

# Overenskomst for musikere og assistenter i Odense Symfoniorkester

**Indgået mellem**

**Odense Symfoniorkester**

**og**

**Dansk Musiker Forbund**

**2025-2028**

# Indhold

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Kapitel 1. Områdeafgrænsning .....</b>                        | <b>5</b>  |
| § 1 Hvem er omfattet .....                                       | 5         |
| § 2 Afgrænsning – Fastansatte og assistenter .....               | 5         |
| § 3 Personlig løngaranti .....                                   | 5         |
| <b>Kapitel 2. Fastansatte musikere .....</b>                     | <b>5</b>  |
| § 4 Ansættelse og prøvetid .....                                 | 5         |
| § 5 Ansættelsesbevis .....                                       | 6         |
| § 6 Funktionærlov .....                                          | 6         |
| § 7 Tjenestepligten .....                                        | 6         |
| § 8 Løn .....                                                    | 7         |
| § 9 Grundløn .....                                               | 7         |
| § 10 Funktionsløn .....                                          | 8         |
| § 11 Kvalifikationsløn .....                                     | 8         |
| § 12 Resultatløn .....                                           | 9         |
| § 13 Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn ..... | 9         |
| § 14 Interessetvister vedrørende løndannelsen .....              | 9         |
| § 15 Pension .....                                               | 9         |
| § 16 Arbejdstid .....                                            | 11        |
| § 17 Indspilninger .....                                         | 11        |
| § 18 Orkestertjenesten – oprykning mv. ....                      | 11        |
| § 19 Gruppeleder .....                                           | 12        |
| § 20 Nedrykning .....                                            | 12        |
| § 21 Ferie .....                                                 | 13        |
| § 22 Feriefridage .....                                          | 13        |
| § 23 Fravær af familiemæssige årsager .....                      | 13        |
| § 24 Tjenestefrihed .....                                        | 13        |
| § 25 Udgifter ved tjenesterejser .....                           | 14        |
| § 26 Diskretionspligt .....                                      | 14        |
| § 27 Instrumenter .....                                          | 14        |
| § 28 Noder .....                                                 | 15        |
| § 29 Opsigelse .....                                             | 15        |
| § 30 Øvrige ansættelsesvilkår .....                              | 15        |
| <b>Kapitel 3 Assistenter .....</b>                               | <b>16</b> |
| § 31 Løn .....                                                   | 16        |
| § 32 Grundløn .....                                              | 16        |
| § 33 Funktions-, kvalifikations- og resultatløn .....            | 17        |
| § 34 Pension .....                                               | 17        |
| § 35 Indspilninger .....                                         | 18        |
| § 36 Solotillæg .....                                            | 18        |
| § 37 Tjenestepligten .....                                       | 18        |
| § 38 Tjenestetid mv. ....                                        | 18        |
| § 39 Pauser .....                                                | 18        |
| § 40 Tjeneste uden for hjembyen .....                            | 18        |
| § 41 Udgifter ved tjenesterejser .....                           | 19        |
| § 42 Instrumenter .....                                          | 19        |

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| § 43 Leje af instrument .....                                               | 19        |
| § 44 Noder .....                                                            | 19        |
| § 45 Øvrige ansættelsesvilkår .....                                         | 20        |
| <b>Kapitel 4 Ikrafttræden, opsigelse og hovedaftale .....</b>               | <b>20</b> |
| § 46 Hovedaftale .....                                                      | 20        |
| § 47 Ikrafttræden og opsigelse .....                                        | 20        |
| <b>Bilag 1 – Aftale om arbejdstid for fastansatte musikere .....</b>        | <b>21</b> |
| § 1 Arbejdstid .....                                                        | 21        |
| § 2 Opgørelse af tjenestetid .....                                          | 21        |
| § 3 Tjenestens tilrettelæggelse .....                                       | 21        |
| § 4 Tjenestenormer .....                                                    | 22        |
| § 5 Prøvetjenester .....                                                    | 23        |
| § 6 Pauser .....                                                            | 23        |
| § 7 Tjeneste uden for hjembyen .....                                        | 24        |
| § 8 Turnevirksomhed .....                                                   | 24        |
| § 9 Fridage .....                                                           | 24        |
| § 10 Tjenestefri dage .....                                                 | 25        |
| <b>Bilag 2 – Aftale om ferie og feriefridage .....</b>                      | <b>27</b> |
| § 1 Ferie .....                                                             | 27        |
| § 2 Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud .....                   | 27        |
| § 3 Optjening af feriefridage .....                                         | 27        |
| § 4 Afholdelse af feriefridage .....                                        | 27        |
| <b>Bilag 3 – Aftale om fravær af familiemæssige årsager .....</b>           | <b>29</b> |
| § 1 Barns 1. og 2. sygedag .....                                            | 29        |
| § 2. Behandling for barnløshed .....                                        | 29        |
| § 3 Barsel .....                                                            | 29        |
| § 4 Omsorgsdage .....                                                       | 31        |
| § 5 Ulykke og akut sygdom .....                                             | 32        |
| § 6 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse .....             | 32        |
| § 7 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år .....                        | 32        |
| § 8 Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. ....                       | 32        |
| § 9 Pasning af døende i hjemmet .....                                       | 32        |
| <b>Bilag 4 – Aftale om Tillidsrepræsentanter .....</b>                      | <b>33</b> |
| § 1. Generelle bemærkninger .....                                           | 33        |
| § 2. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges .....                            | 33        |
| § 3. Valget til tillidsrepræsentant .....                                   | 33        |
| § 4. Tillidsrepræsentantens opgaver .....                                   | 34        |
| § 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde .....                     | 35        |
| § 6. Vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter ..... | 36        |
| § 7. Adgang til it og internet .....                                        | 36        |
| § 8. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant .....                           | 37        |
| <b>Bilag 5 – Aftale om uddannelse- og kompetenceudviklings fond .....</b>   | <b>39</b> |
| <b>Bilag 6 – Aftale om seniorpolitik .....</b>                              | <b>40</b> |

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Bilag 7 – Aftale om skifte af pensionsleverandør .....</b>                  | <b>42</b> |
| <b>Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....</b> | <b>43</b> |

## **Kapitel 1. Områdeafgrænsning**

### **§ 1 Hvem er omfattet**

#### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter fastansatte musikere og assistenter, som er ansat i Odense Symfoniorkester.

#### *Stk. 2*

Ansættelse sker som udgangspunkt på fuldtid. Antallet af deltidsansatte musikere må på intet tidspunkt overstige 5 af de fastansatte orkestermedlemmer, medmindre andet aftales med Dansk Musiker Forbund.

I forbindelse med overgangen fra det hidtidige kommunale overenskomstgrundlag til nærværende overenskomst kan ansatte pr. 1. april 2024 ikke varsles fra fuldtid til deltid ensidigt af ledelsen.

### **§ 2 Afgrænsning – Fastansatte og assistenter**

#### *Stk. 1*

Musikere, som er ansat til mere end en måneds beskæftigelse, ansættes efter kapitel 2 om fastansatte musikere.

#### *Stk. 2*

Musikere, som er ansat til højst en måneds beskæftigelse, ansættes efter kapitel 3 om assistenter.

### **§ 3 Personlig løngaranti**

Musikere, der pr. 1. april 2024 overgik fra overenskomst med KL til nærværende overenskomst, bevarer som minimum deres hidtidige overenskomstmæssige samlede faste løn inklusiv faste tillæg.

## **Kapitel 2. Fastansatte musikere**

### **§ 4 Ansættelse og prøvetid**

#### *Stk. 1*

Ansættelse sker efter forudgående deltagelse i konkurrence eller prøvespil. Der kan i særlige tilfælde dispenseres herfra.

Beslutning om eventuel dispensation træffes af ledelsen og kan være i samarbejde med den pågældende gruppe.

Ved ansættelser anbefaler parterne, at der nedsættes et ansættelsesudvalg med deltagelse af de fastansatte musikere. Nærmere procedurer herfor fastsættes af ledelsen.

