

**FÖRHANDLINGSPROTOKOLL**

<b>Ärende</b>	Löner och allmänna anställningsvillkor i Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner
<b>Parter</b>	Svensk Scenkonst Teaterförbundet för scen och film
<b>Datum</b>	Den 1, 9, 15 och 23 februari, den 16 och 27 mars samt den 4, 10, 11, 21, 27 och 28 april 2017
<b>Plats</b>	Svensk Scenkonsts lokaler i Stockholm
<b>Närvarande för</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Maria Wilson, vid protokollet Maria Sundling Grundtman  <b>Arbetsgagarparten</b> Madeleine Wagemyr Julia Reinhard
<b>Delegation för</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Annika Andersson, Malmö Opera Ingela Bergenfelz, Skånes Dansteater Marie Billing, Uppsala stadsteater Ylva Öhlund Brännholm, Västerbottensteatern AB Ronald Hallgren, Stockholms Stadsteater AB Magnus Holm, Regionteatern Blekinge Kronoberg Anette Majoros, Riksteatern Malena Steingrüber, Göteborgs Stadsteater Marie Wahlqvist, Östgötateatern Henrik Ljungberg, Kungliga Dramatiska teatern Helena Sköldborg, Kungliga Operan Nina Werthén Öhman, GöteborgsOperan  <b>Arbetsgagarparten</b> Andrzej Glosniak – Dansavdelningen Hanne Wirde – Administration-, produktion- och kommunikationsavdelningen James Lund – Musikalartistavdelningen Kjäll Åkerblom – Teknikeravdelningen Lars G Svensson – Skådespelaravdelningen Nina Fransson – Scenograf- och kostymdesignavdelningen Pontus Plaenge – Svenska Regissörsföreningen Thomas Nording – Teknikeravdelningen Thomas Nylander – Teknikeravdelningen Ulrika Dalenstam – Administration-, produktion- och kommunikationsavdelningen Anton Eriksson- Sångaravdelningen Matilda Ragnerstam- Skådespelaravdelningen Viktoria Sjöholm – Svenska Regissörsföreningen

## § 1 Nytt avtal

Parterna träffar överenskommelse om prolongering av Riksavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner för tiden från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020, med ändringar och tillägg enligt protokollsbilaga A (löner) och protokollsbilaga B (allmänna anställningsvillkor). Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2019.

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

## § 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 Redigering av riksavtalet

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

Följande bilagor tas bort ur avtalstrycket:

- Bilaga 3-6 (kontraktsmallar)
- Bilaga 9 (kompetensutvecklingsavtal)
- Bilaga 11 (protokollsanteckningar)
- Bilaga 14 (överenskommelse om gemensam lönestatistik)
- Bilaga 15 (råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor)

Bilagorna 3-6 görs tillgängliga via respektive förbunds webbplats. Mallarna ska utvecklas under avtalsperioden.

Bilaga 9, 14 och 15 förs upp på förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, ny bilaga 3 till Riksavtalet, se protokollsbilaga E. De kommer också att göras tillgängliga via respektive förbunds webbplats.

Bilaga 11 tas helt bort ur trycket, förutom p. 4 som förs in i kapitel 9 i avtalet.

Bilaga 10 (Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK) uppdateras.

## § 4 Förhandlingsgrupper

Parterna har tillsammans konstaterat att några av de frågor som behandlats i avtalsrörelsen 2017 kräver ett mer omfattande utrednings- och förhandlingsarbete. Parterna är överens om att under fredsplikt, under avtalsperioden, fortsätta förhandlingarna gällande upphovsrätt/designgrupperna, anställningsformer kategori 2a/dansarnas anställningsformer, kollektivavtalsreglering för konstnärlig

MW  
me

personal utom musiker och korister i Orkesterföretag, praktikavtalet samt arbetstidsbestämmelser, se protokollsbilaga F.

**§ 5 Allmän visstidsanställning och vikariat**

Med anledning av ett yrkande från Akademikerförbunden har parterna under förhandlingarna fört en dialog om förändring av konverteringsreglerna avseende allmän visstid och vikariat. Dialogen har inte resulterat i ändring av de allmänna villkoren. Parterna är positiva till fortsatta diskussioner i frågan.

