

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskolelærere

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede	3
§ 3. Fælles ansættelse	4
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 4. Løn	4
§ 5. Grundløn	5
§ 6. Funktionsløn	6
§ 7. Kvalifikationsløn	6
§ 8. Resultatløn	7
§ 9. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	7
§ 10. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af Ny Løn pr. 1. april 2000 8	
§ 11. Funktionærlov	8
§ 12. Pension	9
§ 13. ATP	9
§ 14. Arbejdstid	10
§ 15. Ulempeydelse	11
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 17. Opsigelse	12
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	12
Kapitel 3. Timelønnede	13
§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling	13
§ 20. Pension	14
§ 21. Sygdom, graviditet, barsel, adoption og omsorg	14
§ 22. Opsigelse	15
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår	15
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
§ 24. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	16
Protokollat 1 Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	17
Bilag 1. Idekatalog	19
Bilag 2. Cirkulære om natpenge mv.	21
Udskrift af Aftale om natpenge mv.	21

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter musikskolelærere, der ansættes ved kommunale musikskoler i

1. Københavns Kommune
2. det tidligere FKKK-område (kommunerne i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner) samt
3. de kommuner i KL's øvrige forhandlingsområde, som har tilsluttet sig overenskomsten overfor KL.
4. **[O.08]**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 inden for Musikskoleområdet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.**[O.08]**

Stk. 2

Overenskomsten gælder endvidere for personer ansat til varetagelse af frivillig musikundervisning i folkeskolen i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 3.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke lærere, der varetager musikundervisning, der er etableret i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 3, og som er ansat som lærere i folkeskolen i kommunerne og i Københavns Kommune (overenskomstansatte/tjenestemænd, kommunale eller i "lukket gruppe"), ligesom musikundervisning efter folkeoplysningsloven heller ikke er omfattet af overenskomsten.

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Musikskolelærere, som har en arbejdstid på mindst 5,41/25 af det fuldt pligtige undervisningstimal svarende til 216 undervisningstimer årligt, aflønnes med månedsløn, jf. kapitel 2.

Bemærkning:

Det fuldt pligtige undervisningstimal er 25 undervisningstimer ugentligt i 40 uger, svarende til 1000 undervisningstimer à 45 minutter årligt jf. § 14, stk. 1 og 2. ($8/37 = 5,41$ undervisningstimer pr. uge eller 216 undervisningstimer årligt).

Stk. 2

Musikskolelærere, som har en arbejdstid på under 5,41/25 af det fuldt pligtige antal undervisningstimer svarende til højst 216 undervisningstimer årligt aflønnes med timeløn, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Det fuldt pligtige undervisningstimal er 25 undervisningstimer ugentligt i 40 uger, svarende til 1000 undervisningstimer à 45 minutter årligt jf. § 14, stk. 1 og 2 ($8/37 = 5,41$ undervisningstimer pr. uge eller 216 undervisningstimer årligt).

§ 3. Fælles ansættelse

Kommuner kan i fællesskab (med en enkelt kommune som ansættelsesmyndighed) ansætte en musikskolelærer, således at ansættelsen herefter betragtes som et samlet ansættelsesforhold.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 4. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 5,
2. Funktionsløn, jf. § 6,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 7 og
4. Resultatløn, jf. § 8

Stk. 2

Musikskolelærere er omfattet af

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, bibliotekarer og musikskoleledere/-lærere
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitslønngaranti.

Bemærkning:

”Organisationsaftalen om ny løn/lokal løndannelse” findes i KL’s Løn og Personale, afsnit 09.05.

Aftalen om udmøntningsgaranti findes i KL’s Løn og Personale afsnit 09.20.

Aftalen om gennemsnitslønngaranti findes i KL’s Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud med 1/12 af lønnen.

Bemærkning:

Hvis undervisningsåret ved musikskolen er kortere end 40 uger, fastsættes lønnen således:

$$\frac{\text{ugentligt undervisningstimetal} \times \text{undervisningsuger}}{40} = X$$

Der udbetales herefter pr. måned:

$$\frac{X \times \text{årsløn for fuldtidsbeskæftigede}}{25 \quad \times \quad 12}$$

Stk. 4

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

Stk. 5

Deltidsansattes merarbejde - som ikke er overarbejde - betales pr. undervisningstime med 1/1000 af årslønnen på den pågældendes løntrin.

