

## Förhandlingsprotokoll

<b>Ärende</b>	Löner och allmänna anställningsvillkor i kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Unionen samt Akademikerförbunden avseende tjänstemän vid A. Orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser samt B. Teater- och länsteaterföreningar samt andra ideella föreningar m.fl.
<b>Parter</b>	Svensk Scenkonst Unionen Akademikerförbunden
<b>Datum</b>	Den 20 februari, 21, 31 mars 18 och 24 april 2023
<b>Plats</b>	Svensk Scenkonst lokaler Birger Jarlsgatan 39 samt Teams (24/4)
<b>Närvarande för</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Rejhana Babovic, vid protokollet Maria Grundtman Robin Nordahl (endast 21 mars)  <b>Arbetstagarparten</b> Molly Aulin (Unionen) Lukas Ringqvist (Unionen) Johanna Hektor (Akademikerförbunden) Martin Ekdal (Akademikerförbunden)
<b>Delegation för</b>	<b>Arbetsgivarparten</b> Magnus Ericsson, Stockholms Konserthus Jonas Jönsson, Musik i Syd Erika Strand, Göteborgs Symfoniker  <b>Arbetstagarparten</b> <u>För Unionen</u> Anders Sjöstrand, ordförande Anna-Karin Cederstrand Karlsson Marit Landegren Maria Hansson Niklas Olin Siwerth Ahlm Sophie Nordström Anna Fernström

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
du  
JHC  
RB

## § 1 Nytt avtal

Parterna träffar överenskommelse om prolongering av kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Unionen samt Akademikerförbunden avseende tjänstemän vid A. Orkesterföretag, orkesterföreningar och musikstiftelser samt B. Teater- och länsteaterföreningar samt andra ideella föreningar m.fl. för tiden från och med den 1 april 2023 till och med den 31 mars 2025, med ändringar och tillägg enligt protokollsbilaga A (Allmänna anställningsvillkor, Arbetstidsavtal), protokollsbilaga B (löner Unionen), protokollsbilaga C (löner Akademikerförbunden).

Avtalet gäller för medlemmar i Akademikerförbunden vari följande förbund ingår: Akademikerförbundet SSR, Akavia, DIK, Fysioterapeuterna, Naturvetarna, Sveriges Arbetsterapeuter, Sveriges Farmaceuter, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledare, Sveriges Universitetslärare och forskare samt Sveriges Veterinärförbund.

## § 2 Individgarantin i löneavtalet för Unionen

Parterna är överens om att individgarantin i löneavtalet tas bort i samband med lönerevisionen år 2024. I löneavtalet införs ett krav på åtgärdsplan för anställda som fått ingen eller märkbart låg löneutveckling. Svensk Scenkonst ska informera och utbilda sina medlemsföretag gällande den nya regleringen inför lönerevisionen år 2024. En utvärdering ska göras mellan parterna, som ska analysera hur löneavtalet tillämpats för individer som fått ingen eller märkbart låg löneutveckling. Resultatet av utvärderingen ska vara klar senast den 31 mars 2025.

## § 3 Flexpension

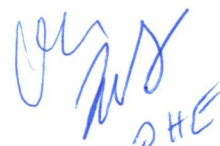
Enligt Avtal om Flexpension i scenkonstföretag från 2017 ska premien successivt byggas ut med ett års eftersläpning i förhållande till märkessättande förbunds avtal inom Svenskt Näringsliv.

För scenkonstföretag utom privatteatrar innebär detta att premien innevarande avtalsperiod höjs med 0,2 procentenheter till 1,3 procent från och med den 1 april 2024, med avräkning från löneutrymmet innevarande avtalsperiod.

För arbetstagare i verksamheter som tidigare omfattades av PISA-förordningen som enligt övergångsreglerna kvarstår i det gamla pensionssystemet ska i stället för premier till Flexpension utbetalas ett flexpensionstillägg som motsvarar premien för Flexpension.

## § 4 Arbetstid

Begränsningsperioden för ordinarie arbetstid ändras till 6 månader. (Bilaga 1 p. 2.1)



## § 5 Förhandlingsordning

Parterna är överens om att förhandlingsordningen enligt bilaga D kompletteras med tidsfrister för MBL-förhandlingar.

