

Overenskomst for musikskoleledere

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for
Musikskoleområdet (FMM)

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold	3
§ 2. Løn	3
§ 3. Grundløn	4
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	6
§ 6. Resultatløn.....	6
§ 7. Funktionærlov.....	7
§ 8. Pension	7
§ 9. ATP	8
§ 10. Frit valg.....	8
§ 11. Arbejdstid.....	9
§ 12. Barns 1. og 2. sygedag.....	9
§ 13. Opsigelse	9
§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår	11
Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser	11
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse	11
Protokollat 1 - Personlig løn og pensionsgaranti	13
Protokollat 2 - Individuel kompetenceudviklings/udviklingsplan	14
§ 1. Formål.....	14
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	14
Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	15
Bilag A. Idekatalog	17
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	19

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter musikskoleledere og mellemledere, som er ansat ved kommunale musikskoler

1. i KL's forhandlingsområde og
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. Kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler Fællesudvalget for musikundervisere, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke musikskoleledere og mellemledere, der er tjenestemænd i folkeskolen.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke Københavns Kommune.

Bemærkning:

Ved ledere og mellemledere forstås de hidtidige stillinger som musikskoleledere og souschefer ved den kommunale musikskole. Det kan lokalt besluttes, at andre stillinger med ledelsesansvar kan overgå til at blive omfattet af denne overenskomst.

Det forudsættes, at kommunalbestyrelsen har truffet beslutning om, at de pågældende har ledelsesmæssige beføjelser.

Lederstillinger efter denne overenskomst forudsættes ud over faglige ledelsesopgaver og personaleledelse at indeholde dele af følgende elementer:

Administrativ ledelse, økonomisk ansvar, ansvar for arbejdstilrettelæggelse og ressourcefordeling o. lign.

Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,

2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, § 6.

Stk. 2

Musikskoleledere og mellemledere er omfattet af

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer og bygningskonstruktører (09.05).
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget”.

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de ledelsesfunktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/mellemleder.

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 2

Grundlønnen aftales lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre løntrin 50.

For ledere og mellemlederes fastsættes grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen, efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og FMM.

Bemærkning:

Ledere og mellemlederes indplacering på grundløn sker på basis af en samlet vurdering af stillingens organisatoriske placering, stillingens omfang, indhold og ansvarsområde. Ved besættelse af lederstillinger skal lønnen så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

Overordnet skal der ved grundlønssfastsættelsen tages hensyn til stillingens samlede ansvar og kompleksitet. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang i forhold til ledelsesansvar, økonomisk ansvar og andet ansvar. Endvidere indgår i vurderingen stillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang i forhold til kommunens størrelse og stillingens organisatoriske placering i forhold til andre lederstillinger i kommunen.

Ved nybesættelse af lederstillinger efter 1. april 2011, er det den hidtidige aftalte løn for stillingen (grundløn og funktionsløn, der knytter sig til stillingen), der fortsætter, medmindre stillingens arbejds- og ansvarsområde har ændret sig væsentligt eller andet aftales.

En eventuel lokal uenighed om grundlønnen skal bilægges i overensstemmelse med reglerne om løsning af interesselister i Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer.

Stk. 3

Forslag til aflønning, ud over lønnen i stk. 2, drøftes mellem ansættelsesmyndigheden og musikskolelederen/mellemlideren.

Forslag sendes til FMM i form af udkast til aftale.

Hvis FMM ikke inden for en frist af 3 uger (juli måned fraregnet) begærer forhandling, er aftalen endelig. FMM tilbagesender aftalen med underskrift.

Bemærkning:

Musikskolelederen/mellemlideren kan under drøftelsen efter stk. 3 vælge at lade sig bistå af FMM. Forhandlinger vedrørende grupper af musikskoleledere/mellemlidere føres med FMM.

FMM kan for musikskoleledere/mellemlidere anmode om en forhandling af lønforholdene.

Forhandlings- og aftaleretten udøves af FMM.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Musikskoleledere i kommuner, der har oprettet konservatorieforberevende undervisning på musikalske grundkurser (MGK), får et pensionsgivende tillæg på 41.000 kr. (31/3 2000-niveau) årligt for de undervisningsår, hvor de varetager ledelsen af MGK.

Bemærkning:

De nævnte tillæg er alene gældende for de musikskoler, der af Statens Kunstråd er udpeget til at forestå Musikalsk Grundkursus (MGK). Det drejer sig for tiden om musikskolerne i Holstebro, Kolding, København, Køge, Odense, Aalborg og Aarhus.

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o. lign., jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for funktionsløn kan det i Bilag A nævnte idekatalog anvendes.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for kvalifikationsløn kan det i Bilag A nævnte idekatalog anvendes.

§ 6. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

§ 7. Funktionærlov

For musikskoleledere og mellemedere gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jfr. § 13 opsigelse og § 14 øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn, (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet ”uafbrudt beskæftigelse” og ”ansættelsestid”, beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 8. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Sampension for musikskoleledere og mellemedere.