Stk. 6

Eventuelle overtimer (undervisningstimer udover 1000 timer pr. undervisningsår) honoreres med 1/1000 af årslønnen for den pågældende musikskolelærer med tillæg af 25 %.

Stk. 7

Ved lønfradrag skal følgende beregning anvendes:

$$\frac{\text{årsløn} \times \text{beskæftigelsesgrad i fraværperioden}}{1300} = \text{lønfradrag}$$

Det bemærkes, at feriedage beregnes med 5,00 undervisningstimer pr. dag for fuldtidsansatte. Det svarer til en fuld ferieuge på 25,00 undervisningstimer.

Undervisningstimetallet nedsættes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

Bemærkning:

Der henvises til § 18 nr. 20 (øvrige ansættelsesvilkår) vedrørende afvikling, udbetaling og overførsel af ferie.

Stk. 8

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag".

§ 5. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en musikskolelærer er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Stk. 2

[O.08] Grundlønnen til musikskolelærere er løntrin 26 (pr. 1. april 2009 løntrin 28).

[O.08]

Stk. 3

Grundlønshøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares i overensstemmelse med lokale aftaler herom.. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

§ 6. 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

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.

Bemærkning:

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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for funktionsløn kan det i bilag 1 nævnte idé-katalog anvendes.

§ 7. 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

1. **[O.08]** Musikskolelærere, som efter 6 års beskæftigelse efter overenskomsten ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 32, aflønnes efter løntrin 32. (pr. 1. april 2009 løntrin 34)
2. Musikskolelærere, som efter 10 års beskæftigelse efter overenskomsten ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 37, aflønnes efter løntrin 37. (pr. 1. april 2009 løntrin 40) **[O.08]**

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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 deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Til inspi-

ration for fastlæggelse af kriterier for kvalifikationsløn kan det i bilag 1 nævnte idekatalog anvendes.

§ 8. Resultatløn

[O.08] 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 medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for 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. **[O.08]**

§ 9. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Musikskolelærere, som var ansat pr. 31. marts 2000 og som fortsat var ansat i samme stilling pr. 1. april 2000 blev indplaceret med udgangspunkt i den overenskomstsmæssige aflønning pr. 31. marts 2000, ekskl. løntrin tillagt efter lokale aftaler samt personlige ordninger.

Der blev herefter foretaget følgende indplacering:

Løntrin pr. 31/3 2000	Løntrin pr. 1/4 2000
20	24
22	24
24	24
26	29
30	29
32	34
34	34
36	34
38	34

Bemærkning:

Med hensyn til ansatte, der pr. 31. marts 2000 var aflønnet efter løntrin 30, 36 og 38 henledes opmærksomheden på bestemmelsen i § 10, stk. 2 og stk. 3.

Stk. 2

Som en overgangsregel for ansatte omfattet af stk. 1 gælder, at tidspunktet for oprykning til løntrin 29 henholdsvis løntrin 34 er bestemt af den lønanciennitet, de pågældende havde opnået pr. 31. marts 2000 i det på det tidspunkt gældende lønforløb for musikskolelærere. Dette gælder dog kun ved bevarelse af hidtidig stilling.

Bemærkning:

Der skete ikke omberegning af lønancienniteten pr. 1. april 2000.

Bestemmelsen kan belyses med følgende eksempel:

Indplaceret 31/3 2000 løntrin	Indplacering pr. 1/4 2000 På løntrin	Samlet aflønning svarende til løntrin 29 opnås senest	Samlet aflønning svarende til løntrin 34 opnås senest
20	24	1/4 2006	1/4 2010
22	24	1/4 2004	1/4 2008
24	24	1/4 2002	1/4 2006
26	29		1/4 2004
30	29		1/4 2002
32	34		

§ 10. Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af Ny Løn pr. 1. april 2000

Stk. 1

Ansatte 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.

Bemærkning:

Den del af lønnen, der hidtil har været pensionsgivende, vil fortsat være pensionsgivende.

Stk. 2

Lønnen pr. 1. april 2000, for de i stk. 1 nævnte grupper, sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medførte en højere aflønning end hidtil, skete aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet gav en lavere aflønning end hidtil, skete aflønning efter den hidtidige aflønning, jf. stk. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 3

Ved overgang til nye lønformer pr. 1. april 2000 ophørte som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønaftaler. Der forudsattes snarest muligt indgået 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.

Stk. 4

Ansatte pr. 31. marts 2000, der var aflønnet efter løntrin 36 og 38, fik et overgangstillæg på 1 løntrin. Overgangstillægget kan ikke modregnes i kvalifikationsløn og funktionsløn under den pågældendes ansættelse i kommunen.