## § 6 Reseavtal

Reseavtal mellan Svensk Scenkonst och PTK har sagts upp av Svensk Scenkonst med sista giltighetsdag 31 mars 2023. Avtalet har därefter prolongerats att gälla tills motsvarande frågor reglerats inom respektive förbundsavtal. Parterna är överens om att nytt Reseavtal enligt bilaga E ska gälla från 1 juli 2023. Det nya avtalet motsvarar tidigare avtal med PTK med följande skillnader:

- Definitionen av tjänsteresa och övriga begrepp som är kopplade till förutsättningarna för traktamente och resetillägg bestäms av Skatteverket.
- Skattefria traktamenten ska automatiskt följa Skatteverkets beslut, vilket innebär att höjningar framöver sker utan fördröjning pga. omförhandling av avtalet.
- Resetillägg och tillägg till skattefria resekostnadsersättning kvarstår oförändrat tills annat avtalas mellan parterna.
- Resekostnadsersättning vid resa med tåg förutsätter inte längre första klass. I stället införs en skrivning om att det alternativ ska väljas som är mest lämpligt med hänsyn till omständigheterna för tjänsteresan.

## § 7 Samverkansavtal

Parterna är överens om att under avtalsperioden bilda en arbetsgrupp med syfte att införa ett samverkansavtal på avtalsområdet.

## § 8 Arbetsmiljö

Parterna är överens om att frågan om partsgemensamma riktlinjer gällande distansarbete ska hanteras inom ramen för den mellan parterna gällande arbetsgruppen om arbetsmiljö (TMA-gruppen). Arbetsgruppen ska följa förhandlingarna inom EU avseende distansarbete för eventuell implementering på avtalsområdet.

## § 9 Godkännande

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

OHE  
MS

Vid protokollet

  
Rejhana Babovic

Stockholm 2 maj 2023

För Svensk Scenkonst

  
Maria Grundtman

För Unionen

  
Lukas Ringqvist

För Akademikerförbunden

  
Johanna Hektor

## Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst, Unionen och Akademikerförbunden

### ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR MM

Följande kursiverade ändringar införs i kollektivavtalet med bilagor från 2023:

#### 2 Anställning

Begreppet allmän visstid ändras till begreppet avtalad visstid på tillämpliga ställen i avtalet om allmänna anställningsvillkor.

#### 2.6 Underrättelse om provanställning och allmän 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 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 tidigare regler såvitt avser anställning från och med den 1 april 2017.

#### 5.3 Ersättning för förskjuten arbetstid

Förskjuten arbetstid mellan kl. 18.00 – 07.00 ersätts per timme enligt följande:

Måndag – torsdag kl. 18.00-07.00	Månadslönen / 600
Fredag kl 18.00 t.o.m. måndag kl. 07.00	Månadslönen / 600

Ull  
OHE  
PH

<i>måndag-fredag från kl. 18 till kl. 24</i>	<i>Månadslönen / 600</i>
<i>måndag-lördag från kl. 00 till kl. 07</i>	<i>Månadslönen / 400</i>
<i>lördag-söndag från lördag kl. 07 till söndag kl. 24</i>	<i>Månadslönen / 300</i>
<i>från kl. 07 trettondagen, 1 maj, Kristi himmelfärdsdag, Nationaldagen och Alla helgons dag till kl. 00 första vardagen efter respektive helger</i>	<i>Månadslönen / 300</i>
<i>från kl. 18 på skärtorsdagen samt från kl. 07 på pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton till kl. 00 första vardagen efter respektive helger.</i>	<i>Månadslönen / 150</i>

Ersättning för förskjuten arbetstid kan inte utgå samtidigt som övertidsersättning.

Med månadslön avses den aktuella fasta kontanta månadslönen.

För deltidсанställda ska lönen räknas upp så att den motsvarar heltidslönen.

#### *Anmärkning*

*Förskjuten arbetstid i mom 5.3 motsvarar OB- tillägg eller O-tillägg i andra avtal på arbetsmarknaden.*

### **10.1.1 Rätten till sjuklön**

Sjuklön från arbetsgivaren under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden betalas enligt lagen (1991:1047) om sjuklön. Hur sjuklönen beräknas anges i 10.3.1 - 10.3.2. Sjuklön från arbetsgivaren fr.o.m. den 15:e kalenderdagen i sjukperioden betalas enligt 10.3.6 - 10.3.8 och 10.4 - 10.6.