---

Vid protokollet

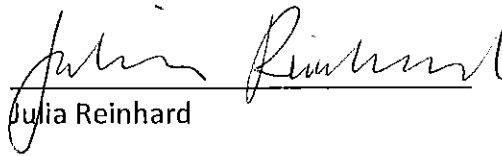


Maria Wilson

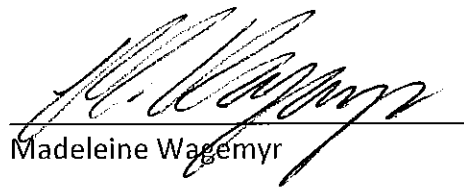
Justeras 2 maj 2017



Maria Sundling Grundtman



Julia Reinhard



Madeleine Wagemyr

**Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film**

**LÖNER M M**

Följande ändringar införs i Löneavtalet från 1 april 2017:

*Ändring i p 2.1, ny p. 2.2-2.3*

**2.1 Från och med den 1 april 2017 gäller följande**

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska *2,0 procent* beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma *den 31 mars 2017* för tillsvidare-, långtids-, *ettårs-* och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

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

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs *vid revisionstidpunkten 2017 med 2,0 procent*.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.1 senast *den 1 september 2017*.

Anmärkningar avseende punkten 2.1

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

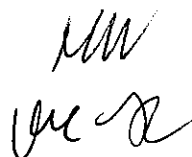
**2.2 Från och med den 1 april 2018 gäller följande**

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska *2,0 procent* beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma *den 31 mars 2018* för tillsvidare-, långtids- *ettårs-* och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

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

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs *vid revisionstidpunkten 2018 med 2,0 procent*.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.2 senast *den 1 juni 2018*.



### Anmärkningar avseende punkten 2.2

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

### **2.3 Från och med den 1 april 2019 gäller följande**

Kan lokal överenskommelse inte träffas ska *2,0 procent* beräknat på Teaterförbundets månadslönesumma *den 31 mars 2019* för tillsvidare-, långtids-, ettårs- och korttidsengagerade ställas till de lokala parternas förfogande för fördelning bland den i potten ingående personalen.

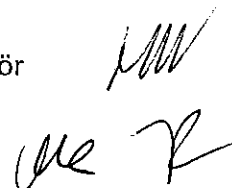
Om annat inte överenskommes lokalt gäller att anställda efter lönerevision ska ha erhållit en höjning av månadslönen vid heltidsanställning med minst *200 kr*. För deltidsanställda och deltidstjänstlediga proportioneras beloppet.

Övriga i avtalet inskrivna ersättningar höjs *vid revisionstidpunkten 2019 med 2,0 procent*.

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras avseende punkten 2.3 senast *den 1 juni 2019*.

### Anmärkningar avseende punkten 2.3

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

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located to the right of the list in the 2.3 section.

## Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film

### ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM

Följande ändringar (kursiv text) respektive strykningar införs i riksavtalet med bilagor från 1 april 2017:

#### 5.5 Inskränkningar i rätten till sjuklön

*Första momentet tas bort, konsekvensändringar (ändrad numrering av efterföljande moment i 5.5)*

##### 5.5.1 ~~Arbetsstagare som fyllt 60 år vid anställningstillfället~~

~~Om en arbetsstagare fyllt 60 år när hen 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.~~

#### 8.1 Tjänstepension

*Ändring i 2 st*

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

Arbetsgivare som *inte omfattades* av förordning 2003:56 om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetsstagare med ickeställig anställning (den sk Pisaförordningen) och som blivit medlemmar i Svensk Scenkonst före detta avtals tecknande (2016-04-01) blir bundna av ovanstående reglering *senast från den 1 januari 2019*. De arbetsgivare som önskar kvarstå i en tidigare pensionslösning kan ansöka om undantag i ITP-nämnden enligt reglerna för ITP.

Arbetsgivare som den 31 december 2014 *omfattades* av Pisaförordningen ska även betala av Svensk Scenkonst och PTK:s förhandlingsgrupp Svensk Scenkonst avtalade tilläggspremier för byte av pensionssystem.

#### 9.1 Förhandlingsordning vid rättstvister

*Ändring i 2 st, nytt 5 st och ny anmärkning*

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna eller deras medlemmar ska part påkalla förhandling. Sådan förhandling ska påkallas inom fyra månader efter det part fått kännedom om den omständighet var till yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Tvistefrågor som inte kan lösas vid lokal förhandling ska hänskjutas till central förhandling. Central förhandling ska påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen avslutats. *Begäran ska vara skriftlig och göras hos motpartens organisation inom följande tider från den dag då den lokala förhandlingen avslutats:*



1. *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.*
2. *Inom två månader i övriga rättstvister.*

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 har avslutats.

Påkallar part inte förhandling, eller väcks inte talan, inom föreskriven tid, förlorar den rätten till vidare talan.

*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.*

### **10.1 Avtalets giltighetstid**

*Ändring i 1 och 3 st, nytt 2 st*

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020.