§ 11. Funktionærlov

For musikskolelærere gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jfr. § 16 opsigelse og § 17 øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er til-

lagt 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.

§ 12. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP) for musikskolelærere, der har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse som månedslønnet efter overenskomsten. Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelserne er opfyldt i hele måneden. Musikskolelærere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 20, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 2 og § 7, stk. 3. Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 8.

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Kommunernes Pensionsforsikring (KP) månedsvis bagud sammen med lønudbetalingen.

§ 13. ATP

1. For musikskolelærere under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	39,15	78,30
≥ 78 timer og < 117 timer	26,10	52,20
≥ 39 timer og < 78 timer	13,05	26,10

2. [O.08] Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	48,00	96,00
≥ 78 timer og < 117 timer	32,00	64,00
≥ 39 timer og < 78 timer	16,00	32,00

3. Med virkning fra 1. januar 2010 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned

≥ 117 timer	57,60	115,20
≥ 78 timer og < 117 timer	38,40	76,80
≥ 39 timer og < 78 timer	19,20	38,40[0.08]

Bemærkning:

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad. EDB-centralerne foretager en teknisk omberegning af de ATP-pligtige timer.

§ 14. Arbejdstid

Stk. 1

Som fuldtidsbeskæftiget betragtes en musikskolelærer med et pligtigt årligt undervisningstimetal på 1000 undervisningstimer (25 undervisningstimer pr. uge i 40 uger).

Stk. 2

En undervisningstime er normalt på 45 minutter.

Stk. 3

Hvis længden af undervisningstimen afviger herfra, reguleres undervisningstimetallet i forhold til ændringen.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at hvis en undervisningstime er fastsat til f.eks. 50 minutter, skal undervisningstimetallet beregnes som

$$\frac{50}{45} = 1,11 \text{ undervisningstime}$$

Det betyder, at såfremt der er 9 ugentlige undervisningstimer á 50 minutter, da beregnes undervisningstimetallet som

$$\frac{50 \times 9}{45} = 10 \text{ undervisningstimer}$$

Stk. 4

Det i stk. 1 nævnte undervisningstimetal er fastsat under hensyntagen til, at det påhviler musikskolelærere - ud over at tilrettelægge og forberede undervisning - at varetage en række opgaver uden direkte forbindelse med undervisningen, herunder blandt andet:

- a) kontakten mellem musikskolen og elevens hjem,
- b) deltagelse i lærermøder og kollegiale konferencer,
- c) medvirke ved indkøb af instrumenter og andet undervisningsmateriale,
- d) medvirke til gennemførelse af koncerter,
- e) medvirke ved løsning af forskellige sociale opgaver vedrørende eleverne,
- f) medvirke ved gennemførelsen af eventuelle koncertturneer,
- g) tid til den enkelte lærers øvetid.

Stk. 5

Efter kommunalbestyrelsens beslutning kan der for særlig kvalificeret undervisning ydes en timerreduktion som følger:

1. For undervisning i sammenspilsgrupper, kammerorkestre samt kor med op til og med 12 medlemmer ydes en timerreduktion på 0,2 undervisningstime.
2. Musikskolelærere, der har afsluttet uddannelse fra et musikkonservatorium eller universitet med hovedfag i musik, og som underviser kor med mere end 12 med-

lemmer eller større orkestre med såvel 10 medlemmer som mindst 4-stemmig besætning, ydes en timerreduktion på 0,4 undervisningstime.

Stk. 6

Efter kommunalbestyrelsens beslutning kan der for den særlige undervisning ved musikalsk legestue eller aktiviteter med tilsvarende fagligt indhold, ydes en timerreduktion på 0,2 undervisningstime.

Stk. 7

Musikskolelærere, der har afsluttet uddannelse fra et musikkonservatorium eller universitet med hovedfag i musik, og som underviser og akkompagnerer på konservatorieforberevende grundkurser, ydes for disse timer en timerreduktion på 0,4 undervisningstime.

Stk. 8

Hvis særlige forhold taler herfor, kan dispensation fra uddannelseskravene i stk. 5, nr. 2) og stk. 7 gives af kommunalbestyrelsen efter forhandling med Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM), men alene i det konkrete ansættelsesforhold.

Stk. 9

Pr. undervisningstime, som efter godkendt skema læses i perioden kl. 17-06, ydes en timerreduktion på 0,03 undervisningstime.

