



Dansk Musikpædagogisk Forening

Orientering om overenskomstforligene 2021

I denne orientering om overenskomstforligene for perioden 1. april 2021 – 31. marts 2024 har vi samlet de væsentligste ændringer, som overenskomst- og aftalefornyelsen medfører for musikskolelærere og -ledere/mellemlidere. 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).

Resultatet af de generelle forhandlinger mellem KL og Forhandlingsfællesskabet:

Her beskrives i store træk de dele af Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1 april 2021, som får virkning for musikskolelærere og -ledere.

Den økonomiske ramme

I lyset af den økonomiske usikkerhed, som coronakrisen medfører, har forventningerne til den økonomiske ramme for forhandlingerne været beskedne. Efter at forlig var indgået på det statslige område kunne den samlede ramme for de kommunale forhandlinger fastlægges til 6,75 % til fordeling mellem generelle aftaler, generelle lønstigninger de specielle forhandlinger, for vores vedkommende til overenskomsterne for hhv. musikskolelærere og -ledere. Trods den forholdsvis beskedne ramme er det lykkedes at sikre offentligt ansattes realløn med en ganske lille stigning i perioden.

Generelle, procentvise lønstigninger

Lønstigning, (lærere og ledere)	Udmøntes pr. dato
1,00 %	1. april 2021
1,01 %	1. oktober 2021
1,90 %	1. oktober 2022
0,30 %	1. april 2023
0,81 %	1. oktober 2023

Samtidigt er det aftalt at videreføre den hidtidige reguleringsordning, som tilpasser de aftalte lønstigninger til bl.a. lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Disse reguleringer vil finde sted i oktober 2021, 2022 og 2023.

Organisationspulje

Man afsatte 0,5 % 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 2022.

Seniorer

Parterne var enige om en fælles målsætning om at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Aftalen er ændret på en række punkter, hvor det lokale samarbejde i hovedudvalget, imellem leder og TR og imellem leder og den enkelte medarbejder pointeres og beskrives nøjere end hidtil, og begrebet "fratrædelsesordninger" udvides - med en nærmere beskrivelse - til "fastholdelses- og fratrædelsesordninger".

Arbejds miljø

Parterne er enige om at følge op på

- Den nye Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- Den politiske aftale om "en ny og forbedret arbejdsmiljøindsats og ordnede forhold på arbejdsmarkedet" fra april 2019
- "Tre-partsaftale om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen", december 2020

ved i perioden 2021-2024 at understøtte kommunernes arbejdsmiljøindsats med følgende initiativer:

- Fokusering og udvikling af SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne)
- Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø
- Udvikling af uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant i psykisk arbejdsmiljø i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab

Sorgorlov (ikrafttrædelse 1. april 2022)

Forældre til såvel biologiske som adopterede børn får ret til indtil 26 ugers fravær med løn, hvis barnet dør, inden det fylder 18 år. Biologiske forældre får desuden ret til op til 14 ugers fravær med løn, hvis barnet bortadopteres inden den 32. uge efter fødslen.

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

Fuld tid, timelønnede, mm.

I begyndelsen af 2020 igangsatte parterne en ambitiøs og vigtig fælles indsats: "En fremtid med fuldtid". Der er enighed om at forsætte denne indsats med henblik på at sikre, at flere kommunale medarbejdere går op i tid eller ansættes på fuldtid.

Nedsættelse af pensionskarens

Parterne er enige om, at karensperioden for månedslønnede pr. 1. april 2022 er aftalt nedsat til 5 måneder. De relevante overenskomster justeres i overensstemmelse hermed. Dette har i høj grad



betydning for musikskolelærere, som pt. har en karens på 10 måneders ansættelse, inden ret til pensionsindbetaling opnås.

Regulering af AKUT-bidraget og den lokale AKUT-ordning

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget (midler til uddannelse af tillidsrepræsentanter) reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes

- pr. 1. april 2021 fra 40,6 øre til 41,3 øre
- pr. 1. april 2022 til 42,5 øre
- pr. 1. april 2023 til 43,0 øre

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler m.v. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune i overensstemmelse hermed.

Udvikling af det digitale arbejdsliv

Parterne er enige om i perioden at drøfte og behandle, hvad den digitale udvikling betyder for løsningen af kerneopgaven og for borgere og brugere samt de ansatte, og at der i perioden kan drøftes nye, fælles indsatser med sigte på at sprede gode erfaringer og "best practise" med indførelse af digitale løsninger og ny teknologi.

Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når KL og Forhandlingsfællesskabet har meddelt godkendelse af forliget og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

Øvrigt

Følgende emner er ligeledes omtalt i forliget:

- Bæredygtighed og grøn omstilling
- Tryghedspuljen videreføres
- Tilpasninger af Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter

Se [den samlede forligstekst](#) for yderligere orientering.

