Mom 1 tas bort, konsekvensändringar (ändrad numrering av efterföljande moment 5.2 – 5.5)

Mom 5.1 Arbetstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället

Om en arbetstagare fyllt 60 år när hon eller han anställs, kan arbetsgivaren och den anställde komma överens om att rätt till sjuklön från och med den 15:e kalenderdagen i sjukperioden inte ska föreligga.

§ 15 Förhandlingsordning vid rättstvister

Ny text (utom "Anmärkning" under Rättsligt avgörande som kvarstår från tidigare):

Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enskilt avtal, ska parten, om inte annan ordning anges i det aktuella avtalet, begära förhandling inom fyra månader från det parten fått kännedom om den omständighet som kravet grundas på. Förhandlingen måste dock begäras senast två år efter det att denna omständighet inträffat.

Om en part inte begär förhandling inom föreskriven tid, förlorar parten rätt till förhandling.

Lokal förhandling

En förhandling ska i första hand fullgöras mellan de lokala parterna (arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen).

Förhandlingen ska påbörjas snarast och senast inom två veckor från den dag då begäran om förhandling har framställts, om inte parterna har kommit överens om annat.

Central förhandling

Efter avslutad lokal förhandling ska den part som påkallat den lokala förhandlingen och som vill fullfölja ärendet hänskjuta frågan till central förhandling.

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats;

- inom två veckor vid tvisteförhandling som gäller rättstvist om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställningen ska gälla tills vidare* och
- inom två månader i övriga rättstvister.

Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom två veckor från den dag då förhandlingsbegäran bekräftats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Anmärkning

Förhandlingen är i normalfallet avslutad samtidigt med sammanträdet för förhandlingen. Om det ska ske vid senare tidpunkt ska det uttryckligen vara överenskommet mellan parterna. Ytterst kan förhandling avslutas genom att part skriftligen frånträder förhandlingen.

** Övergångregel*

Denna regel träder i kraft den 1 april 2018. Fram till och med den 31 mars 2018 gäller övergångsvis en frist om två månader istället för två veckor.

Rättsligt avgörande

Om en rättstvist som rör lag, kollektivavtal eller enskilt avtal har varit föremål för central förhandling utan att kunna lösas, får part hänskjuta tvisten till rättsligt avgörande inom tre månader från den dag då den centrala förhandlingen avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

Anmärkning

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidfrister gälla istället för fristerna i denna förhandlingsordning. Denna förhandlingsordning påverkar inte heller reglerna om frister och skyldigheter för arbetsgivaren att begära förhandling enligt 34, 35 och 37 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

7 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2017 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

KB
UK
fu

Löneavtal mellan Svensk Scenkonst och Ledarna

Följande ändringar införs i Löneavtalet från 1 oktober 2017:

Ny text Punkten 3 stycke 4 i sin helhet enligt följande:

Saknas individuell eller lokal överenskommelse om individuella revisionsdatum är lönerevisionsdagen den 1 april.

NS
all
fw

PROTOKOLL ÖVERENSKOMMELSE OM FLEXPENSION I SCENKONSTFÖRETAG

Ärende:	Flexpension för berörda anställda vid Kungliga Operan, Malmö Opera, Malmö Stadsteater, Stockholms Konserthus
Parter:	Svensk Scenkonst Ledarna
Tid:	Parallellt med förhandlingar om allmänna villkor 2017
Plats:	Svensk Scenkonsts lokaler
Närvarande för:	Arbetsgivarparten Maria Sundling Grundtman (vid protokollet) Nils Bergh Arbetstagarparten Madeleine Warghusen

§ 1 Parterna har denna dag träffat överenskommelse om extra avsättning till tjänstepension i enlighet med bifogat avtal om *Flexpension i Scenkonstföretag*. Detta avtal gäller så länge frågan om flexpension hanteras på branschnivå. Skulle avtalet om Flexpension i Scenkonstföretag ersättas av motsvarande reglering i ITP-avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK upphör detta avtal att gälla.

För anställda inom offentligt finansierade scenkonstinstitutioner som enligt övergångsreglerna från Pisa omfattas av det gamla pensionsavtalet AIP ska istället för avsättning till Flexpension ett särskilt lönetillägg kallat "Flexpensionstillägg" fastställas årligen, motsvarande årets procentuella flexpensionsavsättning räknat på kontant månadslön före årets lönrevision.