Stk. 10

Det ugentlige undervisningstimental opgøres ved sammentælling af det ugentlige skematimental og eventuelle timerreduktioner i henhold til stk. 5-9. De beregnede timerreduktioner af enhver art afrundes til nærmeste timental med 2 decimaler.

§ 15. Ulempeydelse

For undervisningstimer, som efter forud godkendt skema læses i tiden kl. 17-06, samt for delt tjeneste ydes natpenge og ydelser for delt tjeneste efter de for statens tjenestemænd gældende regler, jf. bestemmelserne i henholdsvis § 1, stk. 1, og § 3, stk. 1 og 2, i Finansministeriets cirkulære af 24. marts 2006.

Bemærkning:

Finansministeriets cirkulære om natpenge mv. vedlægges som bilag 2 til overskomsten.

Opmærksomheden henledes på, at der herudover ydes timerreduktion, jf. § 14, stk. 9.

§ 16. 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 **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, 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.

Stk. 2

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

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 17. 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 varsel opsigelsesvarsel (120-dages regelen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

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

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30) **[O.08]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (4.32)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)

Bemærkning:

Jf. dog § 4, stk. 7.

9. Supplerende pension
11. Gruppeliv
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (4.85)
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde
20. Ferie (05.12)

Bemærkning:

Afvikling af ferietimer udover 5 uger og 3 dage:

I forbindelse med skoleårets planlægning skal musikskolelæreren meddele musikskolens ledelse, om optjente ferietimer ud over 5 uger og 3 dage ønskes afviklet eller udbetalt.

Denne meddelelse skal gives på en af skoleledelsen fastsat dato.

Har musikskoleledelsen ikke fastsat en dato, skal meddelelse gives senest 1. maj. Der henvises i øvrigt til § 4, stk. 3 i ferieaftalen vedrørende afviklingen af ferietimerne ud over 5 uger.

Hvis musikskolelæreren vælger at afvikle ferietimer ud over 5 uger og 3 dage, betyder det, at det årlige pligtige undervisningstimental nedsættes med 5 timer pr. feriefri dag jf. § 4, stk. 6 .

Vælger den ansatte at få ferietimer ud over 5 uger udbetalt, sker dette i henhold til Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter.

21. [O.08]Barsel mv. (16.21)[O.08]
22. Tjenestefrihed uden løn (05.14)
23. [O.08]Seniorpolitik. (05.21)[O.08]
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. [O.08]Kompetenceudvikling (05.31) [O.08]
27. Socialt kapitel (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. [O.08]Retstvistaftalen (05.61)[O.08]
30. [O.08]Aftale om kontrolforanstaltninger[O.08]
31. [O.08]SU og tillidsrepræsentanter (05.80)[O.08]
32. [O.08]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.08]
- 33 Sammenhængende personalepolitisk drøftelse (04.00)
34. [O.08]Aftale om trivsel og sundhed[O.08]
35. [O.08]Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger[O.08]

Bemærkning:

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00

Kapitel 3. Timelønnede

§ 19. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1000 af årslønnen i henhold til §§ 4-8.

Stk. 2

[O.08]Grundlønnen er fastsat til løntrin 26. (Pr. 1. april 2009 løntrin 28).[O.08]

Funktionsløn fastsættes som anført i § 6, kvalifikationsløn som anført i § 7, stk. 1 og 3, resultatløn som anført i § 8, og lokal løn, jfr. § 4, stk. 2.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvi bagud.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag".

§ 20. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP) for:

1. Musikskolelærere, som har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. juni 2002.

Bemærkning:

8 timers tjeneste pr. uge i 52 uger svarer for musikskolelæreres vedkommende til $8/37 = 5,41$ undervisningstimer pr. uge eller 216 undervisningstimer årligt.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordning oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelser er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Protokollat om generelle ansættelsesvilkår, kapitel 3, nr. 11, Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag.

2. Musikskolelærere, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 12 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Kommunernes Pensionsforsikring (KP) samtidig med lønudbetalingen.

§ 21. Sygdom, graviditet, barsel, adoption og omsorg

Stk. 1

Der udbetales ikke løn under timelønnede musikskolelæreres fravær på grund af sygdom.

