

Overenskomst for musikere i landsdelsorkestre

KL

Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner

Dansk Musiker Forbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Områdeafgrænsning	3
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Ansættelse og prøvetid.....	3
Kapitel 2. Aflønning mv.	4
§ 3. Løn.....	4
§ 4. Grundløn.....	4
§ 5. Funktionsløn.....	5
§ 6. Kvalifikationstillæg.....	5
§ 7. Resultatløn.....	6
§ 8. Overgangsbestemmelser.....	6
§ 9. Funktionærlov.....	7
§ 10. Pension.....	7
§ 11. ATP.....	9
§ 12. Tjenestepligtens indhold.....	9
§ 13. Indspilninger.....	10
§ 14. Orkestertjenesten - solotillæg.....	10
§ 15. Selvstændige solistiske præstationer.....	11
§ 16. Værker med mindre besætning.....	12
§ 17. Nedrykning.....	12
§ 18. Tjenestefri dage.....	13
§ 19. Engagementer mv.....	13
§ 20. Barns 1. og 2. sygedag.....	13
§ 21. Tjenestefrihed.....	14
§ 22. Udgifter ved tjenesterejser.....	14
§ 23. Diskretionspligt.....	15
§ 24. Instrumenter.....	15
§ 25. Noder.....	15
§ 26. Opsigelse.....	16
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår.....	16
§ 28. Ikrafttræden og opsigelse.....	17
Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	19
Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	22
Funktionsløn.....	22
Kvalifikationsløn.....	22
Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	23

Kapitel 1. Områdeafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter fastansatte musikere, som er ansat:

1. i landsdelsorkestrene:
 - Copenhagen Phil - hele Sjællands Symfoniorkester
 - Odense Symfoniorkester
 - Sønderjyllands Symfoniorkester
 - Aarhus Symfoniorkester
 - Aalborg Symfoniorkester.

Bemærkning:

Aarhus Symfoniorkester er omfattet af KL's aftalekompetence.

Copenhagen Phil - hele Sjællands Symfoniorkester, Odense Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester og Aalborg Symfoniorkester er omfattet af Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioners aftalekompetence.

2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at deltidsstillinger kan oprettes efter aftale mellem overenskomstens parter.

KL meddeler Dansk Musiker Forbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

§ 2. Ansættelse og prøvetid

Stk. 1

Ansættelse sker efter forudgående deltagelse i konkurrence eller prøvespil.

Stk. 2

Prøvetid, der maksimalt kan have en varighed af ét år, fastsættes af den kunstneriske ledelse eller den af denne bemyndigede efter indstilling af dommerjuryen.

Stk. 3

Der kan i ganske særlige tilfælde dispenseres fra stk. 1. Dette kan kun gøres i samarbejde med den pågældende gruppe, orkestrets interne bestyrelse, den kunstneriske ledelse og Dansk Musiker Forbund.

Stk. 4

Senest midt i prøvetiden skal dommerjuryen normalt foretage en midtvejsvurdering af musikeren. Musikeren gøres bekendt med resultatet heraf.

Stk. 5

Hvis ansættelsen ikke ønskes opretholdt, skal musikeren gøres bekendt med begrundelsen herfor.

Kapitel 2. Aflønning mv.

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Musikere ved landsdelsorkestre er omfattet af

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20)
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

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

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

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

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, musikere er i stand til at varetage som nyansat/ nyuddannet/nyudnævnt.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Løntrin 1. april 2015</i>
Musikere	28
1. koncertmester	50

Lønseddeltekst: Grundløn

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Der ydes følgende funktionstillæg:

2. koncertmester	41.000 kr.	Lønseddeltekst: Koncertmester 2-tillæg
1. solotillæg	41.000 kr.	Lønseddeltekst: solotillæg 1
2. solotillæg	20.600 kr.	Lønseddeltekst: solotillæg 2
Oprykningstillæg	15.400 kr.	Lønseddeltekst: oprykningstillæg
tutti strygertillæg	5.800 kr.	Lønseddeltekst: Tuttitillæg

Alle beløb er årlige grundbeløb anført i 31. marts 2000 – niveau.