#### *Stk. 2*

Ansættelsesmyndigheden fastsætter en prøvetid, der maximalt kan have en varighed af et år.

#### *Stk. 3*

Senest midt i prøvetiden skal der normalt foretages en midtvejsvurdering af musikeren. Musikeren gøres bekendt med resultatet heraf.

#### *Stk. 4*

Hvis ansættelsen ikke ønskes opretholdt efter prøvetiden, skal musikeren gøres bekendt med begrundelsen herfor.

### **§ 5 Ansættelsesbevis**

#### *Stk. 1*

Musikere er omfattet af lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

#### *Stk. 2*

Hvis ansættelsesbeviset ikke er udleveret til musikeren i overensstemmelse med gældende tidsfrist, skal institutionen senest 5 dage efter skriftligt forlangende af musikeren udlevere et ansættelsesbevis med de faktiske oplysninger, som dannede grundlag for ansættelsesforholdet. I denne periode kan krav om godtgørelse/bod ikke pålægges institutionen, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen. Hvis oplysningerne i ansættelsesbeviset efter fremsendelse ikke stemmer overens med det aftalte, kan godtgørelse/bod for manglende ansættelsesbevis pålægges institutionen.

### **§ 6 Funktionærlov**

Musikere er omfattet af funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser heraf.

### **§ 7 Tjenestepligten**

#### *Stk. 1*

Orkestermedlemmerne er forpligtede til at medvirke ved alle af institutionen, eller i samarbejde med denne, foranstaltede musikfremførelser i indland og udland.

#### *Stk. 2*

I tjenesten indgår bl.a.:

- Medvirken ved institutionens pædagogiske og oplysende virksomhed og lignende tjenester, hvor musik fremføres i mindre grupper uden dirigent
- Musikalsk medvirken ved ballet, teater og musikdramatiske fremførelser foranstaltet af eller i samarbejde med institutionen
- Medvirken ved musik såvel bag scenen som på scenen synligt for publikum
- Medvirken sammen med/samtidig med ikke-partiturbestemt båndmusik
- Indspilninger
- Medvirken ved konkurrencer
- Kostumeprøver
- Samarbejde med stedligt musikkonservatorium
- Oprykning, jf. § 18

- Øvrige opgaver, som naturligt falder indenfor musikeres arbejdsområde.

Opgaver skal varetages uanset besætningsstørrelse.

#### *Stk. 3*

Påklædningen ved koncerter skal være ensartet og fastsættes af ledelsen efter drøftelse med samarbejdsudvalget.

#### *Stk. 4*

Musikerne er under tjenesten forpligtede til at efterkomme de anvisninger og bestemmelser vedrørende tjenestens udførelse, tjenestetiden m.v., der træffes af institutionen eller den af denne bemyndigede.

#### *Stk. 5*

Musikerne er forpligtede til samvittighedsfuldt at følge dirigenten i dennes bestræbelser for at opnå de bedst mulige kunstneriske resultater.

### **§ 8 Løn**

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 9
2. Funktionsløn, jf. § 10
3. Kvalifikationsløn, jf. § 11 og
4. Resultatløn, jf. § 12

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden, og musikeren får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelle indbetalte pensionsbidrag. Variable lønde (eksempelvis overspil) kan udbetales med indtil én måneds forskydning

### **§ 9 Grundløn**

#### *Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, musikere er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/nyudnævnt.

## Stk. 2

Grundlønnen er pr. måned:

| Stillingsbetegnelse: | Kroner<br>pr. 1. april 2024 | Kroner<br>pr. 1. april 2025 | Kroner<br>pr. 1. april 2026 | Kroner<br>pr. 1. april 2027 |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Musikere             | 30.697,68                   | 31.342,33                   | 32.213,65                   | 32.938,46                   |
| 1. koncertmester     | 49.884,63                   | 50.677,80                   | 51.843,38                   | 52.776,57                   |

## § 10 Funktionsløn

### Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Funktionstillægget oppebæres så længe funktionen varetages.

### Stk. 2

Der ydes følgende funktionstillæg pr. måned:

|                      |              |                                        |
|----------------------|--------------|----------------------------------------|
| 2. koncertmester     | 4.540,15 kr. | Lønseddeltekst: Koncertmester 2-tillæg |
| 1. solotillæg        | 4.540,15 kr. | Lønseddeltekst: solotillæg 1           |
| 2. solotillæg        | 1.908,93kr.  | Lønseddeltekst: solotillæg 2           |
| 3. solostrygertillæg | 1.238,23kr.  | Lønseddeltekst: solotillæg 3           |

### Stk. 3

Der ydes følgende ikke pensionsgivende funktionstillæg pr. gang/enhed:

|                     |            |                          |
|---------------------|------------|--------------------------|
| Overspil pr. ½ time | 155,90 kr. | Lønseddeltekst: Overspil |
|---------------------|------------|--------------------------|

### Stk. 4

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte musikere.

## § 11 Kvalifikationsløn

### Stk. 1

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

### Stk. 2

1. Musikere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, oppebærer et tillæg på 1.416,42 kr. pr. måned.
2. Musikere, som har 14 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, oppebærer et tillæg på 10.461,90 kr. pr. måned.

Tillæggene reguleres ikke automatisk i forbindelse med fornyelse af overenskomsten.

### *Stk. 3*

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte musikere.

Parterne er enige om i perioden at drøfte muligheden for at omlægge garantiløn for månedslønnede musikere til kvalifikationsløn.

## **§ 12 Resultatløn**

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

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

## **§ 13 Aftaler om kvalifikations-, funktions- og resultatløn**

### *Stk. 1*

I forbindelse med ansættelsen, samt i det løbende ansættelsesforhold, kan der aftales kvalifikations-, funktions- og resultatløn iht. § 10-12 mellem institutionen, medarbejderen eller tillidsrepræsentanten. Disse aftaler skal indgås skriftligt, og der skal i hvert enkelt tilfælde tages stilling til, om lønelementerne er varige, eller om – og på hvilke vilkår – de kan opsiges.

Vejledende kriterier for kvalifikations- og funktionsløn, se Bilag A

### *Stk. 2*

Aftalerne sendes til tillidsrepræsentanten til godkendelse og underskrift. Såfremt tillidsrepræsentanten ikke har reageret inden 14 dage fra modtagelsen af aftalen, er aftalen godkendt.

Kan tillidsrepræsentanten ikke godkende aftalen, behandles spørgsmålet efter § 14.

## **§ 14 Interessetvister vedrørende løndannelsen**

Hvor en interesstvist er opstået, føres der hurtigst muligt mellem institutionen og tillidsrepræsentanten en forhandling med henblik på at bilægge tvisten. Bilægges interesstvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne til forhandlinger mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Dansk Musiker Forbund. Denne forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parter løsner af tvisten er bindende.

## **§ 15 Pension**

### *Stk. 1*

Der oprettes en pensionsordning i Velliv – Pension og Livsforsikring A/S for musikere, som er fyldt 21 år.

Institutionen indbetaler dog pensionsordning til Livsforsikringsselskabet Danica for musikere, der indgår i den lukkede gruppe i henhold til tidligere gældende overenskomst af 31. december 2017.

Se bilag 7 om aftale om skifte af pensionsleverandør.

Musikernes pensionsrettigheder følger af de(n) til enhver tid gældende pensionsvedtægt(er), som fastsættes af forsikringsselskabet.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Det samlede pensionsbidrag for fastansatte musikere udgør 17% af de pensionsgivende lønde. Pr. 1. maj 2025 udgør det samlede pensionsbidrag 18 % af de pensionsgivende lønde.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for musikerens egetbidrag.

Pensionsbidraget er fuldt ud arbejdsgiverbetalt, herunder musikerens egetbidrag

#### *Stk. 2*

Med virkning fra 1. oktober 2024 kan musikere vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15 %.