Stk. 2

Timelønnede musikskolelærere er omfattet af Lov om dagpenge og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov mv. samt af kap. 8 og 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 22. Opsigelse

Stk. 1

Timelønnede musikskolelærere ansættes for et undervisningsår ad gangen, eventuelt fra 1. oktober til udgangen af det pågældende undervisningsår, på hvilket tidspunkt ansættelsen ophører uden yderligere varsel. Timelønnede musikskolelærere kan dog af kommunalbestyrelsen opsiges til et tidligere tidspunkt med 1 måneds varsel til fratræden med udgangen af en måned, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2

Timelønnede, der har været beskæftiget ved samme musikskole hele det foregående undervisningsår, kan kun opsiges med 3 måneders varsel til fratræden med udgangen af en måned.

Stk. 3

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

Stk. 4

Musikskolelærere kan opsiges ansættelsesforholdet med en måneds varsel til udgangen af en måned.

§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår

Timelønnede musikskolelærere omfattes af følgende bestemmelser i overenskomsten:

§ 14, stk. 2-10	Arbejdstid, herunder lektionslængde
§ 15	Ulempeydelse
§ 16	Barns 1. og 2. sygedag
§ 18, nr. 1	Ansættelsesbreve
§ 18, nr. 2	Lønninger
§ 18, nr. 4	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen
§ 18, nr. 7	Lønberegning/Lønfradrag
§ 18, nr. 12	Tilrettelæggelse af arbejdstid
§ 18, nr. 13	Decentrale arbejdstidsaftaler
§ 18, nr. 15	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid
§ 18, nr. 16	Tidsbegrænset ansættelse
§ 18, nr. 18	Konvertering af ulempetillæg
§ 18, nr. 20	Ferie
§ 18, nr. 22	Tjenestefrihed
§ 18, nr. 23	Seniorpolitik
§ 18, nr. 25	Befordringsgodtgørelse
§ 18, nr. 26	Kompetenceudvikling
§ 18, nr. 27	Socialt kapitel
§ 18, nr. 28	Virksomhedsoverenskomster
§ 18, nr. 29	Retstviftaftalen
§ 18, nr. 30	Aftale om kontrolforanstaltninger
§ 18, nr. 31	SU og tillidsrepræsentanter
§ 18, nr. 32	MED og tillidsrepræsentanter
§ 18, nr. 33	Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
§ 18, nr. 34	[O.08]Aftale om trivsel og sundhed[O.08]
§ 18, nr. 35	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2008.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 4. september 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

Protokollat 1 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.

Lønafledede 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 skattebegünstigede 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 tilsva-

rende 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 medarbejders 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 træder i kraft ved udsendelsen.

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 opsige 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 24. juni 2010

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

Bilag 1. Idekatalog

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.

Beskæftigelse ved:

- folkeskoler
- undervisningscentre for svært handicappede børn
- børnehaver
- fritidshjem
- dagpleje
- biblioteker

Beskæftigelse med:

- særlig undervisning af småbørn
- konservatorieforberevende undervisning
- særlige projektmæssige ledelsesfunktioner
- ansvar for en særlig opgaveløsning
- ansvar med høj grad af selvstændighed
- ansvar som ligger udover skolens almindelige metoder og praksis
- ansvar for særlige eksterne samarbejdsrelationer
- ansvar for udvikling af nye metoder
- ansvar for udprægede udviklingsopgaver
- ansvar for koordinerende funktioner i distrikter

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:

- relevant videre- og efteruddannelse
- erfaring fra andre institutioner/andre ansættelsessteder
- erfaring på arbejdsstedet
- specialviden, f.eks. erfaring som musiker
- lokalkendskab
- fleksibilitet

- ansvar

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

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

Bilag 2. Cirkulære om natpenge mv.

Der henvises til Finansministeriets cirkulære nr. 019-06 af 24. marts 2006:” Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer har som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 indgået vedlagte aftale af 24. marts 2006 om natpenge mv. for tjenestemænd i staten.

.....

Cirkulæret træder i kraft den 1. oktober 2006. Finansministeriets cirkulære nr. 32 af 26. februar 1998 (Fmst. nr. 024/98) ophæves.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 24. marts 2006

P.M.V.

E.B.

Dorte Sølling

Udskrift af Aftale om natpenge mv.

§ 1. Natpenge

Til tjenestemænd, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling arbejder i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, betales et tillæg på 17,03 kr. pr. time (grundbeløb 1. oktober 1997). Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.

§ 3. Tillæg for delt tjeneste

For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 46,71 kr. pr. dag (grundbeløb 1. oktober 1997).

Stk. 2. Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 5,03 kr. pr. time (grundbeløb 1. oktober 1997) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.