Flexpensionstillägget ska inte ligga till grund för betalning av tjänstepension, omställningspremier eller liknande tillägg. Det ska inte heller medräknas vid kommande lönrevisioner, lönekartläggning, löneanalys eller liknande, eller påverka existerande lönebildningsmodeller.

§ 2 Svensk Scenkonst och Ledarna är också överens om att arbetsgivare som omfattas av detta avtal i positiv anda ska pröva ansökningar om deltid i pensioneringssyfte enligt samma principer som gäller i *Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag* mellan Almega och Unionen/Sveriges Ingenjörer. Om sådan ledighet beviljas ska även de regler för betalning av

pensionspremier fram till 65 års ålder följas som framgår av ovan nämnda avtal.

- § 3 Parterna är överens om att de, i bilagda överenskommelse, angivna åldersgränserna för betalning av premie ska anpassas till eventuella framtida förändringar i ITP-planens avdelningar 1 och 2.
- § 4 Parterna är överens om att följa Collectums hantering av *Flexpension i Tjänsteföretag* för att minska såväl administrativa kostnader, vilket gynnar arbetstagarna, som administrativt merarbete, vilket gynnar arbetsgivarna.
- § 5 Parterna är överens om att bilagda överenskommelse gäller med samma giltighetstid som vid varje tillfälle mellan parterna gällande avtal om allmänna anställningsvillkor.
- § 6 Parterna är överens om att bilagorna införs i respektive kollektivavtal om allmänna villkor som *Avsättning till Flexpension i Scenkonstföretag*.
- § 7 Förhandlingen avslutades i enighet.

Vid protokollet:



Maria Sundling Grundtman

Justeras den 6 september 2017



Nils Bergh



Madeleine Warghusen

Avsättning till Flexpension i Scenkonstföretag

Generella regler

- § 1 Parterna har träffat överenskommelse om att införa ett system för Flexpension i Scenkonstföretag på avtalsområdet. Denna överenskommelse gäller samtliga tjänstemän som omfattas av allmänna villkorsavtalet och som ITP-avtalets ålderspensionsbestämmelser är eller hade kunnat vara tillämpligt för och innebär en kollektiv avsättning till flexpensionssystemet. Det innebär att arbetsgivaren från och med den 1 november 2017 för tjänsteman som fyllt 25 men inte 65 år ska betala en kompletterande premie till ITP-planen, i enlighet med punkt 7.2 i avdelning 1 respektive punkt 6.4 i avdelning 2 av ITP-planen.

Tidigare Särbestämmelse för Sveriges Radio kvarstår och påverkas inte av detta avtal. ("För anställd vid Sveriges Radio tillämpas lokalt pensionsavtal, vilket innebär att bestämmelserna avseende ITP samt SRSO-pension tillämpas.")

Anmärkning:

Om det enligt Collectum krävs av administrativa skäl ska premier för Flexpension i Scenkonstbolag betalas redan från 18 års ålder.

- § 2 Den kompletterande premien ska inbetalas till Collectum från och med 1 november 2017 och därefter månatligen. Höjning av den kompletterande premien sker därefter i samband med kommande löneredovisningsdatum i branschavtalet och enligt de rutiner som gäller för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK inom ITP 2. Premien ska komplettera den försäkring för ITP 1 eller ITPK som tjänstemannen har i anställningen hos arbetsgivaren.

Anmärkning

Om branschavtalets löneredovisningsdatum under uppbyggnadsfasen är tidigare än de märkessättande avtalens löneredovisningsdatum, ska höjningen av den kompletterande premien ske vid tidpunkten för de märkessättande avtalens löneredovisning.

Collectum ska, så långt det är möjligt, bistås av parterna med uppgifter om vilka arbetsgivare som ska göra avsättning till Flexpension i Scenkonstföretag.

- § 3 Premien till Flexpension i Scenkonstföretag ska från och med 2017 års avtalsförhandlingar successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv. Det innebär att det 2017 görs en avsättning i Flexpension i Scenkonstföretag som motsvarar 2016 års nivå om 0,2 %.

Anmärkning:

Enligt märkessättande förbunds avtal för perioden 2017 – 2019 blir motsvarande avsättningar inom Scenkonstföretag 0,2 % för 2018, 0 % för 2019 och 0,3 % för 2020.