Hvis musikeren vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

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

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Allerede ansatte giver skriftligt besked senest 1. august 2024. Nyansatte giver skriftligt besked om valg ved ansættelsen.

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

Institutionen kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for musikerens valg.

#### *Stk. 3*

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt.

#### *Stk. 4*

For deltidsansatte, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende.

#### *Stk. 5*

Hvis musikeren ønsker større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidigt at få sin løn reduceret tilsvarende, har institutionen pligt til at imødekomme et sådant ønske.

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

#### *Stk. 6*

Såfremt musikeren fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan musikeren forinden vælge om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke-ferieberettiget tillæg. Træffer musikeren ikke et valg, fortsætter institutionen med at indbetale til pensionsordningen.

#### *Stk. 7*

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

### **§ 16 Arbejdstid**

Musikere er omfattet af aftale om arbejdstidsregler mv. for musikere i landsdelsorkestrene, jf. bilag 1.

### **§ 17 Indspilninger**

#### *Stk. 1*

Institutionen kan frit benytte orkestrets lyd- og billedproduktioner på alle medieplatforme ved anvendelse af alle nuværende og fremtidige tekniske metoder.

#### *Stk. 2*

Musikerens rettigheder efter ophavsretsloven i ovenstående produktioner overgår til institutionen. Institutionen kan frit videreoverdrage rettighederne.

#### *Stk. 3*

Musikeren bevarer dog sine rettigheder i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 17, 35, 39 og 68 samt rettigheder efter sådanne lovbestemmelser eller kollektive vederlagsordninger på grundlag af aftaler eller overenskomster, som senere måtte supplere eller afløse de nævnte bestemmelser.

Institutionen registrerer de musikere, der medvirker ved produktionerne.

### **§ 18 Orkestertjenesten – oprykning mv.**

#### *Stk. 1*

Musikere, der får solotillæg, er forpligtet til uden andet vederlag at udføre orkestersoli, selv om disse udføres uden for vedkommendes normale plads.

#### *Stk. 2*

Der er i tilfælde af fravær almindelig pligt til oprykning uden særskilt vederlag.

Musikere, der får solotillæg, er i særlige tilfælde forpligtet til uden andet vederlag at indtræde på en hvilken som helst plads i gruppen.

#### *Stk. 3*

Ved længere tids fravær på pladser med solotillæg kan et andet orkestermedlem konstitueres på pladsen. I konstitueringsperioden betales den konstituerede med det tillæg, der hører til stillingen.

#### *Stk. 4*

Musikere uden solotillæg har - efter den kunstneriske ledelses nærmere bestemmelser - pligt til at rykke op på pladser med solotillæg.

#### *Stk. 5*

Oprykningen betales pr. tjeneste med et beløb svarende til 1/9 af det for pladsen gældende solotillæg - dog højst 9/9 inden for 30 sammenhængende dage. Dette gælder ikke ved oprykning, der skyldes den interne tjenestefordeling.

Medvirken ved prøver og teatertjeneste honoreres dog ikke særskilt.

### **§ 19 Gruppeleder**

#### *Stk. 1*

Gruppelederen er ansvarlig for en så ligelig fordeling som mulig af tjenesten inden for de enkelte grupper. Fordelingen skal udarbejdes umiddelbart efter bekendtgørelse af tjenesteplanen og skal til enhver tid kunne dokumenteres over for og godtages af den kunstneriske ledelse.

#### *Stk. 2*

Gruppelederen har pligt og ret til at påtale kunstneriske anliggender i gruppen samt ret til at arrangere gruppeprøver.

#### *Stk. 3*

Efter 1. koncertmesterens anvisninger er orkestrets gruppeledere - uden særskilt vederlag - ansvarlig for udarbejdelsen af buestrøg i modelstemmer til strygergrupperne.

#### *Stk. 4*

Modelstemmerne overgives til anden person, som indfører de udarbejdede buestrøg i samtlige strygerstemmer inden første orkesterprøve.

### **§ 20 Nedrykning**

#### *Stk. 1*

Nedrykning kan foretages af ledelsen efter forudgående drøftelse med den pågældende musiker. Musikeren har mulighed for at tage en bisidder med til dette møde.

#### *Stk. 2*

Såfremt en musiker ønsker at rykke ned, kan dette ske efter aftale mellem den pågældende musiker og ledelsen.

#### *Stk. 3*

Musikere, der besætter solopladser i strygergruppen eller 1. soloplad i de øvrige grupper, skal ved nedrykning, såfremt det er muligt, overgå til anden plads i gruppen. Hvis der ikke er mulighed for at foretage den omhandlede omrokering, påhviler det ledelsen at udvirke en rimelig aflastningsordning for den berørte solospiller i det omfang, det er muligt.

#### *Stk. 4*

Senest 3 måneder før nedrykning finder sted, aftales de nærmere omstændigheder herved mellem ledelsen, det pågældende orkestermedlem og den berørte gruppe.

#### *Stk. 5*

Finder nedrykning sted, jf. stk. 1- 4, fra en plads med solotillæg, placeres den nedrykkede musiker efter de medlemmer i gruppen, der oppebærer solotillæg.

#### *Stk. 6*

For orkestermedlemmer, som pr. 1. april 2020 eller tidligere har oppebåret solotillæg/oprykningstillæg i mindst 10 år, konverteres tillægget ved nedrykning til et personligt ureguleret tillæg.

For orkestermedlemmer, som pr. 1. april 2020 har oppebåret solotillæg/oprykningstillæg i mindre end 10 år, bortfalder solotillæg/oprykningstillæg ved nedrykning.

Orkestermedlemmer, der oppebærer tillæg efter denne bestemmelse, er uden særligt vederlag forpligtet til oprykning til pladser doteret med solotillæg.

### **§ 21 Ferie**

Musikeren har ret til ferie med løn iht. den til enhver tid gældende ferielov samt bilag 2.

### **§ 22 Feriefridage**

#### *Stk. 1*

Musikeren har ret til 5 feriefridage, jf. bilag 2.

#### *Stk. 2 Kollektiv afvikling af feriefridage*

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at der lokalt kan indgås aftale om kollektiv afvikling af feriedage ud over 5 uger.

### **§ 23 Fravær af familiemæssige årsager**

Musikeren har ret til løn under fravær af familiemæssige årsager, jf. bilag 3.

### **§ 24 Tjenestefrihed**

#### *Stk. 1*

Der kan af ledelsen gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det ikke strider mod institutionens interesse. Retningslinjer vedrørende tjenestefrihed til sociale begivenheder (sølvbryllup og lignende) fastsættes af institutionen.

#### *Stk. 2*

Der kan ved aftale i overensstemmelse med hidtidig praksis gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed med hel eller delvis løn i studieøjemed, der er i institutionens interesse.

#### *Stk. 3*

Tjenestefrihed kan gøres betinget af, at der til stillingen kan skaffes kvalificeret vikar.

#### *Stk. 4*

Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog længst i 5 år. Institutionen har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

## **§ 25 Udgifter ved tjenesterejser**

### *Stk. 1*

Musikerne befordres ved udenbys og udenlandske turnéer af institutionen.

### *Stk. 2*

Benyttelse af andet befordringsmiddel sker på egen regning.

### *Stk. 3*

Diæter i forbindelse med overnatning udbetales efter de for institutionen gældende regler, som drøftes i samarbejdsudvalget.

## **§ 26 Diskretionspligt**

### *Stk. 1*

Musikerne har tavshedspligt med hensyn til institutionens virksomhed, både hvad det kunstneriske og det øvrige arbejde angår.

### *Stk. 2*

Overtrædelse af bestemmelsen i stk. 1 kan i graverende tilfælde medføre afsked.

## **§ 27 Instrumenter**

### *Stk. 1*

Det påhviler institutionen i muligt omfang at anskaffe instrumenter og instrumenttilbehør.

### *Stk. 2*

For så vidt institutionen ikke stiller instrument til rådighed, må musikeren selv være i besiddelse af et godt orkesterinstrument, der altid skal forefindes i den bedste orden.

### *Stk. 3*

Klarinettister er forpligtede til at medbringe A og B klarinet.

### *Stk. 4*

Trompetister er forpligtede til at medbringe B og C trompet.

### *Stk. 5*

Musikerne skal behandle institutionens instrumenter med omhu. Ved forsømmelse heraf kan der pålægges erstatningsansvar.

### *Stk. 6*

Institutionens instrumenter må ikke uden dennes tilladelse anvendes ved engagementer uden for tjenesten.

### *Stk. 7*

I det omfang tjenesten kræver det, betales alle udgifter til vedligeholdelse og reparationer af instrumenter samt strenge, buehår, rør og blade og andet tilbehør til instrumenter inden for de af de tilskudsgivende myndigheder godkendte budgetrammer.

#### *Stk. 8*

I tilfælde, hvor transport og opbevaring af instrumenter tilhørende orkestermedlemmerne påhviler institutionen, skal dette foregå på betryggende måde.

### **§ 28 Noder**

#### *Stk. 1*

Med henblik på at sikre tilstrækkelig tid til forberedelse, bør nodemateriale udleveres til repertoiret for de nærmeste 14 dage, medmindre der er særlige omstændigheder eller andet aftales. Nodematerialet skal være af en sådan kvalitet, at det muliggør musikalsk udførelse.

#### *Stk. 2*

Musikerne er ansvarlige for det udlånte nodemateriale. Dette må ikke kopieres eller stilles til andres rådighed og skal i tilfælde af bortkomst eller beskadigelse erstattes af den pågældende.

### **§ 29 Opsigelse**

#### *Stk. 1*

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder anvendelse. I de første 3 måneder af prøveperioden kan det aftales, at der er et forkortet opsigelsesvarsel på 14 dage. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dagesregel), finder ikke anvendelse.

#### *Stk. 2*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til musikeren. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres musikeren om, at meddelelsen kan videresendes til Dansk Musiker Forbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som musikeren kan udlevere til Dansk Musiker Forbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

#### *Stk. 3*

Musikere, som opsiges af årsager, som er begrundet i institutionens 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.

### **§ 30 Øvrige ansættelsesvilkår**

#### *Stk. 1 Kompetenceudviklingsaftale*

Musikerne er omfattet af aftale om kompetenceudvikling, jf. bilag 5.

#### *Stk. 2 Seniorpolitik (udgår pr. 31. marts 2027 og erstattes af bilag 6)*

Parterne er enige om i overenskomstperioden at aftale en seniorpolitik.

Musikere, som pr. 1. april 2024, eller inden for 3 år fra denne dato, opnår ret til senior-dage iht. § 16 i den kommunale rammeaftale af 2021 om seniorpolitik (05.21), bevarer denne rettighed.

### *Stk. 3 Tillidsrepræsentanter*

Aftale om tillidsrepræsentanter er gældende, jf. bilag 4.

### *Stk. 4 Samarbejdsudvalg*

Musikerne er omfattet af aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten.

## **Kapitel 3 Assistenten**

### **§ 31 Løn**

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 32,
2. Funktionsløn, jf. § 33,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 34 og
4. Resultatløn, jf. § 35.

#### *Stk. 2*

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende og årlige.

#### *Stk. 3*

Lønnen udbetales månedsvist bagud.

#### *Stk. 4*

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

### **§ 32 Grundløn**

#### *Stk. 1*

Grundlønnen dækker de funktioner, assistenter er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/nyudnævnt.

#### *Stk. 2*

Grundlønnen er pr. 1. april 2025: 412,41 kr., pr. 1. april 2026: 423,88 kr. og pr. 1. april 2027: 435,15 kr. pr. time, for henholdsvis prøver og koncerter, opera- og teaterforestillinger.

#### *Stk. 3*

Overspil honoreres pr. 1/2 time.

#### *Stk. 4*

Koncerter, opera- og teaterforestillinger honoreres for minimum 4 timer.

#### *Stk. 5*

Såfremt den daglige tjeneste kun omfatter orkesterprøver, kan der ikke aflønnes for mindre end 3 timers prøve.

#### *Stk. 6*

Hvis en assistent undtagelsesvis først indkaldes til generalprøve, ydes en ekstrabetaling for 2 timer. Hvis en assistent undtagelsesvis først indkaldes til koncert/forestilling, ydes en ekstrabetaling for 4 timer.

#### *Stk. 7*

I forbindelse med afholdelse af koncerter, opera- og teaterforestillinger skal assistenten medvirke ved eventuelle lydprøver uden særligt vederlag.

Lydprøver i forbindelse med koncerter/forestillinger er alene prøver af kortere varighed, som har til formål at tilpasse orkestret akustisk eller lydteknisk til et givet koncertsted. Prøver med musikmæssigt formål betales efter de almindelige regler.

### **§ 33 Funktions-, kvalifikations- og resultatløn**

Assistenter kan ligesom de fastansatte musikere aflønnes med funktions-, kvalifikations- og resultatløn, jf. § 10, stk. 1 og 4, § 11, stk. 1 og 3 samt § 12. Forhandling sker efter bestemmelsen i § 13.

### **§ 34 Pension**

#### *Stk. 1*

Assistenter, der er fyldt 21 år, er berettigede til et pensionsbidrag på 10,99 %, hvoraf 1/3 anses for assistentens egetbidrag. Pr. 1. maj 2025 udgør det samlede pensionsbidrag 11,99 %, hvoraf 1/3 anses for assistentens egetbidrag. Egetbidraget indeholdes *ikke* i lønnen.

Medmindre assistenten giver skriftligt besked til institutionen om indbetaling til pension, udbetales pensionsbidraget månedsvis bagud sammen med lønudbetalingen.

#### *Stk. 2*

Hvis assistenten vælger indbetaling, opretter institutionen pensionsordning i Velliv – Pension og Livsforsikring A/S.

Institutionen indbetaler dog pensionsbidrag til pensionsordning i Livsforsikringsselskabet Danica for assistenter, der indgår i den lukkede gruppe i henhold til tidligere gældende overenskomst af 31. december 2017.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelser er opfyldt i hele måneden. Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

#### *Stk. 3*

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndelev.

#### *Stk. 4*

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

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

### **§ 35 Indspilninger**

Assistenten er omfattet af § 17 om indspilninger.

### **§ 36 Solotillæg**

Assistenten, der medvirker på pladser doteret med solotillæg, betales pr. tjeneste med et beløb svarende til 1/9 af det for pladsen gældende solotillæg, jf. § 10, stk. 2, dog højst 9/9 inden for 30 sammenhængende dage.

### **§ 37 Tjenestepligten**

Assistenten er omfattet af § 7.

### **§ 38 Tjenestetid mv.**

#### *Stk. 1*

Ingen tjeneste kan beregnes til mindre end 2 timer. Tjenester ud over 2 timer beregnes arbejdsmæssig pr. påbegyndt halve time.

#### *Stk. 2*

Tidsintervallet mellem 2 tjenester skal mindst være en halv time; er dette ikke tilfældet, tæller den mellemliggende tid som fortsat tjeneste.

#### *Stk. 3*

Afbestilling i aftalt tid eller annonceret medvirken kan kun ske med 7 døgns varsel, medmindre andet aftales mellem ledelsen og assistenten. Mulighederne for omplacering drøftes mellem institutionen og assistenten i forbindelse med afbestillingen.

#### *Stk. 4*

Prøver mellem kl. 24 og kl. 09 betales med et tillæg på 100 %. Prøver på søn- og helligdage betales med et tillæg på 50 %.

### **§ 39 Pauser**

I de enkelte tjenester skal der gives pauser i henhold til § 6 i Bilag 1 - Aftale om arbejdstid for fastansatte musikere.

### **§ 40 Tjeneste uden for hjembyen**

#### *Stk. 1*

Ved turné, hvor der er mere end 24 timer mellem udrejse og hjemkomst, skal der med rimeligt varsel træffes aftale med assistenterne i hvert enkelt tilfælde. Assistenten oppebærer diæter som de faste musikere. Aflønning pr. dag kan ikke andrage mindre beløb end én koncertbetaling.

#### *Stk. 2*

Assistenten befordres ved udenbys og udenlandske turnéer af institutionen.

### *Stk. 3*

Benyttelse af andet befordringsmiddel sker på egen regning.

## **§ 41 Udgifter ved tjenesterejser**

### *Stk. 1*

Hvis afstanden mellem assistentens bopæl og institutionen overstiger 25 km, ydes godtgørelse for transport med offentligt transportmiddel (2. klasse).

### *Stk. 2*

Hvis der i det i stk. 1 nævnte tilfælde ikke kan benyttes offentligt transportmiddel mellem bopæl og institutionen, ydes der godtgørelse for benyttelse af eget befordringsmiddel.

### *Stk. 3*

Der kan efter aftale ydes rejseforskud til afholdelse af udgifter til transport efter stk. 1 og 2.

Rejseforskud skal afregnes med bilag umiddelbart efter rejsens afslutning. Et eventuelt ikke afregnet rejseforskud vil kunne tilbageholdes ved anvisningen af assistentens løn, indtil afregning har fundet sted.

### *Stk. 4*

Medbringer assistenten et af følgende instrumenter: kontrabas, cello, barytonsax, kontrafagot, tuba, trommesæt eller andre større slagtojsinstrumenter, betales transporten uanset afstanden.

Ved benyttelse af eget transportmiddel anvendes sats A.

## **§ 42 Instrumenter**

### *Stk. 1*

Assistenten skal behandle institutionens instrumenter med omhu. Ved forsømmelse heraf kan der pålægges erstatningsansvar.

### *Stk. 2*

Institutionens instrumenter må ikke uden dennes tilladelse anvendes ved engagementer uden for tjenesten.

### *Stk. 3*

I tilfælde, hvor transport og opbevaring af instrumenter tilhørende assistenterne påhviler institutionen, skal dette foregå på betryggende måde.

## **§ 43 Leje af instrument**

Eventuel leje af instrument skal aftales, inden engagementet påbegyndes.

## **§ 44 Noder**

### *Stk. 1*

Assistenten er berettigede til, så vidt det er muligt, at få udleveret nodemateriale til repertoiret for de nærmeste 14 dage.

*Stk. 2*

Assistenten er ansvarlig for det udlånte nodemateriale. Dette må ikke kopieres eller stilles til andres rådighed og skal i tilfælde af bortkomst eller beskadigelse erstattes af den pågældende.

#### **§ 45 Øvrige ansættelsesvilkår**

Assistenten er omfattet af ferieloven, lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

### **Kapitel 4 Ikrafttræden, opsigelse og hovedaftale**

#### **§ 46 Hovedaftale**

Den til enhver tid gældende hovedaftale mellem DA og FH finder anvendelse for denne overenskomst.

#### **§ 47 Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2025, 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 2028.

København, den

For

Odense Symfoniorkester

For

Dansk Musiker Forbund

Thomas Sandberg

## **Bilag 1 – Aftale om arbejdstid for fastansatte musikere**

### **§ 1 Arbejdstid**

#### *Stk. 1*

Arbejdstiden for en fuldtidsbeskæftiget musiker udgør 962 timer pr. halvår, inkl. ferie og fridage.

Tjenestetiden i henhold til tjenesteplan udgør for en fuldtidsbeskæftiget musiker i gennemsnit 111 timer pr. måned over en 6 måneders normperiode.

Tjenestetiden opgøres henholdsvis d. 30. juni og 31. december, medmindre andet aftales lokalt.

#### *Stk. 2*

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden i forhold til beskæftigelsesgraden.

#### *Stk. 3*

De relevante bestemmelser i §§ 3-10 kan fraviges ved lokal aftale med tillidsrepræsentanten eller Dansk Musiker Forbund.

### **§ 2 Opgørelse af tjenestetid**

#### *Stk. 1*

Der foretages alene opgørelse af timer i forhold til musikerens tjenestetid. Tjenestetiden opgøres således:

1. Tjenestetid i henhold til tjenesteplan.
2. Feriedage og søgnehellidage medregnes for fuldtidsbeskæftigede med 5,1 timer pr. dag. Søgnehellidage, der falder på en lørdag, medregnes ikke.
3. Øvrige dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal timer, musikeren skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes den for fuldtidsbeskæftigede med 5,1 timer pr. dag. Det omfatter dage med ret til fravær med løn, som ikke er omfattet af punkt 2, fx sygedage.
4. Tjeneste udenfor hjembyen medregnes i overensstemmelse med principperne i § 7.
5. Turnévirkksomhed, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i overensstemmelse med principperne i § 8.

#### *Stk. 2*

Ved overskridelse af den for normperioden fastsatte højeste tjenestetid betales overspil iht. § 10, stk. 3, i overenskomst for musikere.

### **§ 3 Tjenestens tilrettelæggelse**

#### *Stk. 1*

Tjenestetiden tilrettelægges inden for kl. 9.00-23.00 eller kl. 10.00-24.00. Tjenestens forløb og indhold skal tilrettelægges således, at en hensigtsmæssig udnyttelse opnås.

#### *Stk. 2*

Der skal mellem afslutningen af den ene dags tjeneste og påbegyndelsen af den næste dags tjeneste hengå mindst 11 timer.

### *Stk. 3*

Medmindre andet aftales, tilrettelægges tjenesten således, at musikerne 8 dage i forvejen er bekendt med, hvornår tjenesten skal finde sted. Forud for hver kalendermåned opslås elektronisk eller fysisk en orienterende plan over tjenesten i de kommende 3 måneder.

### *Stk. 4*

Når særlige hensyn gør sig gældende, kan ændringer foretages med 24 timers varsel. Orkestermedlemmerne gives omgående besked herom.

### *Stk. 5*

Ændres en tjeneste med mindre end 36 timers varsel, medregnes den planlagte tjeneste i tjenestetiden.

### *Stk. 6*

Senest 5 min. før tjenestens begyndelse skal orkestermedlemmer have indtaget deres pladser.

### *Stk. 7*

Ingen må under tjenesten forlade sin plads uden den tjenestegørende dirigents samtykke, uanset om det på prøvelisten eller det officielle program fastsatte tidspunkt overskrides. Afslutningstidspunktet kan i særlige tilfælde udskydes i indtil 15 min.

### *Stk. 8*

Inden en tjenestes påbegyndelse må enhver sørge for, at det (eller de) af den pågældende benyttede instrument(er) er i orden og stemt. Stemningen ledes af koncertmesteren, som har ret og pligt til at påtale utilstrækkelig udførelse af stemningen.

## **§ 4 Tjenestenormer**

### *Stk. 1*

Den samlede daglige tjenestetid må som udgangspunkt ikke overstige 6,5 time, jf. dog § 5, stk. 5, samt § 8, stk. 1. Der kan være tjenestetid herudover, (ikke spilletid), når orkestrets opgaver og forpligtigelser tilsiger det. Tjenestetiden indgår som normtimer.

### *Stk. 2*

Ingen tjeneste kan beregnes til mindre end to timer, dog undtaget korte tjenester, jf. stk. 3, og forprøver, jf. § 5, stk. 3. Tjenester ud over to timer beregnes arbejdsmæssigt pr. påbegyndt 1/2 time.

### *Stk. 3*

Hvor to tjenester, som hver især er af indtil 1 times varighed, er placeret med maksimalt 1 times ophold mellem de to tjenester, betragtes disse som en samlet tjeneste. Dette gælder fx outreach begivenheder, som adskiller sig fra den typiske aktivitet (tjeneste) i orkestret ved at være korte seancer og ofte med flere gentagelser i umiddelbar forlængelse af hinanden.

#### *Stk. 4*

Tidsintervallet mellem to prøvetjenester skal være mindst 1/2 time. Er dette ikke tilfældet, tæller den mellemliggende tid som fortsat tjeneste.

#### *Stk. 5*

Opholdet mellem prøve og koncert bør ikke være under 5 timer. Bestemmelsen kan kun fraviges efter forudgående drøftelse.

### **§ 5 Prøvetjenester**

#### *Stk. 1*

Prøvetjenester har normalt en varighed af indtil 5 timer beregnet pr. påbegyndt halve time. Prøvetjenester kan placeres på alle ugedage, men søges tilrettelagt og afviklet på hverdage.

#### *Stk. 2*

Hvor der samme dag er koncert og/ eller teatertjeneste, må den daglige prøvetid ikke overskride 3 timer. Finder koncert/-teatertjeneste sted efter kl. 18.00, kan der dog på sådanne dage en gang ugentlig fastsættes en 4 timers prøve.

#### *Stk. 3*

Ud over bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan der afholdes forprøver af indtil 1 times varighed før en koncert/teatertjeneste, jf. dog § 4, stk. 1. Sådanne forprøver påbegyndes maksimalt to timer før - og skal afsluttes senest en halv time før - koncertens/teatertjenestens begyndelsestidspunkt. Forprøve og koncert regnes for en tjeneste.

#### *Stk. 4*

Den samlede daglige tjenestetid ved afsluttende prøver, der udelukkende omfatter teaterprøver, operaprøver, korværker m.v., kan dog udvides til i alt 6,5 time.

#### *Stk. 5*

Den samlede tjenestetid på dage, hvor studieindspilning finder sted, kan ikke overstige 5 timer.

#### *Stk. 6*

Ved udenbys og udenlandske arrangementer kan der, hvor forholdene gør det påkrævet, ud over normen i § 7, stk. 5 og § 8, stk. 1, afholdes prøve i hjembyen på afrejse- og hjemkomstdagen.

### **§ 6 Pauser**

#### *Stk. 1*

I de enkelte tjenester skal der gives følgende pauser, der medregnes i tjenestetiden:

Ved forprøver:.....Ingen pause

Ved tjenester af 2 timers varighed:.....15 min.

Ved tjenester af 2½ times varighed:.....20 min.

Ved tjenester af 3 timers varighed:.....25 min.

Ved tjenester af 3½ times varighed:.....35 min.

Ved tjenester af 4 timers varighed:.....40 min.

Ved tjenester af 4½ timers varighed:.....50 min.

Ved tjenester af 5 timers varighed:.....60 min.

Pauser ud over 30 min. kan deles.

Ved prøver efter § 5, stk. 4, gives minimum 60 min. pause, der kan fordeles under hensyntagen til scenegangen.

*Stk. 2*

Ved oratorier og musikdramatiske fremførelser kan pausen dog nedsættes til 15 min. De således ikke afholdte pauser medregnes i tjenestetiden.

## **§ 7 Tjeneste uden for hjembyen**

*Stk. 1*

Tjenestetiden ved udenbys koncerter tilrettelægges så vidt muligt inden for tiden kl. 9.00-23.00 eller kl. 10.00-24.00.

*Stk. 2*

Hjemkomst kan ske efter midnat. I sådanne tilfælde betaler institutionen dokumenterede udgifter til hjemtransport, hvis offentlige transportmidler ikke kan benyttes.

*Stk. 3*

Ved udenbys koncerter beregnes tidsrummet fra afgang fra tjenestestedet til hjemkomst som tjenestetid.

*Stk. 4*

Hver påbegyndte ½ time, bestemt fra afrejsen, medtages i tjenestetidsberegningen.

*Stk. 5*

Ved ud- og hjemrejse inden for et døgn må tjenestetiden ikke overstige 10 timer. Der kan dispenseres herfra 10 gange pr. år.

## **§ 8 Turnevirksomhed**

*Stk. 1*

Ved turne beregnes tjenestetiden som 6,5 time pr. døgn. Planlægning af turne skal drøftes i samarbejdsudvalget.

*Stk. 2*

Uagtet tjenestetidsberegning, jf. stk. 1, skal der i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen holdes fridage under turneen. Fridagen tæller ikke som tjenestetid.

## **§ 9 Fridage**

*Stk. 1*

Musikeren har ret til et årligt antal fridage svarende til antallet af lørdage og søndage samt søgnehelligdage, der ikke falder på en lørdag, i kalenderåret. Som søgnehelligdag anses helligdage, der ikke falder på en søndag.

1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag samt nytårsaftensdag er almindelige arbejdsdage.

Ansatte, der til- og fratræder i løbet af et kalenderår, har ret til et forholdsmæssigt antal fridage.

#### *Stk. 2*

Fridage i henhold til stk. 1 placeres som:

1. dobbeltfridage på lørdag/ søndag, jf. stk. 3
2. helligdage, som nævnt i stk. 4
3. øvrige fridage, jf. stk. 5

Ved placering af det i stk. 1 nævnte antal fridage medregnes - udover de i stk. 2, nr. 1-3 nævnte dage - et antal svarende til 2 dage pr. uges ferie/feriefridage, som musikeren har ret til at afholde i kalenderåret.

#### *Stk. 3*

Ved placering af de i stk. 1 nævnte fridage har den ansatte ret til 14 dobbeltfridage på lørdag/søndag (friweekends), hvoraf en placeres på lørdag/søndag i opvarmningsugen, jf. § 9, stk. 2, nr. 1.

Af de nævnte friweekends skal 3 friweekends i hver normperiode placeres og meddeles den ansatte med 6 måneders varsel og kan ikke efterfølgende flyttes.

Øvrige friweekends placeres og meddeles den ansatte senest den 15. i måneden inden frihedens afvikling.

Friweekends tilstræbes placeret jævnt hen over året.

Weekender, hvor den ene dag er en helligdag, og hvor den ansatte holder fri både lørdag og søndag, medregnes ved placering af friweekends.

#### *Stk. 4*

Musikeren har ret til fridage på: Skærtorsdag, Langfredag, 1. og 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, 1. og 2. juledag samt Nytårsdag.

Dog kan orkesterets ledelse årligt planlægge tjeneste på op til 2 af de oplistede helligdage mod ydelse af erstatningsfrihed, som skal placeres på en lørdag eller søndag. Sådan tjeneste skal meddeles den ansatte med 6 måneders varsel, idet der samtidig gives den ansatte meddelelse om erstatningsfrihedens placering.

Erstatningsfrihed i forbindelse med tjeneste på en helligdag kan ikke inddrages, efter at den ansatte er givet meddelelse om erstatningsfrihedens placering.

#### *Stk. 5*

Øvrige fridage iht. stk. 1 placeres og meddeles musikeren samtidig med, at musikeren gives meddelelse om tjenestens placering, jf. § 3.

## **§ 10 Tjenestefri dage**

#### *Stk. 1*

Hvis musikeren ikke er tilsagt til en tjeneste, er vedkommende forpligtet til med kort varsel at møde til tjeneste sammen med de øvrige tjenestegørende orkestermedlemmer. Musikeren må derfor, medmindre andet er meddelt, holde sig rede til indkaldelse fra 2 timer før, og indtil den annoncerede tjeneste afsluttes.

### *Stk. 2*

Aftale med tredjemand må ikke være konkurrerende virksomhed og må kun indgås med forbehold om engagementets bortfald, hvis tjenesteskemaet, selv med kort varsel, ændres således, at forventet tjenestefrihed bortfalder. Hvis musikeren er i tvivl om, om aftalen med tredjemand udgør konkurrerende virksomhed, skal der indhentes forudgående godkendelse hos ledelsen.

### *Stk. 3*

Overtrædelse af bestemmelserne i stk. 1 og 2 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet og kan i gentagelsestilfælde medføre bortvisning.

## **Bilag 2 – Aftale om ferie og feriefridage**

### **§ 1 Ferie**

#### *Stk. 1*

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

#### *Stk. 2*

For musikere i Odense Symfoniorkester gælder følgende:

1. Der afholdes 4 ugers sommerferie og derefter 1 uge til opvarmning.
2. Sommerferien skal gives samlet og så vidt muligt inden for skolesommerferien.
3. Hvis tjeneste forud for sommerferien har medført tab af fridage, tillægges disse sommerferieperioden.
4. Orkestret afholder 1 uges vinterferie i tidsrummet mellem den 15. januar og den 15. april. Vinterferien behøver ikke nødvendigvis at følge en kalenderuge. Vinterferien kan efter aftale med samarbejdsudvalget flyttes til skolernes efterårsferie.
5. I forhold til planlægningen af orkestrets program henledes opmærksomheden på sammenhængen mellem det planlagte program og orkestrets ferieperioder.

#### *Stk. 3*

Koncertmesteren har ud over det i stk. 2 anførte mindst 5 ugers frihed til forberedelse og faglig udvikling mv. Uafviklet frihed bortfalder ved ferieafviklingsperiodens udløb.

### **§ 2 Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud**

Har arbejdsgiveren og musikeren aftalt, at musikeren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder musikeren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien af den afholdte, ikke-udlignede ferie i musikerens udestående krav på løn og feriebetaling.

### **§ 3 Optjening af feriefridage**

#### *Stk. 1*

Musikeren optjener 0,42 feriefridage (6. ferieuge) for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

#### *Stk. 2*

Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte 5 feriefridage som en forholdsmæssig del af 5 feriefridage for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse i optjeningsåret.

#### *Stk. 3*

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjent 5 feriefridage i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

### **§ 4 Afholdelse af feriefridage**

#### *Stk. 1*

Feriefridagene skal afholdes i perioden fra den 1. maj til den 30. april (afholdelsesperioden), som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

*Stk. 2*

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

*Stk. 3*

Feriefridagene betales som ved sygdom.

*Stk. 4*

Holdes feriefridagene ikke inden afholdelsesperiodens udløb, kan musikeren inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensationen udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.

*Stk. 5*

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

*Stk. 6*

Er musikeren syg, når feriefridagen begynder, har musikeren ret til at få feriefridagen suspenderet.

## **Bilag 3 – Aftale om fravær af familiemæssige årsager**

### **§ 1 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 sygedag og anden sygedag, hvis

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

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

#### *Stk. 2*

Hvis musikeren misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

#### *Stk. 3*

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

### **§ 2. Behandling for barnløshed**

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

### **§ 3 Barsel**

#### *Stk. 1*

Der henvises til gældende barselslovgivning.

#### *Stk. 2*

Det er en forudsætning for betaling, jf. stk. 4-7, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Betingelsen om dagpengerefusion gælder dog ikke, for så vidt angår graviditetsorlov i perioden 8 uger før forventet fødsel til 4 uger før forventet fødsel.

#### *Stk. 3 Graviditetsundersøgelser*

Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

#### *Stk. 4 Graviditetsorlov*

Moderen har ret til fravær med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødsel.

Op til 4 ud af de 8 uger kan efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden flyttes til afholdelse i umiddelbar forlængelse af orlov efter stk. 7 (tidl. Forældreorlov). Medarbejderen skal fremsætte ønske herom senest 3 måneder før forventet fødsel.

Ved fravær til afhentning af barnet i udlandet har adoptanter ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 8 uger, når afgiverlandets myndigheder stiller krav om ophold i afgiverlandet før modtagelsen af barnet.

Adoptanter, der skal modtage et adoptivbarn, der opholder sig på en institution eller lignende i Danmark, har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 2 uger før modtagelsen. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen.

*Stk. 5 Orlov de første 10 uger efter fødslen (tidl. Barselsorlov)*

Endvidere har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 10 uger efter fødslen.

Adoptanter har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 10 uger fra barnets modtagelse. Fraværet kan dog kun holdes af en af adoptanterne ad gangen, bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 10 uger efter modtagelsen.

*Stk. 6 Orlov til faderen/medmoderen i forbindelse med fødslen (tidl. Fædreorlov)*

Faderen/medmoderen har ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger i tilknytning til fødslen.

*Stk. 7 Orlov fra den 11. uge efter fødslen (tidl. Forældreorlov)*

Virksomheden yder herudover sædvanlig løn under orlov i indtil 23 uger.

Af disse 23 uger har moderen ret til 10 uger og faderen/medmoderen har ret til 7 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 6 uger kan ydes til enten den ene eller den anden forælder til barnet eller til en af adoptanterne.

De 23 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Orloven kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales på virksomheden.

Dog har den ansatte ret til at udskyde op til 5 uger af fraværsretten med løn. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år, og skal holdes i en sammenhængende periode.

*Stk. 8 Ret til fravær hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret*

Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter stk. 7 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år.

Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption.

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpengeretten samt retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

*Stk. 9 Barnets indlæggelse i forbindelse med fødsel*

Retten til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes med længden af indlæggelsesperioden i forbindelse med barnets ophold på sygehus. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Retten til at forlænge barselorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. stk. 6.

Hvis medarbejderen genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter stk. 5, 6 og 7, samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at medarbejderen ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

En medarbejder, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette virksomheden om barnets indlæggelse. Medarbejderen skal uden ugrundet ophold underrette virksomheden om, hvornår barnet er udskrevet.

#### *Stk. 10 Fravær uden løn i forbindelse med fødsel/adoption*

Medarbejderen har ret til fravær uden løn i det antal uger, som lovgivningen giver ret til.

#### *Stk. 11 Optjening af pension og ferie under fravær i forbindelse med fødsel/adoption*

Virksomheden betaler fuld pension, og medarbejderen optjener ret til ferie i såvel den lønnede som den ulønnede del af orloven. Der kan dog maksimalt indbetales pensionsbidrag i 20 uger af den ulønnede del af orloven.

Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

## **§ 4 Omsorgsdage**

### *Stk. 1*

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Omsorgsfravær kan holdes som hele eller halve dage.

### *Stk. 2*

Ikke-afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb.

Ikke-afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan overføres til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår.

### *Stk. 3*

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

### *Stk. 4*

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

## **§ 5 Ulykke og akut sygdom**

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

## **§ 6 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse**

### *Stk. 1*

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

### *Stk. 2*

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 10 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 7.

## **§ 7 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år**

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselsloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

## **§ 8 Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.**

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

## **§ 9 Pasning af døende i hjemmet**

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

## **Bilag 4 – Aftale om Tillidsrepræsentanter**

### **§ 1. Generelle bemærkninger**

Det er vigtigt, at der er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanten er en nøgleperson i dette samarbejde.

### **§ 2. Hvor kan tillidsrepræsentanten vælges**

#### *Stk. 1*

De organiserede medarbejdere kan af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for ledelsen.

Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant.

#### *Stk. 2*

Hvis der beskæftiges 4 organiserede fastansatte medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.

#### *Stk. 3*

Der kan vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende. Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. § 3.

Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

### **§ 3. Valget til tillidsrepræsentant**

#### *Stk. 1*

Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i institutionen.

Hvis der ikke er mindst 4 medarbejdere med 1 års anciennitet, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

#### *Stk. 2*

Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når ledelsen er blevet bekendt med valget. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt institutionen. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

#### *Stk. 3*

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Musiker Forbund i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

#### *Stk. 4*

Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

#### *Stk. 5*

Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

### **§ 4. Tillidsrepræsentantens opgaver**

#### *Stk. 1*

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation, som over for ledelsen, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Der må ikke lægges hindringer i vejen for institutionens og medarbejdernes organisering.

#### *Stk. 2*

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser af fastansatte musikere og assistenter holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser skal tilgå tillidsrepræsentanten.

#### *Stk. 3*

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

#### *Stk. 4*

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan

tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

#### *Stk. 5*

Tillidsrepræsentanten må ikke som følge af sit tillidshverv sættes i stå i sin lønudvikling.

### **§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde**

#### *Stk. 1*

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde.

#### *Stk. 2*

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til orkestrets størrelse og eventuelle lokale forhold.

Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen. Der skal fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten uden forudgående aftale kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

#### *Stk. 3*

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med orkestrets ledelse og muligheden for medlemskab af organisationen.

#### *Stk. 4*

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser og møder.

#### *Stk. 5*

Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

#### *Stk. 6*

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet søges afgjort ved lokal forhandling.

### *Stk. 7*

Der kan lokalt indgås aftale om bl.a. tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet.

## **§ 6. Vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter**

### *Stk. 1*

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

### *Stk. 2*

Der skal lokalt indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidshvervet.

### *Stk. 3.*

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Musiker Forbund modtager et årligt vederlag på 5.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet bortfalder, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af kalenderåret eller ikke er medlem af Dansk Musiker Forbund hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstsmæssige betalinger.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Musiker Forbund udbetales fra LUTA.

## **§ 7. Adgang til it og internet**

Såfremt der er it og internetadgang på tillidsrepræsentantens institution, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

## **§ 8. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant**

### *Stk. 1*

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

### *Stk. 2*

Såfremt institutionen finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant, jf. stk. 1, skal institutionen underrette Dansk Musiker Forbund, der kan anmode om et organisationsmøde. Organisationsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst.

Fastholder institutionen opsigelsen efter organisationsmødet, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

### *Stk. 3*

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Dansk Musiker Forbund har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

### *Stk. 4*

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

### *Stk. 5*

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er institutionen ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

### *Stk. 6*

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

### *Stk. 7*

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

### *Stk. 8*

Såfremt Dansk Musiker Forbund hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

### *Stk. 9*

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning: Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmanglen gælder ikke for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder, at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

## **Bilag 5 – Aftale om uddannelse- og kompetenceudviklings fond**

§ 1. LUTA – Landsdelsorkestermusikernes fond for uddannelse af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter mv.

Orkestret indbetaler årligt 93 kr. pr. måned pr. fastansat fuldtidsmusiker. For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt beløb. 75 % af beløbet indbetales til Dansk Musiker Forbund. De resterende 25 % indbetales på en af orkestret oprettet konto til formålet til brug for generel kompetenceudvikling, jf. § 2 om udvikling og kultur.

Midlerne i fonden skal fortrinsvis anvendes til finansiering af følgende:

- Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter
- Udgifter ved tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i aktiviteter dvs. møder og kurser for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og disses suppleanter, herunder for tabt arbejdsfortjeneste.

Der kan ikke, medmindre der er enighed herom lokalt, udbetales midler fra kontoen.

Tillidsrepræsentanten holdes løbende orienteret om indestående og brug af kontoens midler. Uoverensstemmelser kan fagretligt behandles.

## **§ 2. Musikalsk Udvikling og Ensemblekultur**

Parterne er enige om, at kontinuerlig udvikling af musikernes kompetencer er afgørende for orkestrets kunstneriske niveau. En stærk ensemblekultur med fokus på klang, spillestil, stilkendskab og udtryk er essentiel for at skabe en levende og inspirerende musikalsk helhed, som er et fælles mål for ledelse og musikere.

Læring sker i det daglige arbejde gennem samspil med dirigenter, solister og kollegaer. Musikerne opfordres til at tage initiativ til egen udvikling – eksempelvis via kammermusik og nye musikalske projekter.

En åben dialog og samarbejde musikere og ledelse imellem vil sikre, at der skabes en fleksibel og meningsfuld ramme for, hvordan den enkelte musikers kompetencer bedst muligt understøttes og styrkes.

Parterne vil sammen arbejde for at styrke orkestrets kunstneriske profil og sikre optimale rammer for både fælles udvikling og de enkeltes kompetenceudvikling.

## Bilag 6 – Aftale om seniorpolitik

God dialog mellem leder og seniormedarbejderen er et væsentligt udgangspunkt for at kunne fastholde medarbejderen i et langt og godt seniorarbejdsliv. Formålet med senioraftalen er derfor, at der i rette tid sættes fokus på medarbejderens ønsker og behov for at kunne fastholde den enkelte medarbejder i orkesteret.

### Seniorsamtale

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, skal have tilbud om en seniorsamtale. I samtalen tager medarbejder og leder efter behov stilling til konkrete nye muligheder og vilkår for at fremme et godt seniorarbejdsliv for den enkelte ansatte.

I det omfang, at leder og medarbejder er enige om konkrete tiltag indgår disse som supplement til de beskrevne udviklingsmål, jf. Aftalen om kompetenceudvikling.

### Seniorstillinger

Fra det år en musiker fylder 60 år, kan der indgås en senioraftale om nedsat arbejdstid. Grundløn og tillæg reduceres forholdsmæssigt. Der kan med musikeren indgås aftale om en eventuel fortsat pensionsindbetaling i forhold til den forholdsmæssige reduktion af lønnen.

Parterne er enige om, at senioraftaler evalueres løbende.

Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer, såfremt medarbejderen ønsker det.

### Seniordage

Pr. den 1. april 2027 er nærværende aftale om seniorpolitik gældende for alle musikere.

Musikeren har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Den ansatte skal tidligst muligt fremsætte anmodning om på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage, dog senest inden den 1. september.

Arbejdsgiveren skal som udgangspunkt imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

Har den ansatte ikke fremsat ønske om afholdelse af sine seniordage inden den 1. september, kan arbejdsgiveren varsle seniordagene til afholdelse iht. varslingsreglerne for restferie i ferieloven.

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår. Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør. Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

## **Bilag 7 – Aftale om skifte af pensionsleverandør**

### *Skift af pensionsleverandør*

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

Der skal blandt overenskomstens parter være enighed om skiftet af pensionsleverandør samt indhold og konsekvenser af et eventuelt skift.

Overenskomstens parter informerer medarbejderne om det nærmere indhold i og konsekvenser af et eventuelt skift.

Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt arbejdsmarkedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

## **Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn**

Dette inspirationskatalog indeholder ideer til, hvilke lønmæssige kriterier, der kan indgå ved udmøntning af lokal løndannelse.

Listen er ikke udtømmende og er ikke opstillet i prioriteret rækkefølge

### **Funktionsløn**

- Tutti
- Solo
- Stiller eget instrument til rådighed
- Flere instrumenter/-funktioner
- Særlige ansvarsområder
- Programarbejde
- Udvalgsarbejde
- Kammermusik
- Pædagogiske funktioner
- Udadvendte funktioner

### **Kvalifikationsløn**

- Erfaring fra andre orkestre/ensembler
- Erfaringer i nuværende landsdelsorkestre
- Solistisk erfaring
- Efteruddannelse
- Fleksibilitet
- Særlige kunstneriske kvalifikationer
- Kunstnerisk potentiale
- Pædagogiske kvalifikationer

# PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registreret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

## Trine Birgitte Boje Mortensen

### Underskriver

Serienummer: 4bf46855-8edd-4ea7-81ce-7506a06b9f21

IP: 185.16.xxx.xxx

2025-10-06 07:56:58 UTC



## Thomas Sandberg

### Underskriver

Serienummer: d62cc979-db06-47f6-b813-f51d94c22087

IP: 85.203.xxx.xxx

2025-10-17 06:16:07 UTC



Dette dokument er underskrevet digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De underskrevne data er valideret vha. den matematiske hashværdi af det originale dokument. Alle kryptografiske beviser er indlejret i denne PDF for validering i fremtiden.

Dette dokument er forseglet med et kvalificeret elektronisk segl. For mere information om Penneos kvalificerede tillidstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

### Sådan kan du verificere, at dokumentet er originalt

Når du åbner dokumentet i Adobe Reader, kan du se, at det er certificeret af **Penneo A/S**. Dette beviser, at indholdet af dokumentet er uændret siden underskriftstidspunktet. Bevis for de individuelle underskrivers digitale underskrifter er vedhæftet dokumentet.

Du kan verificere de kryptografiske beviser vha. Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringstjenester for digitale underskrifter.