*Ersättning enligt § 10.3.6 – 10.3.8 utges även då tjänsteman uppbär förebyggande sjukpenning enligt Socialförsäkringsbalken 27 kap 6-7 §§.*

En sjukperiod som börjar inom 5 kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod upphörde ska betraktas som fortsättning på den tidigare sjukperioden.

*allt JHE  
P/S*

### 10.5.1 Förtigande av sjukdom

Tjänstemän som vid anställningen har förtigit att de lider av viss sjukdom, har inte rätt till sjuklön fr.o.m. 15:e kalenderdagen i sjukperioden när arbetsförmågan beror på sjukdomen ifråga.

### 11.5.2 Föräldralönens storlek

Föräldralöneavdraget beräknas olika beroende på om tjänstemannens månadslön över- eller understiger en viss lönegräns. Denna lönegräns beräknas som

$10 \times \text{prisbasbeloppet (pbb)}$

12

För tjänstemän med månadslön som uppgår till högst lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med

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

365

För tjänstemän med månadslön över lönegränsen görs föräldralöneavdrag per dag med:

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

365

365

Med månadslön avses, utöver vad som anges i 10.3.5 även förmåner i form av kost eller bostad värderade enligt Skatteverkets anvisningar.

Om tjänstemannen varit anställd i ett men inte två år i följd före den första dagen av föräldraledigheten utgörs föräldralönen av

- två månadslöner minus 60 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i två men inte tre år i följd före den första dagen av föräldraledigheten utgörs föräldralönen av

- tre månadslöner minus 90 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Om tjänstemannen har varit anställd i ett eller fler år i följd före den första dagen av föräldraledigheten utgörs föräldralönen av

- sex månadslöner minus 180 föräldralöneavdrag beräknat per dag enligt denna paragraf.

Föräldralön utges enbart för en sammanhängande ledighetsperiod. Om tjänstledigheten skulle bli kortare än två, tre eller sex månader utges föräldralön inte för längre tid än

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including "JHE" and "PO".*

ledigheten omfattar. Det begränsade löneavdraget enligt ovan gäller för inkomster upp till en månadslön motsvarande 15 gånger prisbasbeloppet dividerat med tolv för det aktuella året.

### **13.3.4 Upphörande av anställning vid uppnådd ålder enligt 32 a § LAS**

Oberoende av tidigare uppsägningstid gäller följande för arbetstagare som uppnår den ålder\* som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd

Om arbetsgivaren eller arbetstagaren vill att anställningen ska upphöra vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnår den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd, ska arbetsgivaren eller arbetstagaren lämna en skriftlig underrättelse om detta minst två månader innan anställningen ska upphöra.

Efter det att arbetstagaren uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd upphör anställningen två månader efter det att skriftlig underrättelse lämnats.

Om en arbetstagare anställs vid företaget efter det att denne uppnått den ålder som anges i 32 a § lagen om anställningsskydd avslutas anställningen med underrättelse på samma sätt som ovan.

~~\*68 år från och med den 1 januari 2020, 69 år från och med den 1 januari 2023.~~

## **16 Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den *1 april 2023 till och med den 31 mars 2025*.

För tiden efter den *31 mars 2023 2025* gäller avtalet med sju dagars ömsesidig uppsägningstid.

## **Avtal om arbetstidsbestämmelser för tjänstemän**

### **2.1 Längd och begränsningsperiod**

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka under en begränsningsperiod om tre sex månader.

## **Anställningsbevis bilaga 6**

- Bilaga 6 tas bort ur avtalstrycket.





### **Namnbyte allmän visstid**

- Namnet på anställningsformen *allmän visstid* ändras till *avtalad visstid* på tillämpliga ställen i kollektivavtalet.

### **Uppdatering av *Förteckning över teater- och länsteaterföreningar samt andra ideella föreningar m.fl. som är anslutna till Svensk Scenkonst***

- Förteckningen uppdateras med för tiden anslutna medlemmar till Svensk Scenkonst.

Ull  
OHE  
P/O

## Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Unionen

LÖNER MM

**Ändringar av bilaga 7 och 8 övriga skrivningar prolangeras under avtalsperioden.  
Ändringar i kursiv stil.**

### 1.1 Det individuella lönesystemet

1.1 Regler för lönesättning

#### *Det individuella lönesystemet*

Lönerna ska vara individuella och differentierade.

Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman ska veta på vilka grunder lönen sätts och vilka krav som gäller för att erhålla en löneutveckling.

Arbetsgivaren och tjänstemannen har ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.

Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.

Varje chef bör *ska* hålla utvecklingssamtal som ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

Vid lönekartläggning enligt jämställdhetslagen *diskrimineringslagen* bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.

### 1.2 Beräkning av utrymme för individuella lönehöjningar

#### År 2023

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas 4,1 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän 31 mars 2023.

Heltidsanställda garanteras, om ej annat överenskommes lokalt, lönehöjning med 200 kronor vid respektive lönerevisionen 1 april 2023. För deltidsanställd ska beloppet omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltiden.

#### År 2024

Det totala utrymmet för individuella lönehöjningar beräknas 3,1 % av summan av fasta kontanta löner för tjänstemän 31 mars 2024.

#### Märkbart låg löneutveckling

Om tjänstemannen har haft en märkbart låg löneutveckling ska lönesättande chef och tjänsteman diskutera förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetensutveckling eller andra åtgärder. Samtalet ska resultera i en åtgärdsplan.

Tjänsteman som erhåller ingen eller märkbart låg löneökning respektive år för lönerevision, ska på begäran erhålla en skriftlig motivering om skälet till utfallet.

#### Åtgärder vid låg löneökning

Utgångspunkten är att alla medverkar till organisationens verksamhet och utveckling och därmed ska ha löneökning i samband med lönerevision. Tjänsteman som inte uppvisar tillräcklig prestation eller inte når uppsatta mål kan erhålla ingen eller märkbart låg löneökning.

Med tjänsteman som erhållit ingen eller märkbart låg löneökning ska särskilda överläggningar föras mellan chef och tjänsteman om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna, behov av kompetenshöjande åtgärder eller andra ändamålsenliga åtgärder i syfte att leda till en mer gynnsam löneutveckling.

Arbetsgivaren ska till den fackliga organisationen redovisa antalet medlemmar som inte lever upp till förväntningarna och därför ska ha en åtgärdsplan.

För dessa tjänstemän ska en åtgärdsplan upprättas med tidplan och uppföljning. Åtgärdsplanen ska vara skriftlig och upprättas gemensamt av chef och tjänsteman. Om medlem önskar det, ska arbetsgivaren redovisa och diskutera åtgärdsplanen med lokal facklig organisation. Åtgärder i planen ska syfta till att tjänstemannen framgent ska ges förutsättningar för en positiv löneutveckling.

Chef och tjänsteman kan komma överens om hur, när och i vilken omfattning uppföljning ska ske. Chef och tjänsteman ska utvärdera åtgärdsplanen. Om Unionens medlem så begär kan även facklig representant delta i utvärderingen. Uppföljning sker senast vid kommande medarbetarsamtal/utvecklingssamtal.

För att åtgärdsplanen ska kunna upprättas två år i följd ska arbetsgivaren först begära förhandling med lokal facklig organisation.

Om lokala parter så önskar kan centrala parter genomföra rådgivande lönekonsultationer kring löneprocessen för att förmedla råd och erfarenheter.

### 1.3 Lägsta löner

Om tjänstemannen senast den ~~4 november 2020~~ *1 april 2023* respektive ~~1 april 2022~~ *2024* har fyllt 20 respektive 24 år skall lönen uppgå till lägst

-	20 år	24 år
<del>1 november 2020</del>	<del>18 473 kr</del>	<del>21 404 kr</del>
<del>1 april 2022</del>	<del>18 842 kr</del>	<del>21 832 kr</del>

	20 år	24 år
<i>1 april 2023</i>	<i>20 192 kr</i>	<i>23 182 kr</i>
<i>1 april 2024</i>	<i>20 818 kr</i>	<i>23 901 kr</i>

För att uppnå tillämpligt lönebelopp används tjänstemannens bidrag till utrymmet. Om summan härav inte räcker för att uppnå lönebeloppet ska resterande del tillskjutas utanför den tillgängliga ramen för lönehöjningar.

Angivna lägsta löner avser tjänsteman med heltidsanställning. Vid tillämpningen av dessa belopp för deltidansställda gäller att beloppen ska omräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.

Med "lön" avses här

- fast kontant lön
- naturaförmåner i form av kost eller bostad enligt Skatteverket
- vid provision, tantiem och liknande rörliga löneformer: genomsnittsvärdet härav enligt de normer som enligt ITP-avtalet gäller för bestämmande av pensionsmedförande lön.