Resultatet af forhandlingerne om Overenskomst for Musikskolelærere og Overenskomst for Musikskoleledere mellem KL og FMM:

Natten til torsdag d. 25. februar blev [forlig om musikskoleoverenskomsterne](#) indgået

Oversigt over ændringer, som forliget medfører:

Overblik:		
Ny bestemmelse:	Gælder for	Træder i kraft pr. dato
Grundlønnen for musikskolelærere hæves fra trin 28 + 1000 kr. i grundniveau pr. år til trin 28 + 1500 kr. i grundniveau pr. år.	Musikskolelærere	1. april 2022
Pensionsbidrag for musikskolelærere for forhøjes 0,43 % fra 16,18 % til 16,61 %. Heraf indgår 0,33 % af det forhøjede pensionsbidrag i den hidtidige fritvalgsordning.	Musikskolelærere	1. april 2022
Der er foretaget en revision af musikskolelærernes arbejdstidsaftale, Protokollat 3	Musikskolelærere	1. august 2021
Pensionsbidrag for musikskoleledere for forhøjes 0,61 % fra 16,48 % til 17,09 %. Heraf indgår 0,51 % af det forhøjede pensionsbidrag i den hidtidige fritvalgsordning.	Musikskoleledere og -mellemledere	1. april 2022

Tillæg til grundlønnen for musikskolelærere (træder i kraft pr. 1/4 2022):

For musikskolelærerne udmøntes en beskeden lønstigning i form af et tillæg til grundlønnen på 500 kr. pr. år i 31/3 2000 niveau svarende til ca. 714 kr. i nutidskroner. Tillægget er pensionsgivende og med fuldt gennemslag således, at det vil komme alle musikskolelærere til gode.

Pensionsbidrag til musikskolelærere (træder i kraft pr. 1/4 2022):

Musikskolelæreres pension hæves til samlet 16,61 % med en forøgelse på 0,1 % til den faste del af pensionen fra 15,30 % til 15,40 % og en forøgelse af den del af pensionen, som er omfattet af fritvalgsordningen, med 0,33 % til 1,21 %. Træder i kraft pr. 1/4 2022.

Musikskolelærernes arbejdstidsaftale (træder i kraft pr. 1/8 2021):

Ud over nogle redaktionelle ændringer er der indført en række præciseringer og forbedringer i musikskolelærernes arbejdstidsaftale (protokollat 3):

- Beregningen af arbejdstiden i en normperiode ændres til 1924 timer pr. år inden fradrag af ferie og søgnehellidage. (§ 1).
- Kravet om en drøftelse mellem leder og lærer inden udarbejdelse af en opgaveoversigt tydeliggøres, det specificeres, at drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, og der indføres et krav om, at opgaveoversigten skal udleveres senest 4 uger før normperiodens begyndelse. (§ 4)

- I forbindelse med opgørelse af musikskolelæreres arbejdstid (§ 6) er bl.a. flg. ændringer indført:
 - Det præciseres, at også den evt. del af arbejdstiden, som ikke er fastlagt af lederen, skal medregnes i den præsterede arbejdstid (bemærkning til stk. 1, nr. 1).
 - Beregningen af medgået tid ved fravær med løn (sygdom, barsel mm.) præciseres: Der beskrives en model for fravær af kortere varighed og en anden model ved fravær af mere end 4 ugers varighed (stk. 1, nr. 2).
 - Beregning af arbejdstid ved forkortet normperiode (til- eller fratræden eller ændring af ansættelsesgraden i løbet af normperioden) specificeres (stk. 2)
- Der indføres en paragraf om muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler (§ 14).

Ændringerne træder i kraft pr. 1. august 2021.

Pensionsbidrag til ledere og mellemledere (træder i kraft pr. 1/4 2022):

Musikskolelæreres pension hæves til samlet 17,09 % med en forøgelse på 0,1 % til den faste del af pensionen til 15,40 % og en forøgelse af den del af pensionen, som er omfattet af fritvalgsordningen, med 0,51 % til 1,69 %. Træder i kraft pr. 1/4 2022.

Evt. arbejdstidsprojekt planlægges i perioden:

Det er aftalt, at vi sammen med KL vil drøfte arbejdstilrettelæggelsen på musikskolerne og afdække muligheden for at iværksætte et projekt vedr. eksempler derpå.

Links:

[Forliget mellem KL og FMM \(musikskoleområdet\)](#)

[Forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet \(hele det kommunale område\)](#)

Spørgsmål til forligene rettes til sekretariatet. Der vil indenfor kort tid blive iværksat en urafstemning om forligene blandt DMpF's medlemmer af grupperne for musikskolelærere og -ledere.

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