

SNABBFAKTA:

- Avtalstid: 1/4 2017 – 31/3 2020
- Lönepott att fördelas lokalt:
2 % from 1/4 2017 med revisionstidpunkt 31/3 2017
2 % from 1/4 2018 med revisionstidpunkt 31/3 2018
- 2 % from 1/4 2019 med revisionstidpunkt 31/3 2019
- Individgaranti: 200 kr/månad
- Lönepotter får endast sammanläggas om överenskommelse slutits
- Central löneförhandling ska påkallas senast före ett bestämt datum
- Ersättningar (exklusive instrumentersättningen): Höjs med 2 % from 1/4 2017, 2 % from 1/4 2018 och 2 % from 1/4 2019
- Instrumentavtalet: Ersättningsbeloppen höjs med 6 % from 1/8 2017
- Flexension: Total avsättning under avtalsperioden med 0,5 %
- Kortare tidsfrister för påkallande av tvisteförhandling

FÖRKLARINGAR:

AVTALSTID

Avtalet gäller from 1/4 2017 – 31/3 2020, dvs. 36 månader.
Dock är sista året uppsägningsbart, vilket sannolikt inte kommer ske.

PROCENTEN

På våra olika medlemsgrupper ska det lokalt fördelas, lägst, 2 % from 1/4 2017, 2 % from 1/4 2018 och 2 % from 1/4 2019.
Avtalet tillåter att de lokala parterna kan komma överens om högre procent.

REVISIONSTIDPUNKT

Potten beräknas på månadslönesumman* den 31/3 2017, 31/3 2018 respektive 31/3 2019.
(* tillsvidareanställda och spelårsanställda. Där 1:e konsertmästare, alternerande 1:e konsertmästare och solocellist finns så exkluderas dessa.)
Till respektive årlig förhandling måste arbetsgivaren ha tagit fram aktuell månadslönesumma.

INDIVIDGARANTI

Lägst ska individen ha en höjning på 200 kr/månad, men de lokala parterna kan göra avsteg från nivån. Det är dock procenten som är normen för våra medlemmar och 2 procent ger mer än individgarantin.
Individgarantin är till för att skydda enskilda individer i de fall lönen sätts individuellt och därför har nivån inte prioriterats.
Riksavtalet har löneplan (och eventuell stege) som löneprincip för arbetet.
Det är viktigt att vi alla stöder denna princip och gör kansliet uppmärksam på avvikelser från principen.

POTTHANTERING (NYTT)

Parterna har slagit fast att respektive avdelningspott inte kan sammanläggas med annan avdelnings, såvida ni inte kommer överens med arbetsgivare om det.

CENTRAL LÖNEFÖRHANDLING (NYTT)

Skulle enighet angående den lokala tillämpningen av löneavtalet inte nås ska förhandlingar på förbundsplanet begäras aktuell lönerevision senast den 1/9 2017, 1/6 2018 respektive 1/6 2019.
Observera att det from i år gäller en begränsning för hur sent man kan påkalla central löneförhandling. Mao. framöver måste ni se till att den lokala lönerevisionen är klar i tid alternativt att centralt medgivande erhållits i tid för att föra förhandlingar efter "slutdatumet".

ERSÄTTNINGAR

Alla ersättningar, exklusive instrumentavtalets, höjs med 2 % from 1/4 2017, 2 % from 1/4 2018 och 2 % from 1/4 2019.

Instrumentavtalets ersättningstabell höjs med 6 % from 1/8 2017.

Denna höjning är en effekt av våra förhandlingar rörande tillkomsten av det nya instrumentavtalet.

Vad gäller värdeförändringar av instrument ska parterna senast 31/12 2019 ha utrett om avtalets värden behöver justeras.

FLEXPENSION (NYTT)

Avsikten med flexpension är att förbättra tjänstepensionen (from 65 års ålder) och målet är att höja denna med sammantaget 2 %. Hur lång tid det kommer att ta är inte möjligt att besvara, men i denna omgång regleras 0,5 %.

För den som har IPT gäller att pensionsinbetalningen ökas.

För den som tillhör AIP betalas det ut som lön pga att pensionsvalet som hanterar AIP inte kan ta emot en högre pensionsavsättning än den tidigare avtalade (4,5 %).

2018 ökas pensionsinbetalningen/lönen med 0,2 och 2020 ökas inbetalningen/lönen med ytterligare 0,3 %.

För SYMFs del om fattar överenskommelsen enbart den extra avsättningen.

Orsaken till det är att överenskommelsens reglering om deltidspension är problematisk sett till vårt avtalsområdes kollektiva natur. Man är anställd som en individ i en ensemble, inte som en deltidare i en ensemble.

INSTRUMENTAVTALET

Förutom uppgörelsen som höjer ersättningsbeloppen för hållande av eget instrument, har instrumentavtalets innehåll gjorts tydligare genom att nedanstående 3 delar förs in.

Reglering av ersättning för fodral är överenskommet. Det återstår att fastställa nivån och vår förhoppning är att regleringen och belopp kommer finnas med i avtalstrycket.

3 månader före utgången av respektive Riksavtal ska det utredas om takbeloppen behöver justeras och i förekommande fall förslag framläggas till förhandlingsparterna.

1/ Biinstrument

Biinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren väljer att inte tillhandahålla instrument, ska ersättning utgå för instrument och underhåll/förbrukning. Formen för denna ersättning, beroende på nyttjandefrekvens, kan vara:

- Hyra per produktion.
- Del av instrumentersättning, baserad på ersättning för respektive huvudinstrument.
- Hel instrumentersättning dvs. ersättning för mer än ett instrument.

Musiker är icke skyldig att spela på eget biinstrument, om överenskommelse om ersättning för instrument ej träffats.

2/ Skrymmande övningsinstrument

Lönetillägg utgår även för skrymmande övningsinstrument för hemmabruk om enskild överenskommelse träffats med den anställde om rätten till detta. Om inte sådan överenskommelse träffats ska transportkostnader till och från den lokal där instrumentet ska användas bekostas av arbetsgivaren.

3/ Sordiner för bleckblåsinstrument

Sordiner för bleckblåsinstrument tillhandahålls av arbetsgivaren.

FÖRHANDLINGSORDNING

Reglerna runt förhandling skärps till enligt nedan:

Begäran om central förhandling 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 och
2. inom två månader i övriga rättstvister

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.

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.

Detta är en anpassning till hur förhandlingsordningen håller på att förändras på arbetsmarknaden.

Kommentar:

I ljuset av att andra avtal har (mer eller mindre) bara märket är min uppfattning att SYMF försvarat sitt avtal väl. Förhandlingarna med SvS har varit konstruktiva och om inte kringliggande hinder funnits så hade vi kunnat komma längre säger Symfs förhandlingsansvarige Anders Filén.