De angivna lönebeloppen gäller även för vikarier, som i övrigt enligt punkt 2.2 är undantagna från löneavtalets tillämpning.

Lönehöjning till ovan angivna belopp behöver inte utges om tjänstemannen har nedsatt arbetsförmåga. I sådana fall träffas lokal överenskommelse om lönen.

## Omfattning

### 2.1

Detta löneavtal omfattar tjänsteman som börjat sin anställning vid företaget senast den 4 november 2020 respektive ~~1 april 2022~~ *1 april respektive år.*

### 2.2 Undantag av vissa kategorier

Lönerevisionen omfattar ej tjänsteman som den ~~4 november 2020~~ *1 april 2023* respektive 1 april ~~2022~~ *2024*.

- ej har fyllt 18 år eller
- är anställd för vikariat eller som praktikant eller i övrigt för viss tid, viss säsong eller visst arbete och vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- är anställd på prov och antingen ej har övergått direkt från tidigare anställning, i vilken ~~han~~ *tjänstemannen* har omfattats av ~~tjänstemanna~~ *tjänstemanna*avtal om allmänna villkor, eller vars anställning ej har varat fortlöpande under 6 månader eller
- innehar anställning som utgör bisyssla eller

Överenskommelse kan träffas om att lönehöjning ska utges till tjänsteman, som enligt ovan är undantagen från löneavtalet. Därvid ska bestämmelserna i detta löneavtal vara vägledande.

Om tjänsteman, som den ~~4 november 2020~~ *1 april 2023* respektive 1 april ~~2022~~ *2024* var anställd som vikarie eller på prov och som enligt första stycket ej omfattas av lönerevisionen, under avtalsperioden erhåller tillsvidareanställning vid företaget ska bestämmelserna i detta avtal vara vägledande vid fastställandet av tjänstemannens lön.

Tjänsteman som den ~~4 november 2020~~ *1 april 2023* respektive 1 april ~~2022~~ *2024* är tjänstledig för minst tre månader framåt i tiden av annat skäl än sjukdom eller föräldraledighet är undantagen från detta löneavtal om ej överenskommelse träffas om annat. När tjänstemannen återgår i tjänst ska lönen bestämmas efter samma normer som gällt för övriga tjänstemän vid företaget enligt detta avtal.

### 2.3 Tjänstemän som slutat sin anställning

Om En tjänsteman ~~har~~ *har* som slutat sin anställning den ~~4 november 2020~~ *1 april 2023* respektive den 1 april ~~2022~~ *2024* eller senare och ej *inte* har fått lönehöjning enligt punkt 1.2 ska ~~han~~ till arbetsgivaren anmäla sitt krav härpå senast inom en månad efter det att

tjänstemännen hos arbetsgivaren har underrättats om att lönerrevisionen är genomförd. Om tjänstemännen försummar detta medför löneavtalet ej längre någon rätt för honom till lönehöjning.

## **2.4 Anställningsavtal den 1 februari 2020 2023, 1 februari 2022 2024 eller senare**

Om företaget och en tjänsteman den 1 februari 2020 2023 respektive 1 februari 2022 2024, eller senare har träffat avtal om anställning och därvid även om viss lön och de vidare uttryckligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av 2020-2023 respektive 2022 2024 års lönerrevision ska tjänstemännen ej omfattas av löneavtalet.

## **3.3 Arbetstidsförändring**

Om arbetstidens längd för tjänstemännen vid företaget eller vissa av dessa förändras den 4 november 2020 1 april 2023 respektive 1 april 2023 2024 eller senare ska lönerna för berörda tjänstemän ändras i proportion till arbetstidsförändringen.

## **4 Provision**

### **4.1**

Garanterat provisionsbelopp till tjänsteman helt avlönad med provision höjs med 4,1% den 1 april 2023 respektive 3,1% den 1 april 2024

## **6 Förhandlingsordning**

### **6.1 Förhandlingsordning**

Parterna är ense om följande förhandlingsordning för lönerrevision per den 4 november 2020 1 april 2023 respektive 1 april 2022 2024.

### **6.2 Lokal förhandling**

De lokala förhandlingarna enligt 1.2 skall vara avslutade senast den 1 juli 2023 respektive den 1 maj 2024.

### **6.3 Begäran om central förhandling**

Om inte den lokala förhandlingen leder till uppgörelse skall begäran om central förhandling begäras senast den *1 augusti 2023* respektive den *1 juni 2024*.