Stk. 3

Der ydes følgende ikke pensionsgivende funktionstillæg pr. gang/enhed/præstation:

Solistpræstationer	912,83 kr.	Lønseddeltekst: solistpræstationer
Scenetjeneste, jf. § 12, stk. 8	171,38 kr.	Lønseddeltekst: Scenetjeneste
3. tjeneste pr. ½ time	100,73 kr.	Lønseddeltekst: 3. tjeneste
Overspil pr. ½ time	100,73 kr.	Lønseddeltekst: Overspil

Alle beløb er anført i 31. marts 2000 – niveau.

Stk. 4

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 også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdstidsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Vejledende kriterier for funktionsløn, se Bilag A

§ 6. Kvalifikationstillæg

Stk. 1

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

Stk. 2

1. Musikere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, aflønnes mindst på løntrin 31, medmindre løntrin 31 er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år

2. Musikere, som har 14 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, aflønnes mindst på løntrin 45 + 3700 kr., medmindre løntrin 45 + 3700 kr. er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Alle beløb er årlige grundbeløb anført i 31. marts 2000 – niveau.

Lønseddeltekst: Erfaring 14 år

Bemærkning til stk. 2:

Som beskæftigelse medregnes dokumenteret fuldtidsbeskæftigelse i professionelle orkestre i ind- og udland.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn, se Bilag A

§ 7. Resultatløn

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er 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.

§ 8. Overgangsbestemmelser

Ansatte pr. 31. marts 2010, der overgik til lokal løndannelse pr. 1. april 2010, bevarede som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentregulering,

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

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

§ 9. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 26. Opsigelse og § 27. Øvrige ansættelsesvilkår.

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.

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Velliv – Pension og Livsforsikring A/S for medarbejdere, som er fyldt 21 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,24 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 14,88 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde. Dog betales et samlet pensionsbidrag på 6,45 % af tillæg efter § 5, stk. 2.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 2 Lukket gruppe

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag til pensionsordning i Livsforsikringsselskabet Danica for medarbejdere, der

- a) er fyldt 21 år, og som
- b) i henhold til overenskomsten, pr. 31. december 2017, indbetaler til en gældende pensionsordning i Livsforsikringsselskabet Danica.

Bemærkning:

Som led i implementeringen af områdets nye pensionsordning vil en del af de medarbejdere, som pr. 31. december 2017 indbetaler pensionsbidrag til Livsforsikringsselskabet Danica, i perioden 1. januar – 30. juni 2018 få overflyttet deres pensionsordning til Velliv – Pension og Livsforsikring A/S. Disse medarbejdere vil ved overflytning til Velliv – Pension og Livsforsikring A/S udtræde af den i stk. 2 nævnte lukkede gruppe.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,24 % **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 14,88 %) **[O.21]** af de pensionsgivende lønde. Dog betales et samlet pensionsbidrag på 6,45 % af tillæg efter § 5, stk. 2.

1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelserne er opfyldt i hele måneden.

Stk. 3

Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 4, og § 6, stk. 3. Eventuel pension af resultatløn følger af § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

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

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden indbetaler for de i stk. 1 nævnte ansatte pensionsbidraget til Velliv – Pension og Livsforsikring A/S, Lautrupvang 10, 2750 Ballerup

Ansættelsesmyndigheden indbetaler for de i stk. 2 nævnte pensionsbidraget til Livsforsikringselskabet Danica, Parallelsvej 17, 2800 Kgs. Lyngby.

Pensionsbidraget indbetales månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 7

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.

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.

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvis bagud og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.

c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Tjenestepligtens indhold

Stk. 1

Orkestermedlemmerne er forpligtede til at medvirke ved alle af institutionen eller i samarbejde med denne foranstaltede musikfremførelser i indland og udland.

Stk. 2

I tjenesten indgår medvirken ved institutionens pædagogiske og oplysende virksomhed og lignende tjenester, hvor musik fremføres i mindre grupper uden dirigent.

Bemærkning:

Mellem musikchefen og tillidsrepræsentanten skal der indgås aftale om kompensation i forbindelse med orkestrets pædagogiske virksomhed. Kompensationen aftales som lokal løndannelse iht. § 5, stk. 1 og Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01).

