

DMpF ORIENTERER

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskoleledere

Er du tjenestemand, kan du finde
Aftale for tjenstemandsansatte musikskoleledere
på www.dmpf.dk under afsnittet Online-service

De væsentligste ændringer

DE SPECIELLE FORBEDRINGER

EMNE	GÆLDENDE FRA
Musikskoleledere, souschefer og øvrige ledere	
Overenskomsten og tjenestemandsaftalen bliver gjort obligatorisk i alle landets kommuner med undtagelse af Københavns kommune.....	01.04.2011
Dækningsområdet for musikskoleledere og souschefer ændres til at omfatte ledere og mellemledere.....	01.04.2011
Ny lønmodel for ledere og mellemledere med en max. grundløn på trin 50	01.04.2011
Pensionsprocenten forhøjes fra 15% til 15,30%.....	01.01.2012
Pensionsindbetalingerne til ATP forhøjes fra C-sats til E-sats og ekstraordinært via midler fra AC fra E-sats til A-sats. (dvs. for en fuldtidsansat stiger der samlede bidrag med kr. 1166,40 årligt).....	01.01.2012
Der er enighed om at skabe mulighed for fremover at forblive i den hidtidig pensionskasse ved stillingsskift, når det vil være forbundet med tab for den enkelte at skulle skifte pensionsordning.	
Der er enighed om i overenskomstperioden nærmere at undersøge og drøfte den viden, der allerede er tilgængelig om at spotte, udvikle og rekruttere ledere.	

DE GENERELLE FORBEDRINGER

EMNE	GÆLDENDE FRA
Procentvise lønstigninger	
Alle får en generel lønstigning på 1,61%.....	01.01.2012
Alle får en generel lønstigning på 0,84%.....	01.10.2012
– heraf er en skønnet udmøntning fra reguleringsordningen på 0,64%	
Øvrige generelle forbedringer	
Bevarelse af seniordage, således at månedslønnede lærere og ledere på 60 år, 61 år og 62 år (og derover) fortsat har ret til hhv. 2, 3 eller 4 seniordage pr. år.	
Alle har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en forhøjet løbende indbetaling til pension, mod en tilsvarende lønreduktion.	
Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter ved arbejdsmangel, således at der minimum er 6 måneders varsel.	
Der kan aftales funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter.	
Regulering af AKUT-bidraget til uddannelse af tillidsrepræsentanter samt en videreførelse af forsøgsordningen med lokale AKUT-midler.	

Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskoleledere

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

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

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter musikskoleledere og mellemledere, der ansættes ved kommunale musikskoler i

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

Bemærkning

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

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

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke Københavns Kommune.

Bemærkning:

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

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

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

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

Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Musikskoleledere og souschefer er omfattet af

1. **[O.11]**Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer**[O.11]**,
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

”Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer.” findes i KL’s Løn og Personale, afsnit 09.05.

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL’s Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 3. Grundløn

Stk. 1

[O.11]Grundlønnen aftales lokalt, således at grundlønnen højst kan udgøre løntrin 50.

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 3

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

Forslag sendes til FMM i form af udkast til aftale.

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

Bemærkning:

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

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

Forhandlings- og aftaleretten udøves af FMM.[O.11]

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

[O.11]De nævnte tillæg er alene gældende for de musikskoler, der af Statens Kunstråd er udpeget til at forestå Musikalsk Grundkursus (MGK). Det drejer sig for tiden om musikskolerne i Holstebro, Kolding, København, Køge, Odense, Aalborg og Aarhus.[O.11]

Stk. 3

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

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

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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 idekatalog anvendes.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

§ 6. Resultatløn

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af 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.

§ 7. Personlig løn og pensionsgaranti

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Stk. 3

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

§ 8. Funktionærlov

For musikskoleledere og souschefer gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jfr. § 14 opsigelse og § 15 øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 9. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP) for musikskoleledere og souschefer.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00 % **[O.11]** (fra 1. januar 2012 15,30 %) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

[O.11] Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 2. **[O.11]**

Stk. 5

[O.11] Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv. **[O.11]**

§ 10. ATP

For musikskoleledere og souschefer gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	C-bidrag	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	57,60 kr.	115,20 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	38,40 kr.	76,80 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	19,20 kr.	38,40 kr.