*Part äger rätt att senast den 30 september 2018 säga upp avtalet att upphöra att gälla per den 31 mars 2019.*

För tiden efter den 31 mars 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

### **11.9.3 Skådespelare och övrig konstnärlig personal, kategori 2a**

*Ändring i 3 st*

#### **Musikalartist**

För musikalartist gäller samma lägslön som för skådespelare. Den högre lägslönen tillämpas för musikalartist med avslutad utbildning vid statlig teaterhögskola, Balettakademien, *Stockholm Musikalartist Utbildning* eller Performing Arts School i Göteborg, alternativt med fem års yrkeserfarenhet vid professionell teater.

*MW*  
*Ue X*

## PROTOKOLL ÖVERENSKOMMELSE OM FLEXPENSION I SCENKONSTFÖRETAG

**Ärende:** Flexpension i Scenkonstföretag (utom privatteatrar)

**Parter:** Svensk Scenkonst  
Teaterförbundet för scen och film  
Symf  
Akademikerförbunden  
Unionen

**Tid:** Parallellt med förhandlingar om allmänna villkor 2017.

**Plats:** Svensk Scenkonsts lokaler

**Närvarande för:** **Arbetsgivarparten**  
Maria Sundling Grundtman (vid protokollet)  
Maria Wilson

**Arbetstagarparten**  
Madeleine Wagemyr  
Julia Reinhard  
Anders Filén  
Gunnar Jönsson  
Bo Olsson  
Johanna Hektor  
Gunilla Krieg

---

§ 1 Parterna har denna dag träffat bilagda överenskommelse om avsättning till *Flexpension i Scenkonstföretag*.

För de anställda som enligt övergångsreglerna 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 lönerevision.

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

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.")



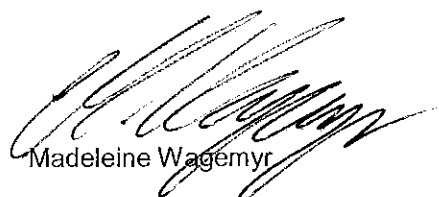
- § 2 Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, Akademikerförbunden och Unionen är också överens om att arbetsgivare som omfattas av detta avtal i positiv anda ska pröva ansökningar om deltid i pensioneringssyfte enligt samma principer som gäller i *Överenskommelse om Flexpension i Tjänsteföretag* mellan Almega 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. Symfs medlemmar omfattas inte av deltid i pensioneringssyfte.
- § 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 2 maj 2017

Maria Wilson

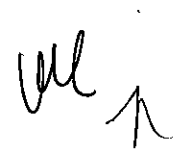


Madeleine Wagemyr

Anders Filén

Johanna Hektor

Gunilla Krieg





## 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 flexpensionsystemet. 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 löneredovisningstidpunkter 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 löneökningssutrymmet i förhållande till märkessättande förbunds kostnadsmärke med motsvarande nivå.*

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

Ersättning från premiefrielseförsäkringen 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

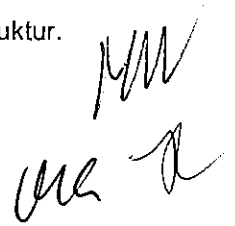
- § 9 Uttag av pensionsförsäkring som baseras på de kompletterande premierna för Flexpension i Scenkonstföretag sker i enlighet med de villkor som gäller för uttag av ITP 1 respektive ITPK.
- § 10 Frågor avseende tolkning och tillämpning av detta avtal ska hanteras i enlighet med branschavtalets förhandlingsordning. 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.



2017-05-02

REDAKTIONELLA ÄNDRINGAR (NY TEXT KURSIV, ÄNDRINGAR ÖVERSTRUKNA)

**2 Anställningen**

**2.1.3 Kontrakt**

Överenskommelse om anställning ska bekräftas genom kontrakt upprättat enligt *kontraktsmall enligt bilaga 3-6*.

**9 Tvister**

*Ändrad rubrik*

**9.1 Förhandlingsordning vid rättstvister**

*Nytt moment*

**9.2 Tolkningsföretråde**

*Parterna är överens om att tolkningsföretråde enligt 34 § MBL endast kan åberopas vid central förhandling.*

**11.2.2 Tidsbegränsad anställning**

*Ny anmärkning efter anmärkning till 4 st*

Tidsbegränsad anställning

Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om tidsbegränsad anställning i följande fall:

**Ettårsanställning**

Avtal om ettårsanställning kan ingås när som helst under kalenderåret.

**Korttidsanställning**

Avtal om korttidsanställning ska omfatta 6 månader och kan ingås när som helst under kalenderåret.

**Anställning per pjäs (s.k. pjäskontrakt)**

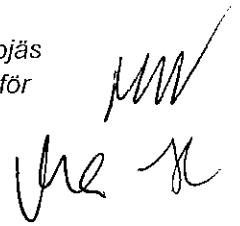
Anställning ska omfatta viss pjäs och gälla från och med första repetitionsdag till och med sista föreställningsdag.