Stk. 3

Tjenesten omfatter desuden:

1. Musikalsk medvirken ved teatre med hvilke, institutionen har indgået kontrakt om "levende musik" eller båndmusik.

(Maksimalt 125 forestillinger pr. år, heraf max. 75 forestillinger pr. år med "levende musik").

Et eventuelt indspillet bånd kan ikke benyttes ud over en periode af 12 måneder og kun ved det teater, hvortil det er indspillet.
2. Musikalsk medvirken ved ballet og musikdramatiske fremførelser foranstaltet af eller i samarbejde med institutionen.
3. Medvirken som dommer ved konkurrencer.

Stk. 4

Brug af elektro-akustisk regulering må kun finde sted efter forudgående aftale med musikernes interne forening.

Stk. 5

Orkestermedlemmerne er ved opera- og teatertjeneste forpligtede til at medvirke ved musik såvel bag scenen som på scenen synligt for publikum.

Stk. 6

Medvirken sammen med/samtidig med ikke-partiturbestemt båndmusik kan kun ske efter forudgående aftale med orkestermedlemmernes bestyrelse.

Stk. 7

Eventuelle kostumeprøver sker inden for de pågældendes tjenestetid, men godskrives i det hele som én tjeneste.

Stk. 8

For medvirken på scenen ydes et tillæg pr. forestilling, men ikke for prøver, jf. § 5, stk. 3.

Stk. 9

I Copenhagen Phil - hele Sjællands Symfoniorkester omfatter tjenesten tillige orkestrets virke som Tivoli Copenhagen Phil (Tivolis Symfoniorkester) i Tivoli-sæsonen efter gældende overenskomst mellem institutionen og Tivoli A/S.

Stk. 10

I tjenesten indgår endvidere pligt til samarbejde med stedligt musikkonservatorium i henhold til musikloven.

§ 13. Indspilninger

Stk. 1

Orkestrets ledelse kan frit benytte orkestrets lyd- og billedproduktioner på alle medieplatforme, ved anvendelse af alle nuværende og fremtidige tekniske metoder.

Stk. 2

Den ansattes rettigheder efter ophavsretsloven i ovenstående produktioner overgår til institutionen. Institutionen kan frit videreoverdrage rettighederne.

Stk. 3

Den ansatte bevarer dog sine rettigheder i henhold til ophavsretslovens §§ 13,17, 35, 39 og 68 samt rettigheder efter sådanne lovbestemmelser eller kollektive vederlagsordninger på grundlag af aftaler eller overenskomster, som senere måtte supplere eller afløse de nævnte bestemmelser.

Orkestret registrerer de musikere, der medvirker ved produktionerne.

Stk. 4

Valg af repertoire og dirigent drøftes løbende med orkestrets interne forening.

Endvidere samarbejder orkestrets ledelse løbende med orkestrets interne forening med henblik på at sikre den kunstneriske kvalitet i udnyttelsen.

§ 14. Orkestertjenesten - solotillæg

Stk. 1

Orkestermedlemmer, der får solotillæg, er forpligtet til uden andet vederlag at udføre orkestersoli, selv om disse udføres uden for vedkommendes normale plads.

Stk. 2

Orkestermedlemmer, der får solotillæg/oprykningstillæg, er i særlige tilfælde forpligtet til uden andet vederlag at indtræde på en hvilken som helst plads i gruppen.

Stk. 3

På pladser med solotillæg er der i tilfælde af fravær almindelig pligt til oprykning uden særskilt vederlag.

Stk. 4

I tilfælde af fravær er et orkestermedlem, der får oprykningstillæg, uden særligt vederlag forpligtet til at udføre 2. - respektive 1. solo-stemmer. Overstiger denne tjeneste 40 tjenstedage pr. år, aflønnes den pågældende i overensstemmelse med reglerne i stk. 7.

Stk. 5

Ved længere tids fravær på pladser med solotillæg/oprykningstillæg kan et andet orkestermedlem konstitueres på pladsen. I konstitueringsperioden betales den konstituerede med det tillæg, der doteres på pladsen.