### **6.4 Anställd som förhandlar själv**

Anställd som på grund av att lokal facklig representation saknas önskar förhandla själv, har att begära förhandling senast den *15 juni 2023* respektive *15 april 2024*.

### **6.5 Tillämpning av lokalt löneavtal**

Vid tillämpning av lokalt löneavtal skall sådan begäran om tillämpning ske senast den *15 juni 2023* respektive *15 april 2024*. Om överenskommelse inte kan träffas skall förhandlingar enligt det centrala löneavtalet inledas senast den *15 augusti 2023* respektive *1 juni 2024*.

## **Bilaga till löneavtal mellan Unionen och Svensk Scenkonst.**

### **Inledning**

Det traditionella centrala löneavtalet anger hur löneökningarna ska räknas fram, till exempel i kronor, procent och fördelning av potter. Detta avtal är ett alternativ och anger inte sådana regler. Det är arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen som tillsammans kommer överens om hur förhandlingarna ska gå till, löneutrymme, samt den individuella fördelningen.

### **Förutsättningar**

Tillämpning av detta avtal inleds genom att arbetsgivaren enligt nedan angivna förhandlingsordning begär det hos den lokala tjänstemannaparten på företaget senast den *15 juni 2023, respektive 15 april 2024*.

Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.

En information om avtalets innebörd lämnas till samtliga tjänstemän. Arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart anordnar en sådan information.

Inför varje lönerevision ska arbetsgivaren och berörd lokal tjänstemannapart göra en gemensam bedömning av de ekonomiska förutsättningarna för företaget. Berörd lokal tjänstemannapart ska erhålla all relevant information som behövs i förhandlingarna, till exempel företagets resultat och framtidsutsikter, ekonomin för de olika resultatenheterna, försäljningsstatistik med mera.

En gemensam bedömning ska också omfatta lönesituationen i företaget. Till exempel löneutvecklingen de senaste två åren, "intern lönestatistik" samt löneskillnader mellan olika grupper exempelvis mellan män och kvinnor.

Efter varje genomförd lönerevision enligt detta avtal ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart gemensamt göra en utvärdering av revisionen.

Lokalt löneavtal har samma giltighetstid som det centrala löneavtalet och upphör att gälla vid samma tidpunkt som det centrala avtalet oavsett lokal reglering.

## **Regler för lönesättning**

### Utgångspunkter

Företag som är lönsamma och utvecklas skapar ekonomiska förutsättningar för en real löneutveckling.

Det är av stor vikt för företagets utveckling och konkurrenskraft att de kan ha medarbetare med rätt kompetens vilka under hela yrkeslivet ges tillfälle till och motiv för ändamålsenlig kompetensutveckling. Om det finns tjänstemän med en ogynnsam kompetens- och löneutveckling skall särskild uppmärksamhet riktas mot dessa.

### Det individuella lönesystemet

Lönerna ska vara individuella och differentierade. Marknadskrafterna och de lokala parternas uppfattning om en viss lönestruktur i företaget påverkar också lönerna. Varje tjänsteman skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad tjänstemannen kan göra för att öka lönen.

Arbetsgivaren och tjänstemannen ska medverka till tjänstemännens kompetensutveckling. Ökad kunskap och erfarenhet gör att tjänstemannen kan utvecklas för att utföra arbetsuppgifter som är mer kvalificerade och mer ansvarskrävande.



Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Utvecklingssamtal kan vara ett medel för att erhålla en grund för bedömning av utvecklingsinsatser och lönesättning för tjänstemännen.

## Lönesättning

Tjänstemannens lön ska bestämmas med hänsyn till

- arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvaret som följer därav samt
- tjänstemannens prestation och sätt att uppfylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar

Viktiga faktorer som också ska vägas in vid lönesättningen är tjänstemannens

- kunskaper och erfarenheter,
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta samt
- tjänstemannens idérikeedom och pedagogiska färdigheter.

## Löneökningar

- Det är av stor vikt att företaget har en väl utvecklad och förankrad lönepolicy.
- Om tjänsteman fått mer kvalificerade och mer ansvarskrävande arbetsuppgifter ska detta ge utslag i lönen.
- Tjänsteman som erhållit helt eller delvis nya arbetsuppgifter som kan betraktas som en befordran ska erhålla löneökning skilt från löneavtalet. En sådan löneökning ska i normalfallet ske i samband med befordran.
- Löneökningar som ska fördelas individuellt enligt avtal skall fördelas med ovanstående utgångspunkter som grund.