*Anmärkning*

*Pjäskontrakt ska vid föreställning över 60 minuter normalt omfatta en tidsperiod om minst 3 månader.*

*Gemensam anmärkning för korttidsanställning och anställning per pjäs*

*Teatern har rätt att på oförändrade villkor förlänga korttidsanställning eller anställning per pjäs med högst 30 dagar. Detta ska framkomma minst en månad före ursprungligt sista datum för anställningen.*

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located in the bottom right corner of the page.

### 13.3.2 Uppsägning från arbetstagarens sida

4 st tas bort

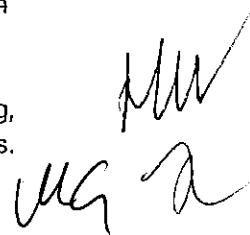
Arbetstagare ska vid uppsägning iaktta en uppsägningstid av en månad.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av två månader.

Om arbetstagaren vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex åren i följd och dessutom fyllt 30 år ska hen iaktta en uppsägningstid av tre månader.

För tekniska tjänstemän med föreställningsbunden verksamhet är uppsägningstiden från tjänstemannens sida två månader om hen fyllt 25 år och tre månader om hen fyllt 30 år.

Anställd som inte iakttar uppsägningstid förlorar inestående lön och semesterersättning, maximalt ett belopp motsvarande lön för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature and the initials 'MG' and 'A'.

## **Bilaga 3 Förteckning över övriga kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet**

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

Omställningsavtal Aa, PTK och Svensk Scenkonst (TRS)

Scenkonstens omställnings- och karriärväxlingsavtal (SOK)

Avtalet om arbetstagarkonsult

*Kompetensutvecklingsavtal*

*Överenskommelse om tjänstepension ITP*

*Överenskommelse om flexpension i scenkonstföretag*

*Överenskommelse om gemensam lönestatistik*

*Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor*

*MM*  
*Ue*  
*K*



## Förhandlingsgrupper

Parterna har tillsammans konstaterat att flera av de frågor som behandlats i avtalsrörelsen 2017 kräver ett mer omfattande utredningsarbete för att formulera en gemensam faktabank och analys. Ett sådant arbete kan bidra till en ökad samsyn och därmed stärkta relationer mellan parterna.

Parterna är därför överens om att tillsätta ett antal förhandlingsgrupper för att under fredsplikt utreda och, om parterna gemensamt finner att behov finns, fortsätta förhandla dessa frågor. Överenskomna förändringar i kollektivavtalet införs under pågående avtalsperiod. Parterna kan även föreslå andra åtgärder eller aktiviteter som bidrar till att hantera frågorna.

Parterna är överens om att tillsätta följande förhandlingsgrupper:

- Upphovsrätt/designgrupperna
- Anställningsformer kategori 2a/dansarnas anställningsformer
- Kollektivavtalsreglering för konstnärlig personal utom musiker och korister i Orkesterföretag
- Praktikavtalet
- Arbetstidsbestämmelser

Respektive förhandlingsgrupp bemannas med representanter för sin organisation som har god kännedom om branschen och dess framtida behov. Vid ledighet för deltagande i förhandlingsgruppsarbete gäller för anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner att löneavdrag inte ska göras, se anmärkning 2 till 4.2 riksavtalet. I varje grupp ingår minst en tjänsteman från respektive organisation för att dokumentera arbetet. Samtliga grupper ska inleda sitt arbete i enlighet med Steg 1 och 2 nedan.

## Process, tidplan

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

Steg 1 – Utredning: gruppen genomför utredning och faktainsamling för att söka skapa en objektiv bild av läget i den aktuella frågan.

Steg 2 – Analys: gruppen resonerar gemensamt kring underlaget från Steg 1 med målsättning att hitta lösningar. Om förutsättningarna finns övergår arbetet till Steg 3.

Steg 3 – Förhandling: gruppen förhandlar kring avtalslösningar.

Förhandlingsgrupperna avseende *Anställningsformer, Upphovsrätt* och *Kollektivavtalsreglering orkesterföretag* ska påbörja Steg 1 senast den 1 september 2017.



Förhandlingsgrupperna avseende *Praktikavtal* och *Arbetstider* ska påbörja Steg 1 senast den 1 september 2018.

Förhandlingsgrupperna ska till respektive styrelse rapportera uppnått resultat, inklusive rekommendation om fortsatt hantering, senast per den 1 juni 2018 respektive 1 juni 2019. Eventuella förändringar i kollektivavtalet, som ska föras in i kollektivavtalet under perioden, måste godkännas av respektive organisations styrelse.

### **Metod**

Förhandlingsgrupperna är fria att använda de metoder respektive grupp anser mest ändamålsenlig för att nå resultat.

Two handwritten signatures in black ink are located on the right side of the page. The top signature is a stylized 'MW' and the bottom signature is a cursive 'UR'.