Stk. 6

Orkestermedlemmer uden solotillæg/oprykningstillæg har - efter den kunstneriske ledelses nærmere bestemmelser - pligt til at rykke op på pladser med solotillæg.

Stk. 7

Oprykningen betales pr. tjeneste med et beløb svarende til 1/9 af det for pladsen gældende solotillæg - dog højst 9/9 inden for 30 sammenhængende dage. Dette gælder ikke ved oprykning, der skyldes den interne tjenestefordeling.

Medvirken ved prøver og teatertjeneste honoreres dog ikke.

Stk. 8

Gruppelederen er ansvarlig for en så ligelig fordeling som mulig af tjenesten inden for de enkelte grupper. Fordelingen skal udarbejdes umiddelbart efter bekendtgørelse af tjenesteplanen, og skal til enhver tid kunne dokumenteres over for og godtages af den kunstneriske ledelse.

Stk. 9

Gruppelederen har pligt og ret til at påtale kunstneriske anliggender i gruppen samt ret til at arrangere gruppeprøver.

Stk. 10

Efter 1. koncertmesterens anvisninger er orkestrets gruppeledere - uden økonomisk vederlag - ansvarlig for udarbejdelsen af buestrøg i modelstemmer til strygergrupperne.

Stk. 11

Modelstemmerne overgives til anden person, som indfører de udarbejdede buestrøg i samtlige strygerstemmer inden første orkesterprøve.

§ 15. Selvstændige solistiske præstationer

Stk. 1

I orkesterværker betales der særskilt for den solistiske præstation efter omfang og sværhedsgrad samt efter forudgående aftale med et minimumshonorar, jf. § 5, stk. 3, når

1. kompositionen er skrevet for speciel solistisk udførelse eller
2. der er tale om en selvstændig obligat ledsagelse, der sædvanligvis nævnes i programmet.

Stk. 2

Efter indstilling fra den kunstneriske ledelse og under hensyn til omfang og sværhedsgrad af det pågældende værk, gives en rimelig tjenestefrihed til indstudering forud for koncertopførelsen.

§ 16. Værker med mindre besætning

Stk. 1

Medvirker et orkestermedlem ved fremførelsen af værker på 13 eller færre ikke korisk besatte stemmer, er orkestermedlemmet berettiget til et særligt tillæg.

Stk. 2

Tillægget beregnes som forskellen mellem tillægget som 1. gruppeleder og det tillæg, orkestermedlemmet evt. får på sin plads, jf. § 14, stk. 7. Tillægget udbetales ikke, såfremt orkestermedlemmet allerede får tillæg som mindst 1. gruppeleder.

§ 17. Nedrykning

Stk. 1

Nedrykning kan foretages af orkestrets ledelse efter forudgående drøftelse med orkesterforeningens bestyrelse. En afgørelse kan af orkesterforeningens bestyrelse indbringes for et i denne forbindelse nedsat nævn. Nævnet nedsættes efter reglerne om faglig voldgift.

Stk. 2

Såfremt et orkestermedlem ønsker at rykke ned, kan dette ske efter drøftelse mellem det pågældende medlem, den kunstneriske ledelse og tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Orkestermedlemmer, der besætter soloplads i strygergruppen eller 1. soloplads i de øvrige grupper, skal ved nedrykning, såfremt det er muligt, overgå til anden plads i gruppen.

Stk. 4

Senest 1/2 år forinden nedrykning finder sted, aftales de nærmere omstændigheder herved mellem den pågældende, den berørte gruppe, tillidsrepræsentanten og den kunstneriske ledelse.

Stk. 5

Såfremt der ikke er mulighed for at foretage den i stk. 3 omhandlede omrokering, påhviler det den kunstneriske ledelse at udvirke en rimelig aflastningsordning for den berørte solospiller i det omfang, det er muligt.

Stk. 6

Finder nedrykning sted, jf. stk. 1-5, fra en plads med solotillæg/oprykningstillæg, placeres det nedrykkede orkestermedlem efter de medlemmer i gruppen, der oppebærer tillæg.

Stk. 7

For orkestermedlemmer, som pr. 1. april 2020 eller tidligere har oppebåret solotillæg/oprykningstillæg i mindst 10 år, konverteres tillægget ved nedrykning til et personligt ureguleret tillæg.