## Löneförhållanden

- Det ska finnas en löneskillnad mellan arbetsledande tjänstemän och underställd personal som inte innehar en specialistbefattning. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.
- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.
- Tjänstemän med lång erfarenhet i företaget inom sitt arbete/yrkesområde ska inte ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till tjänstemän med kortare erfarenhet.
- Tjänstemän som har varit eller är föräldralediga ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget.
- Med tjänsteman, som inte erhåller godtagbar lönehöjning, bör särskilda överläggningar föras mellan lönesättande chef och medarbetare om dennes förutsättningar för arbetsuppgifterna och arbetsförutsättningarna, behov av kompetenshögjande insatser eller andra ändamålsenliga åtgärder.

## Ingångslöner

Med ingångslöner avses lönesättning vid nyanställning, vid befordran och när tjänstemannen får nya arbetsuppgifter i företaget.

- Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget.
- Hänsyn skall därvid tas till omvärlden, tjänstemannens kunskaper och erfarenheter samt de krav som ställs i den nya befattningen.
- Ingångslönen ska fastställas enligt utgångspunkterna för det individuella lönesystemet och principerna för ingångslöner som framgår ovan. Ökad förmåga och erfarenhet ska medföra löneutveckling
- Om den lokala fackliga organisationen begär ska arbetsgivarens beslut om lämplig ingångslön för den aktuella personen föregås av förhandling. De lokala parterna bör finna rationella former för denna samverkan.

## Förhandlingsordning

Nedanstående förhandlingsordning gäller

1. Senast den *15 juni 2023, respektive 15 april 2024* ska arbetsgivaren till lokal tjänstemannapart anmäla sitt önskemål om att tillämpa lokalt löneavtal. Med lokal tjänstemannapart enligt detta avtal förstås tjänstemannaklubb, eller där sådan saknas facklig förtroendeman med behörighet att löneförhandla.
2. Arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart ska gemensamt informera samtliga berörda tjänstemän om innebörden av och syftet med avtalet. Skulle parterna i samband med informationen inte finna fortsatt tillämpning meningsfull ska denna avbrytas och snarast övergå till förhandlingar enligt det centrala löneavtalets bestämmelser.
3. Om de lokala parterna kommer överens om att fortsätta att tillämpa Lokalt löneavtal ska en förhandlingsordning upprättas, det vill säga när förhandlingarna ska starta och när de ska vara avslutade. I samband därmed ska lokal tjänstemannapart informera arbetsgivaren om vilka tjänstemän som man företräder i förhandlingen.

Förhandlingarna skall dock genomföras på ett sådant sätt att de kan vara avslutade före den tidpunkt som anges i punkt 5 nedan.

4. Under förhandlingen kan de lokala parterna hos de centrala parterna begära råd/biträde.
5. Om de lokala parterna med eller utan rådgivning från centrala parterna inte kan träffa överenskommelse ska förhandlingarna enligt detta avtal avbrytas. Därefter ska arbetsgivaren och lokal tjänstemannapart snarast, dock senast den *1 augusti 2023 respektive 1 juni 2024* inleda förhandlingar enligt det centrala löneavtalet.

Träffas ingen lokal överenskommelse ska central förhandling påkallas senast inom tio dagar från den lokala förhandlingens avslutande.

Bilaga C

## Överenskommelse mellan Svensk Scenkonst och Akademikerförbunden

Följande kursiverade ändringar införs från 1 april 2023.

LÖNER M M

### Bilaga 8 Löneavtal med Akademikerförbunden

#### Omfattning

*Ändring i 4 stycket*

Detta löneavtal omfattar tjänstemän som börjat sin anställning senast *den 1 april 2023 respektive den 1 april 2024*.

#### Undantag för vissa kategorier

*Ändring i 1 stycket:*

Löneavtalet omfattar ej tjänstemän som *den 1 april 2023 respektive 1 april 2024*

-  
-

*Ändring i 3 stycket:*

Om tjänsteman som *den 1 april 2023 respektive 1 april 2024* var anställd som vikarie...

*Ändring i 4 stycket*

Tjänsteman som *den 1 april 2023 respektive 1 april 2024* är tjänstledig...