[O.11] Pr. 1. januar 2012 forhøjes ATP bidraget til: **[O.11]**

Antal timer pr. måned	A-bidrag	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede er 1924 timer årligt.

Stk. 2

Det i stk. 1 nævnte timetal omregnes med en faktor på 1,6 for hver lektion, der undervises.

Bemærkning:

Ved fastlæggelsen af eventuel undervisning forudsættes afsat nødvendig tid til de med stillingen forbundne ledelsesopgaver.

§ 12. Lektionslængde

Stk. 1

En undervisningslektion udgør normalt 45 minutter.

Stk. 2

Hvis lektionslængden afviger herfra, reguleres løntimetallet i forhold til den ændrede lektionslængde.

§ 13. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

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.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11).
2. **[O.11]**Lønninger (04.30).**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.11]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).

15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87).
20. **[O.11]**Ferie (05.12).**[O.11]**
21. Barsel m.v. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning (05.14).**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik. (05.21).**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31).**[O.11]**
Musikskoleledere og mellemledere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 1.
27. **[O.11]**Socialt kapitel (05.41).**[O.11]**
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvistaftalen (05.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80).**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86).**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35).**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).**[O.11]**

Bemærkning:

Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 16. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2011, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

Protokollat 1 Individuel kompetenceudviklings/udviklingsplan

§ 1. Formål

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

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

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Protokollat 2 Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

Bemærkning:

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

1. Aftalerne må kun vedrøre 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, helbredsundersøgelse, 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

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

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

Bilag 1. Idekatalog

Funktionsløn

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

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

Kvalifikationsløn

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

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

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

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

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

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



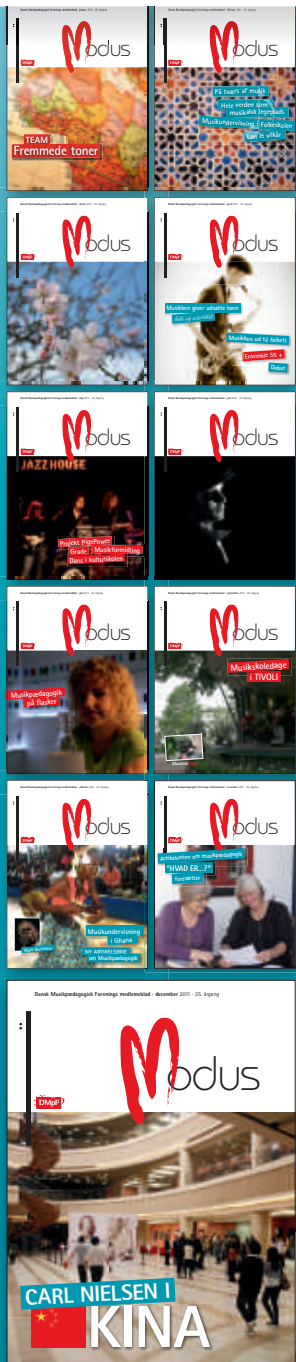
VÆKSTHUS FOR LEDELSE

DMpF er gennem medlemskab af KTO med i Væksthus for Ledelse.

Gå ind på www.lederweb.dk og find masser af gode ledelsesredskaber!



MODUS HOLDER DIG FAGLIGT OPDATERET



Du fortjener en fagforening,
der kæmper for dig:

- Bedre løn
- Gode arbejdsforhold
- Sikkerhed i ansættelsen
- Personlig rådgivning
- Medlemsfordele
- Faglig udvikling
- Fællesskab
- Medlemsorientering om aktuelt på området

Musikskolerne fortjener en
fagforening, der kæmper
for området:

- Sikring af lovgrundlag og bevillinger
- Anerkendelse af musikundervisningens betydning
- Udvikling af konservatorieuddannelserne
- Musikpædagogisk udvikling og forskning



Meld dig ind
www.dmpf.dk