Stk. 7a

For orkestermedlemmer, som pr. 1. april 2020 har oppebåret solotillæg/oprykningstillæg i mindre end 10 år bortfalder solotillæg/oprykningstillæg ved nedrykning.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at Aftale om lokal løndannelse kan finde anvendelse.

Stk. 8

Orkestermedlemmer, der oppebærer tillæg efter stk. 7, er uden særligt vederlag forpligtet til oprykning til pladser doteret med solotillæg/oprykningstillæg.

Stk. 9

Senest ved det fyldte 57. år, finder samtaler sted mellem den pågældende, tillidsrepræsentanten, den kunstneriske ledelse og de medlemmer af gruppen der oppebærer solotillæg eller oprykningstillæg, med henblik på en drøftelse af hvordan og hvornår nedrykningen skal foregå.

§ 18. Tjenestefri dage

Stk. 1

Hvis en musiker ikke er tilsagt til en tjeneste, er vedkommende forpligtet til med kort varsel at møde til tjeneste sammen med de øvrige tjenestegørende orkestermedlemmer. Musikeren må derfor, medmindre andet er meddelt holde sig rede til indkaldelse fra 2 timer før, og indtil den annoncerede tjeneste afsluttes.

Stk. 2

Aftale med tredjemand må kun indgås med forbehold om engagementets bortfald, hvis tjenesteskemaet, selv med kort varsel, ændres, således at forventet tjenestefrihed bortfalder.

Stk. 3

Overtrædelse af bestemmelserne i stk. 1 og 2 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet og kan i gentagelsestilfælde medføre bortvisning.

§ 19. Engagementer mv.

Stk. 1

Orkestret som helhed må ikke tage engagement uden tilladelse fra institutionens ledelse.

Stk. 2

Det enkelte orkestermedlem må kun påtage sig engagement uden for institutionen under behørig hensyntagen til dennes kunstneriske virksomhed.

Stk. 3

Ved arrangementer, der ikke foranstalles af institutionen eller i samarbejde med denne, må orkestermedlemmerne ikke uden institutionens tilladelse, anvende dennes navn.

§ 20. 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 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. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

§ 21. Tjenestefrihed

Stk. 1

Der kan af ledelsen gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesse. Retningslinjer vedrørende tjenestefrihed til sociale begivenheder (sølvbryllup og lignende) fastsættes efter lokal forhandling.

Stk. 2

Der kan ved aftale i overensstemmelse med hidtidig praksis gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed med hel eller delvis løn i studieøjemed, der er i ansættelsesmyndighedens interesse.

Stk. 3

Tjenestefrihed kan gøres betinget af, at der til stillingen kan skaffes kvalificeret vikar.

Stk. 4

Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog længst i 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 22. Udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Orkestermedlemmerne befordres ved udenbys og udenlandske turnéer af institutionen.

Stk. 2

Benyttelse af andet befordringsmiddel sker på egen regning og skal forud meddeles regissøren.

Stk. 3

Diæter udbetales efter de for statens tjenestemænd til enhver tid gældende regler, jf. dog stk. 4.

Stk. 4

Ved tjeneste i Sydslesvig gælder for Sønderjyllands Symfoniorkester, at der udbetales diæter efter de for statens tjenestemænd gældende regler for tjenesterejser i Danmark.

§ 23. Diskretionspligt

Stk. 1

Orkestermedlemmerne har tavshedspligt med hensyn til orkestrets virksomhed, både hvad det kunstneriske og det øvrige arbejde angår.

Stk. 2

Overtrædelse af bestemmelsen i stk. 1 kan i graverende tilfælde medføre afsked.

§ 24. Instrumenter

Stk. 1

Det påhviler institutionen i muligt omfang at anskaffe instrumenter og instrumenttilbehør.

Stk. 2

For så vidt institutionen ikke stiller instrument til rådighed, må det pågældende orkestermedlem selv være i besiddelse af et godt orkesterinstrument, der altid skal forefindes i den bedste orden.

Stk. 3

Ansatte klarinettister er forpligtet til at medbringe A og B klarinet.