Parterna är vidare överens om att Flexpension för Scenkonstföretag byggs ut till samma nivå som gäller för märkessättande förbund inom Svenskt Näringsliv med tre års fördröjning, dock totalt max 2 %. Det betyder att när märkessättande förbund upphör med avsättningar, eller uppnått 2 %, till Flexpension ska ytterligare avsättningar göras till Flexpension i Scenkonstföretag under de tre efterföljande åren så att premienivåerna blir lika, dock högst till en premienivå om 2 procent. Parterna konstaterar att premieskillnaden vid införandet av Flexpension i Scenkonstföretag är 0,7 procent.

Skulle löneökningstrycket framgent bli väsentligt lägre än det föregående årets löneökningstryck ska parterna ta upp förhandlingar om att helt eller delvis skjuta på det aktuella årets fastställda avsättning.

Anmärkning

Varje år som premienivån i Flexpension i Scenkonstföretag byggs ut minskar löneökningstrycket i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.

Kostnader för premiebefrielseförsäkring i Alecta respektive premieöverföringen till Collectum och försäkringsbolagen samt förvaltningskostnader, ska belasta de avsatta premierna.

Ersättning från premiebefrielseförsäkringen utbetalas enligt Collectums och Alectas villkor för kompletterande premier till ITP 1 respektive ITPK.

Kompletterande premier till ITP 1

- § 4 Den kompletterande premien ska tidigast betalas fr.o.m. den månad tjänstemannen fyller 25 år och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

Anmärkning:

Om det enligt Collectum krävs av administrativa skäl ska premier för Flexpension i Scenkonstbolag betalas redan från 18 års ålder.

- § 5 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 1, punkten 6.

Den kompletterande premien debiteras arbetsgivaren av Collectum på samma underlag som ligger till grund för premien för ITP 1.

Kompletterande premier till ITPK inom ITP 2

- § 6 Den kompletterande premien ska betalas för tjänsteman som är född 1978 eller tidigare och längst t.o.m. månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 års ålder.

- § 7 Den kompletterande premien ska beräknas på den pensionsmedförande lönen för pensionsförmåner enligt ITP 2, punkten 3.

För tjänsteman som beviljats deltid i pensioneringssyfte ska arbetsgivaren även under sådan tid fortsatt anmäla inkomst utifrån tidigare sysselsättningsgrad.

Anmärkning

Avseende rörliga lönedelar förutsätts att överenskommelse träffas hur dessa ska anmälas. Överenskommelse träffas med utgångspunkt från tidigare sysselsättningsgrad med beaktande av faktisk förtjänst, ny sysselsättningsgrad och eventuellt förändrat lönesystem.

- § 8 Arbetsgivaren har rätt att avanmäla tjänsteman som är föräldraledig. Då sådan tid med föräldrapenning är pensionsgrundande rekommenderar Svenskt Näringsliv och PTK arbetsgivaren att fortsätta betala premierna till ITP 2 under de första elva månaderna av

föräldraledigheten. Avtalsparterna är därför överens om att denna rekommendation även ska gälla kompletterande premier till ITPK.

Utbetalningsregler

- § 9 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Scenkonstföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 10 Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. När det gäller frågor där tillämpningen följer av ITP-planens regler bör tolkning och tillämpning av dessa villkor även ske i ITP-nämnden.

Anställda som inte har ITP 1 eller ITPK

- § 11 För tjänstemän som är mellan 25 och 65 år och som ITP-avtalet är eller hade kunnat vara tillämpligt för men som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller att arbetsgivaren träffar enskild överenskommelse med den anställda om hur avsättningen till Flexpension i Scenkonstföretag ska hanteras utifrån gällande förutsättningar. Sådan överenskommelse kan också träffas mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

Även för tjänsteman som inte har något pågående intjänande av ITP 1 eller ITPK hos arbetsgivaren gäller §§ 4 och 5.

För anställda som omfattas av Avtal om individuell tjänstepension (AIP) ska istället för avsättning till Flexpension ett särskilt lönetillägg kallat "Flexpensionstillägg" utbetalas, motsvarande årets procentuella flexpensionsavsättning räknat på kontant månadslön. Flexpensionstillägget ska inte ligga till grund för betalning av tjänstepension, omställningspremier eller liknande tillägg. Det ska inte heller medräknas vid lönekartläggning, löneanalys eller liknande, eller påverka eller ändra befintlig lönestruktur.

MB
90