Det samlede pensionsbidrag udgør:

- a) 16,48% [O.21] pr. 1. april 2022: 17,09% [O.21], hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse jf. § 10
- b) 15,30 % [O.21] pr. 1. april 2022: 15,40 % [O.21], hvis den ansatte vælger tillæg jf. § 10

af de pensionsgivende lønde,le, hvoraf 1/3 anses for den ansattes eget bidrag.

Stk 2

Bestemmelserne i § 8 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, der får udbetalt tjenestemandspension og andre, der får udbetalt egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 4, stk. 3 og § 5, stk. 2. Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 6. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde,le.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

Stk. 7

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling udbetales beløbet månedsvi bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale (04.38).

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 9. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 10. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,30% [O.21]pr. 1. april 2022: 15,40 % [O.21].

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvi bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.

- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede er 1924 timer årligt.

§ 12. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis:

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Afsked kan dog ske uden varsel, hvis en musikskoleleder som følge af et strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

Stk. 3

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til FMM ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til FMM ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes FMM skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres FMM herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til FMM.

Bemærkning:

Underretningen til FMM sker digitalt til

FMM c/o Dansk Musikpædagogisk Forening, CVR nummer 15241519.

Underretningen til FMM skal indeholde oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: dmpf@dmpf.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 5

FMM kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis FMM skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller kommunes/ansættelsesmyndighedens/institutionens forhold.

FMM kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i kommunen/hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FMM kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FMM, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til

Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, Kapitel 2.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges kommunen/ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 14. Øvrige ansættelsesvilkår

Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 28. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

FMM

Ole Helby

Søs Nyengaard

Karin Schmidt Andersen

Protokollat 1 - Personlig løn og pensionsgaranti

§1

Stk. 1

Ledere/souschefer pr. 31. marts 2000, der overgik til nye lønformer pr. 1. april 2000, bevarede som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil havde været reguleret med procentregulering, reguleres fortsat.

Stk. 2

Ansatte, som var ansat den 31. marts 2000, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende ansatte er ansat i den samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til ny løndannelse.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 3

Ved overgang til nye lønformer pr. 1. april 2000 ophørte som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der forudsattes snarest muligt lokal(e) aftale(r), som skulle sikre, at de ansatte kunne indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2000. Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2000 var indgået lokal(e) aftale(r) til afløsning for de nævnte hidtidige lokale aftaler, videreførtes disse med de fornødne tilpasninger

København, den 28. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

FMM

Ole Helby

Søs Nyengaard

Karin Schmidt Andersen

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudviklings/udviklingsplan

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte leders/souschefs kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre ledernes/souschefernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte leders/souschefs kompetencer vedligeholdes og udbygges. Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevant) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte leder/souschef.

Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem lederen/souschefen og dennes nærmeste overordnede. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for lederens/souschefens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

København, den 28. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

FMM

Ole Helby

Søs Nyengaard

Karin Schmidt Andersen

Protokollat 3 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger, der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger, der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger, der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), Brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger, der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 28. september 2021

For

KL

Michael Ziegler

Frederik Hjorth Graungaard

For

FMM

Ole Helby

Søs Nyengaard

Karin Schmidt Andersen

Bilag A. Idekatalog

Funktionsløn

Til inspiration for lokal fastsættelse af kriterier for funktionsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Endvidere er listen ikke udtryk for, at de nævnte kriterier skal udløse funktionsløn. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

- brugergruppens sammensætning
 - forældre/børn
 - voksenundervisning
 - antal orkestre
- skolens karakter
- opgaver i forhold til særlige børne-/ungegrupper (lokalområde o.l.)
- skolens åbningstider
- styrelsesmæssige forhold
- fysiske/geografiske rammer
- kompetence i forhold til medarbejderne, personalepolitikks ansvar
- økonomisk ansvar
 - skolens budget
 - graden af ansvar
- projekt og udviklingsopgaver
- stillingens placering i organisationen
- lønindplacering af nærmeste overordnede og underordnede
- omfanget og karakteren af arbejdslederfunktionen
- antal elever
- antal medarbejdere
- konservatorieforberevende grundkursus
- undervisning i dagplejen eller daginstitutioner
- koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale, der arbejder for musikskolen.

Kvalifikationsløn

Til inspiration for lokal fastsættelse af kriterier for kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes.

Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Endvidere er listen ikke udtryk for, at de nævnte kriterier skal udløse kvalifikationsløn. Nogle kriterier kan overlape hinanden:

- erfaring, som kan måles på flere måder, bl.a. inden for musikerområdet
- erfaring inden for fagområdet

- erfaring med ledelsesfunktioner
- erfaring på arbejdsstedet
- erfaring med flere arbejdssteder inden for kommunen
- erfaring uden for faget
- erfaring med specifikke arbejdsopgaver
- særlig uddannelsesmæssig baggrund
- specialviden, orden, lokalkendskab, varetagelse af flere funktioner (fleksibilitet), ansvar, deltagelse i arbejdsgrupper, udvalg og nævn.

De følgende eksempler på mere subjektive kriterier er ikke egnede som selvstændige kriterier, men bør højest supplere de objektive kriterier:

- samarbejdsevne
- selvstændighed
- engagement
- evne til at formidle specialviden
- kreativitet

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja/
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja