

Orientering om overenskomstforligene 2018

I denne orientering om overenskomstforligene for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2021 har vi samlet de væsentligste ændringer, som overenskomst- og aftalefornyelsen medfører for musikskolelærere og -ledere. Nogle af ændringerne er aftalt i de generelle forhandlinger, som Forhandlingsfællesskabet forestår med KL, mens andre er aftalt i de specielle forhandlinger, som DMpF gennem FMM forestår med KL (Kommunernes Landsforening).

Som alle ved, måtte vi denne gang vente meget længe, før vi kunne komme realitetsforhandlinger med KL om vores egne overenskomster, idet det generelle forlig, herunder en løsning af de konfliktudløsende pejlemærker samt udmøntningen af midler til de specielle forhandlinger, først skulle falde på plads.

Resultatet af de generelle forhandlinger mellem KL og Forhandlingsfællesskabet:

Den økonomiske ramme

En stor knast i de generelle forhandlinger, som jo i denne omgang foregik hen over marts og april måned i Forligningsinstitutionen, var den økonomiske ramme for overenskomstperioden 2018–2021. I forliget blev rammen aftalt til samlet 8,1 %. Dette tal dækker over samtlige forbedringer i overenskomstperioden for både de generelle forhandlinger (KL/Forhandlingsfællesskabet) og de specielle forbedringer (KL/FMM).

Her beskrives udelukkende de dele af forliget, som får virkning for musikskolelærere og -ledere. Nederst i denne skrivelse findes et link til Protokollat om Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1 april 2018, hvis man ønsker at se den fulde forligstekst.

Generelle, procentvise lønstigninger

Lønstigning, (lærere og ledere)	Udmøntes pr. dato
1,10 %	1. april 2018
1,30 %	1. oktober 2018
1,00 %	1. oktober 2019
1,60 %	1. januar 2020
0,40 %	1. april 2020
0,70 %	1. oktober 2020

Privatlønsværnet afskaffes

Den aftale, som indgik i overenskomstforliget 2015 (Privatlønsværnet) om, at der skulle skævvrides mellem udviklingen i de offentlige lønninger i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked med det resultat, at udviklingen i de offentlige lønninger ville ligge bag udviklingen i de private lønninger, bortfalder. I stedet genindfører man den hidtidige, symmetriske reguleringsordning, som man kendte frem til 2015, og som sikrer en stort set parallel lønudvikling mellem det offentlige og det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen vil udmøntes d. 1. oktober 2018, d. 1. oktober 2019 og d. 1. oktober 2020, hvor lønreguleringerne vil blive justeret i forhold til lønudviklingen på det private område. Se mere i bilag 1 til protokollatet.

Organisationspulje

Man afsatte 0,35 % af lønsummen til organisationspuljer, dvs. til forhandling for den enkelte overenskomster, i vores tilfælde Overenskomst for Musikskolelærere og Overenskomst for musikskoleledere. Midlerne udmøntes som udgangspunkt pr. 1. april 2019.

Ny ferieaftale

Parterne enedes om at indgå en ny aftale om ferie for personale ansat i kommuner, der træder i kraft den 1. september 2020. Dermed er ferieaftalen tilpasset den nye ferielov, som træder i kraft på denne dato.

Med den nye ferieaftale indføres samtidighedsferie, hvormed ferie optjenes og afholdes på samme tid i stedet for forskudt. Det giver nyansatte mulighed for at holde betalt ferie allerede i deres første ansættelses år.

Parterne er desuden enige om at indføre en ny mulighed for, at arbejdsgiveren og den ansatte kan aftale at holde ferie, før den er optjent (forskudsferie). Der er også enighed om fortsat at have særbestemmelser for elevens ret til betalt ferie.

Den nye ferieaftale med samtidighedsferie gælder 1.-5. ferieuge. 6. ferieuge fortsætter som hidtil, hvor optjening og afholdelse sker forskudt. Alle nuværende rettigheder vedrørende 6. ferieuge videreføres og reguleres fra 1. september 2020 i en separat aftale. I denne aftale reguleres også den del af den særlige feriegodtgørelse og feriegodtgørelse mv., som ligger ud over ferielovens niveau.

Forbedringer af aftale om fravær af familiemæssige årsager

Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre. Det er en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset er det endvidere en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

Bedre rettigheder ved fertilitetsbehandling

Parterne er enige om at udvide retten til fravær med løn for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

Sorgorlov

Retten til sorgorlov udvides til også at omfatte faren/medmoren. Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, får hver af forældrene således ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption.

Fokus på fuldtid

I lyset af rekrutteringsudfordringer i kommunerne samt ud fra en ligestillingspolitisk interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte er parterne enige om at søge andelen af fuldtidsansatte øget i de kommende år. Parterne er enige om at afsøge nye effektive redskaber og værktøjer med det formål at øge andelen af fuldtidsansatte.

Regulering af AKUT-bidraget og den lokale AKUT-ordning

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget forhøjes pr. 1. april 2018 fra 37,8 øre til 38,7 øre, pr. 1. april 2019 til 40,1 øre og pr. 1. april 2020 til 40,6 øre.

Beløbet til lokal AKUT forhøjes pr. 1. april 2018 fra 1,06 øre til 1,09 øre, pr. 1. april 2019 til 1,13 øre og pr. 1. april 2020 til 1,15 øre.

Åremålsansættelse

Der er enighed om, at fratrædelsesbeløbet ved åremålets udløb ændres, således at åremålsansatte optjener ret til fratrædelsesbeløb svarende til 1 måneds løn for hver fulde års åremålsansættelse, samt at der ikke kan udbetales fratrædelsesbeløb ved forlængelse, når den åremålsansatte bliver forlænget på åremålsvilkår i samme stilling. Ændringerne træder i kraft 1. august 2018.

Seniorprojekt

Parterne har som en fælles målsætning at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et langt og godt arbejdsliv hos medarbejderne. Parterne er derfor enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag mv.

Øvrigt

Der er desuden bl.a. aftalt følgende:

- En oplysningsindsats om pension til timelønnede
- Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med udbygning af digital udveksling af dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglige organisationer

Der er dertil anvendt midler, som ikke direkte berører musikskolelærere og -ledere. Se den samlede forligstekst for yderligere orientering.

Resultatet af forhandlingerne om Overenskomst for Musikskolelærere og Overenskomst for Musikskoleledere mellem KL og FMM (de 0,35 %):

	Gælder for	Udmøntes pr.
Vilkårene for deltagelse i øveture og koncertrejser mv. jf. arbejdstidsaftalens § 4, stk. 1, nr. 6 ændres, således at der medregnes 10 timers rådighedstjeneste med op til 1/3 pr. døgn.	Lærere	1. august 2018
Karensperioden nedsættes fra 12 måneder til 10 måneder.	Lærere	1. april 2019
Grundlønnen for musikskolelærere hæves fra trin 28 til trin 28 + 1000 kr. pr år i grundniveau 31/3 2000.	Lærere	1. april 2019

Pensionsbidraget for ledere og mellemledere øges med 0,31 % til 16,48 %. De 0,31 % omfattes af fritvalgsordningen.	Ledere og mellemledere	1. april 2019
Pensionsbidraget for lærere øges med 0,01 % fra 16,17 % til 16,18 %. De 0,01 % omfattes af fritvalgsordningen.	Lærere	1. april 2019

Bestemmelse om rådighedstjeneste på øveture og koncertrejser:

Den nye bestemmelse i overenskomsten er parallel til den, som indføres for folkeskolelærere, og indebærer, at de tidsrum, som ligger ud over 14 timer pr. døgn i forbindelse med øveture og koncertrejser iht. arbejdstidsaftalens § 4, stk. 1, nr. 6, nu lønnes som rådighedstjeneste med 1/3 af den konkret opmålte tid.

Nedsættelse af pensionskarensen:

Det er mellem parterne på det kommunale område en fælles forståelse for, at pensionskarens på sigt bør afskaffes. KL og FMM har denne gang aftalt at tage 2 måneder af karensen, således at man fremover vil opnå ret til at få indbetalt pension efter 10 måneders ansættelse under musikskolelæreroverenskomsten.

Tillæg til grundlønnen for lærere:

For musikskolelærerne lod det sig denne gang gøre at lave en beskedent lønstigning i form af et tillæg til grundlønnen på 1000 kr. pr. år i 31/3 2000 niveau svarende til ca. 1360 kr. i nutidskroner. Tillægget er pensionsgivende og med fuldt gennemslag således, at det med meget få undtagelser (se nærmere i selve protokollatet) vil komme alle musikskolelærere til gode.

Denne lønstigning skal naturligvis ses i relation til de forholdsvis beskedne midler, som blev afsat til de specielle forhandlinger, og som et supplement til de pæne generelle lønstigninger, som er aftalt for hele det kommunale område.

Pensionsbidrag til ledere og mellemledere:

For musikskoleledere og -mellemledere blev lønforbedringen i stedet gennemført som en højere pensionsprocent, som jo, hvis man skulle ønske det, kan omdannes til kontant udbetaling via fritvalgsordningen, som gælder for pension ud over 15,30 %.

Pensionsbidrag til musikskolelærere:

En sidste, lille rest af midler til forhandlingen anvendes til en meget lille forøgelse af pensionsbidraget for musikskolelærere på 0,01 % således, at pensionsprocenten pr. 1/4 2019 bliver 16,18 % mod de nuværende 16,17 %. Også denne lille forøgelse indgår i fritvalgsordningen, som også for musikskolelæreres vedkommende gælder pension ud over 15,30 %, og som indebærer, at man for denne del af sit pensionsbidrag har mulighed for i stedet at vælge kontant udbetaling.

Links:

[Protokollat om Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1 april 2018](#)

[Protokollat for forliget mellem KL og FMM](#)

Spørgsmål til forligene eller til afstemningen rettes til sekretariatet.

/DMpF's sekretariat v. faglig konsulent Inger Bjerrum Bentzon