

Aftale for tjenestemandsansatte musikskoleledere

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
Kapitel 2. Løn og øvrige vilkår	3
§ 2. Løn.....	3
§ 3. Grundløn.....	4
§ 4. Funktionsløn.....	5
§ 5. Kvalifikationsløn.....	6
§ 6. Resultatløn	6
§ 7. Personlig løn- og pensionsgaranti.....	7
§ 8. Arbejdstid.....	7
§ 9. Lektionslængde	7
§ 10. Supplerende pension	8
§ 11. ATP	8
§ 12. Øvrige vilkår.....	8
Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser	8
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	8
Protokollat nr. 1. Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....	10

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter musikskoleledere ansat i tjenestemandstillinger.

Stk. 2

Aftalen gælder for kommunalt ansatte i KL's forhandlingsområde bortset fra Københavns Kommune.

Stk. 3

Aftalen omfatter ikke tjenestemænd i folkeskolen.

Bemærkning:

Ved ledere og mellemledere forstås de hidtidige stillinger som musikskoleledere og souschefer på tjenestemandsvilkår ved den kommunale musikskole.

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

Lederstillinger efter denne aftale 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 øvrige vilkår

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3.
2. Funktionsløn, jf. § 4.
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5.
4. Resultatløn, jf. § 11.

Stk. 2

Musikskoleledere er omfattet af:

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

Bemærkning:

”[O.11]Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer [O.11].” findes i KL’s Løn og Personale, afsnit 09.05.

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

§ 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:

Leders 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 grundlønfastsættelsen 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.

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

FMM kan for musikskoleledere/mellemlideres 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 base- res 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 forud- sættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

Musikskoleledere i kommuner, der har oprettet konservatorieforberevende undervis- ning 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.

Hvis lokalt aftalt funktionsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter én af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin.
2. Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemand aflønnet til og med grundlønstrin 49 (ekskl. tillæg).
3. Der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o.l., jf. af- tale 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, her- under tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgi- vende.

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 til overenskomsten (51.01) nævnte idékatalog 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.

Hvis lokalt aftalt kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemand aflønnet til og med grundlønstrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. Der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

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 til overenskomsten (51.01) 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 resultatlønsordning, 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 ansat 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), der 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. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede ledere er 1924 timer årligt.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 9. Lektionslængde

Stk. 1

En undervisningslektion udgør normalt 45 minutter.

Stk. 2

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

§ 10. Supplerende pension

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.72.

§ 11. ATP

[O.11] For musikskoleledere og mellemledere gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	C-sats	
	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.

Med virkning fra 1. januar 2012 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	[O.11]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.[O.11]

§ 12. Øvrige vilkår

Stk. 1

Tjenestemandsansatte musikskoleledere er omfattet af de for tjenestemænd gældende aftaler og regler.

Stk. 2

I øvrigt er § 15. "Øvrige ansættelsesvilkår" i Overenskomsten for musikskoleledere gældende med undtagelse af følgende aftaler: 4, 5.

Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af aftalen.

København, den 15. november 2011

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

Protokollat nr. 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.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af brutto-lønnen, 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, helbreds-vurdering, 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 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