#### Central förhandling

*Ändring i 1 stycket*

Om den lokala förhandlingen inte leder till uppgörelse, kan den hänskjutas till central förhandling .... Dock senast *den 1 oktober 2023 respektive 1 oktober 2024*.

*Ändring i 2 stycket*

Om de centrala parterna inte kan enas fastställs nivån på medlemmarnas sammantagna löneökningar på berört företag till *4,1 % 2023 respektive 3,1 % 2024* som fördelas av arbetsgivaren.

## FÖRHANDLINGSORDNING

### 1. Rättstvister

#### Förhandlingspreskription

Om en part vill yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag, kollektivavtal eller enligt 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 rätten 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 möjligt 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 rättstvister om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande eller förklaring att visstidsanställning är otillåten och att anställning ska gälla tillsvidare\* 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.*

#### 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 har avslutats. Försummas detta förlorar parten rätten till talan.

### *Anmärkning*

Om en tvistefråga grundar sig på lagen om anställningsskydd, ska lagens tidsfrister gälla i stället 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.

## **2. Medbestämmandeförhandlingar**

Förhandlingar i företaget som part påkallar enligt 11 eller 12§ MBL i detta avtal ska upptas utan onödigt dröjsmål och i övrigt med den särskilda skyndsamhet som omständigheterna kräver.

Önskar arbetstagarparten enligt 14§ MBL påkalla central förhandling och att arbetsgivaren ska avvakta med beslut eller åtgärd till dess sådan förhandling genomförts ska meddelande därom lämnas till arbetsgivaren så snart som möjligt och senast sju dagar efter den lokala förhandlingen avslutats. Om annat ej överenskommes gäller att den centrala förhandlingen ska ske under medverkan av förbunden å ömse sidor samt att förhandlingen upptages skyndsamt.

Ifråga om sättet att förhandla gäller föreskrifterna i 15§ samt 16 § första och tredje styckena i MBL.

Ulla  
2HE

## Reseavtal

(gäller från och med 2023-07-01)

### § 1 Avtalets omfattning

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

### § 2 Definitioner

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

### § 3 Grundläggande bestämmelser

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

### § 4 Resekostnadsersättning m.m.

#### Mom 1 Val av färdmedel

Tjänstemannen skall inhämta arbetsgivarens godkännande vid val av färdmedel.

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

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

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

#### Mom 3 Resekostnadsersättning vid resa med egen bil

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

#### Mom 4

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

#### **Mom 5 Undantag från mom 2–4**

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

#### **Mom 6 Restidsersättning**

Restidsersättning betalas i enlighet med avtalet om allmänna anställningsvillkor.

#### **Mom 7 Logikostnad**

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

### **§ 5 Traktamente och resetillägg**

#### **Mom 1 Traktamenten**

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

#### **Mom 2 Resetillägg**

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

### **§ 6 Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattning**

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

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

### **§ 7 Reseförskott**

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

### **§ 8 Reseräkning**

Reseräkning, undertecknad av tjänstemannen, skall inges till arbetsgivaren senast 10 arbetsdagar efter det att tjänsteresan avslutats, om inte annat överenskommit. Reseräkningen skall innehålla de uppgifter som behövs för att bestämma ersättningen enligt detta avtal. Om arbetsgivaren tillhandahåller särskild blankett skall denna användas. Färdbiljetter, kvitto på övriga färdkostnader och kvitto på logikostnader skall bifogas.



## Reseavtalets bilaga 1

Resekostnadsersättning vid resa med egen bil utöver skattefri bilkostnadsersättning.

### Tillägg kr/mil

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

## Reseavtalets bilaga 2

Resetillägg utöver skattefritt traktamente.

### Mom 1 Tjänsteresa de tre första månaderna

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

And  
JHE  
Ull



## Mom 2 Tjänsteresa efter tre månader

Resetillägg	1 juli 2023	1 april 2024
<b>Mom 2:1</b>		
Hel dag	87:-	90:-
<b>Mom 2:2</b>		
Nattractamente	-	-

## Mom 3 Reducering av resetillägg

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

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

MS  
2024

## Reseavtalets bilaga 3

Resetillägg vid tjänsteresa utan övernattnig

<b>Mom 1 Resetillägg</b>	1 juli 2023	1 april 2024
Om tjänsteresan varat mer än 4 timmarmen inte mer än 10 timmar	90:-	93:-
Om tjänsteresan varat mer än 10 timmar	180:-	186:-

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

CEC  
AB THE