

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Ärende	Löner och allmänna anställningsvillkor i kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Unionen och Akademikerförbunden avseende tjänstemän vid A. Orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser samt B. Teater- och länsteaterföreningar samt andra ideella föreningar m.fl.
Parter	Svensk Scenkonst Unionen Akademikerförbunden
Datum	Den 5, 19 april, 1, 7 juni 2017 (1 juni endast Unionen, 7 juni endast Akademikerförbunden)
Plats	Svensk Scenkonsts lokaler i Stockholm (1 och 13 juni per telefon)
Närvarande för	Arbetsgivarparten Maria Sundling Grundtman, vid protokollet Christian Rimmerfeldt Arbetstagarparten Gunilla Krieg (Unionen) Hans Ekström (Unionen) Johanna Hektor (Akademikerförbunden) Jaime Aleite (Akademikerförbunden)
Delegation för	Arbetsgivarparten Mikael Ahlbäck, Svenska Kammarorkestern Örebro Magdalena Bergfors, Västmanlandsmusiken Magnus Ericsson, Stockholms Konserthus Erika Strand, Göteborgs Symfoniker (adjungerad) Peter Nygren Åstradsson, Sveriges Radio

§ 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 (allmänna anställningsvillkor) och protokollsbilaga B (löner Unionen), protokollsbilaga C (löner Akademikerförbunden). 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 beslutande organ.

GR

JHE

CMA

§ 2 Flexpension

Parterna träffar överenskommelse om flexpension enligt protokollsbilaga D.

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 Anställningsformer

Parterna träffar avtal om ny reglering av anställningsformer enligt bilaga A.

§ 4 Arbetsgrupper

Parterna ska under avtalsperioden tillsammans arbeta för att utveckla den lokala löneprocessen och den lokala lönebildningen.

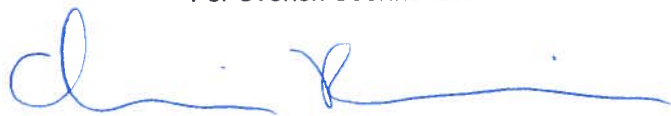
Överenskommelsen är preliminär till dess att den antagits av respektive parts beslutande organ.

Vid protokollet



Maria Sundling Grundtman

För Svensk Scenkonst 2017-06-14



Christian Rimmerfeldt

För Unionen 2017-06-14



Gunilla Krieg

För Akademikerförbunden den 2017-06-14



Johanna Hektor

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst, Unionen och Akademikerförbunden

ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM

Följande kursiverade ändringar införs i kollektivavtalet med bilagor från 1 april 2017:

2 Anställning

Ny text

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.

2.2 Villkor för tidsbegränsad anställning

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.
- För skolungdom samt vid praktikarbete.

Anmärkning:

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

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

Sista stycket ovan ersätter tidigare avsnitt 2.5 Begränsning av företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning gäller inte till ny anställning som avser vikariat och som bedöms få en varaktighet av högst 14 kalenderdagar.

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 härefter 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.

2.3 Provanställning

Ändring i 1 stycket, mening 2 och 4:

Avtal om provanställning får träffas när syftet är att anställningen efter provotiden ska övergå i en tillsvidareanställning. Något särskilt krav på provobehov uppställs inte. Avtalet får dock omfatta högst sex månader. Har tjänstemannen varit frånvarande under provperioden, 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.

Nytt stycke

2.3.1 Avbrytande av provanställning

Provanställningen kan avbrytas av både arbetsgivaren och tjänstemannen före provotidens utgång genom skriftligt besked senast ~~en månad~~ 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.*

Ändring i 13.3.3 Avbrytande av provanställning

13.3.3 Avbrytande av provanställning och uppsägning av tidsbegränsad anställning

För avbrytande av provanställning se 2.3.1.

För uppsägning av tidsbegränsad anställning se 2.5.

Nytt avsnitt 2.4

2.4 Prövotid vid vikariat och allmän visstid

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.

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 avsnitt 2.5 (tidigare 2.5 stryks och ersätts av 2.1 3 stycket)

JHE
GR
ME

2.5 Uppsägning av tidsbegränsad anställning

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 prøvotid enligt mom. 2.4. löpt ut.

Ändring av 2.4 Underrättelse om provanställning och anställning vid arbetstopp

2.6 Underrättelse om provanställning och visstidsanställning

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 april 2017. För anställningsavtal som är träffade före den 1 april 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 april 2017.

14 Förhandlingsordning vid rättstvister

Ändring i följande stycken:

Lokal förhandling

Ändring av kursiverat ord i 2 stycket (tidigare tre veckor):

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

Nuvarande text stryks och ersätts med ny text enligt nedan:

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och framställas hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

Central förhandling ska påbörjas snarast möjligt och senast inom tre veckor från den dag då en har påkallats, om inte parterna har kommit överens om annat.

Ny text:

Central förhandling

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

Begäran om central förhandling ska vara skriftlig och framställas hos motpartens organisation inom två månader från den dag då den lokala förhandlingen har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till förhandling.

GA
JHE
CMG

~~Central förhandling ska påbörjas snarast och senast inom tre veckor från den dag då den har påkallats, 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.

15 Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med den 1 april 2017 till och med den 31 mars 2020. Avtalet kan sägas upp senast den 30 september 2018 till upphörande den 31 mars 2019. För tiden efter den 31 mars 2020 gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

Stockholm den 13 juni 2017

SVENSK SCENKONST

UNIONEN

AKADEMIKERFÖRBUNDEN



Maria Sundling Grundtman



Gunilla Krieg



Johanna Hektor



Christian Rimmerfeldt

Hans Ekström

Jaime Aleite

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Unionen

LÖNER MM

Följande kursiverade ändringar införs från 1 april 2017.

Ändringar av bilaga 7 och 8:

Lönerevisionsdatum 1 april 2017, 1 april 2018 och 1 april 2019.

Höjning av löner, lägslöner och ersättningar med 2,0 % respektive år.

Individgaranti 200 kronor respektive år.

Förhandlingsordning bilaga 7

6.2 Lokal förhandling avslutad senast den *1 augusti 2017/1 maj 2018/1 maj 2019*.

6.3 Begäran om central förhandling senast *1 september 2017/1 juni 2018/1 juni 2019*

6.4 Anställd som förhandlar själv senast den *15 juli 2017/15 april 2018/15 april 2019*

Tillämpning av lokalt löneavtal begäran senast *15 juli 2017/15 april 2018/15 april 2019*,
inledning av central förhandling senast *1 september 2017/1 juni 2018/1 juni 2019*.

Förhandlingsordning lokalt löneavtal (i bilaga 7)

6.5 1. Begäran om tillämpning av lokalt löneavtal senast *15 juli 2017/15 april 2018/15 april 2019*.

5. Inleda förhandlingar enligt bilaga 7 senast *1 september 2017/1 juni 2018/1 juni 2019*.

JHE
GA
ML

Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden

Följande kursiverade ändringar införs från 1 april 2017.

LÖNER M M

Bilaga 8 Löneavtal med Akademikerförbunden

Omfattning

Ändring i 3 stycket

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjat sin anställning senast *den 1 april respektive år..*

Undantag för vissa kategorier

Ändring i 1 stycket:

Löneavtalet omfattar ej tjänstemän som *den 1 april respektive år*

-
-

Ändring i 3 stycket:

Om tjänsteman som *den 1 april respektive år* var anställd som vikarie...

Tjänsteman som *den 1 april respektive år* är tjänstledig...

Central förhandling

Ändring i 2 stycket

Om de centrala parterna inte kan enas fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar på berört företag till 2,0 % som fördelas av arbetsgivaren.

JHE
Ug

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

Arbetsstagarparten
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 löneredovisningspunkter 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 löneökningstrymmet 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

*DAE
GK
MÅ*

- § 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 anställde 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

GR
Ull
JHE