Stk. 4

Ansatte trompetister er forpligtet til at medbringe B og C trompet.

Stk. 5

Orkestermedlemmerne skal behandle institutionens instrumenter med omhu. Ved forsømmelse heraf kan der pålægges erstatningsansvar.

Stk. 6

Institutionens instrumenter må ikke uden dennes tilladelse anvendes ved engagementer uden for tjenesten.

Stk. 7

I det omfang tjenesten kræver det, betales alle udgifter til vedligeholdelse og reparationer af instrumenter samt strenge, buehår, rør og blade og andet tilbehør til instrumenter inden for de af de tilskudsgivende myndigheder godkendte budgetrammer.

Stk. 8

I tilfælde, hvor transport og opbevaring af instrumenter tilhørende orkestermedlemmerne påhviler institutionen, skal dette foregå på betryggende måde.

§ 25. Noder

Stk. 1

Medmindre andet aftales er orkestermedlemmerne berettigede til af nodearkivaren at få udleveret nodemateriale til repertoire for de nærmeste 14 dage. Nodematerialet skal være af en sådan kvalitet, at det muliggør musikalsk udførelse.

Stk. 2

Orkestermedlemmerne er ansvarlige for det udlånte nodemateriale. Dette må ikke kopieres eller stilles til andres rådighed og skal i tilfælde af bortkomst eller beskadigelse erstattes af den pågældende.

§ 26. 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-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Musiker Forbund
CVR-nummer: 60779910

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse: sikkerpost@dmf.dk

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Bemærkning:

Copenhagen Phil - hele Sjællands Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester og Aalborg Symfoniorkester er ikke omfattet af den kommunale barselsfond, men er omfattet af barseludligningsloven (LOV nr. 842 af 25/06/2018)

Stk. 2 Kollektiv afvikling af ferie

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at der lokalt kan indgås aftale om kollektiv afvikling af feriedage ud over 5 uger, § 18, stk. 2 samt Protokollat om arbejdstid m.v. for musikere i landsdelsorkestrene § 11, stk. 2 og 3.

Stk. 3 Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale kompetencefond (05.32).

Bemærkning:

[O.21] Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelser. [O.21]

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Dansk Musiker Forbund.

Det er væsentligt at se på orkesterinstitutionen som en samlet kunstnerisk ressource, således at musikernes kvalifikationer og kompetencer kan udvikles. Musikere kan drøfte efteruddannelse med ledelsen. I drøftelsen indgår de behov for kompetencer og kvalifikationer, der udspringer af den af den musiske præstation, såvel som andre typer opgaver og præstationer.

Stk. 4 Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for Dansk Musiker Forbund.

Stk. 5 Personalegoder

Musikere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 1.

§ 28. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte (04.30), der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 4. marts 2022

For

KL med virkning for:

Aarhus Symfoniorkester

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner med virkning for:

Copenhagen Phil - hele Sjællands Symfoniorkester

Odense Symfoniorkester

Sønderjyllands Symfoniorkester

Aalborg Symfoniorkester

Povl Asbjørn Keiding

For

Dansk Musiker Forbund

Søs Nyengaard

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.

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 skattebegunstigede 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 tilsvarende 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 jf. 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 jf. 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 4. marts 2022

For

KL med virkning for:

Aarhus Symfoniorkester

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

Danske Ensembler, Orkestre og Operainstitutioner med virkning for:

Copenhagen Phil - hele Sjællands Symfoniorkester

Odense Symfoniorkester

Sønderjyllands Symfoniorkester

Aalborg Symfoniorkester

Povl Asbjørn Keiding

For
Dansk Musiker Forbund
Søs Nyengaard

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Dette inspirationskatalog indeholder ideer til, hvilke lønmæssige kriterier, der kan indgå ved udmøntning af lokal løndannelse.

Listen er ikke udtømmende og er ikke opstillet i prioriteret rækkefølge

Funktionsløn

- Tutti
- Solo
- Stiller eget instrument til rådighed
- Flere instrumenter/-funktioner
- Særlige ansvarsområder
- Programarbejde
- Udvalgsarbejde
- Kammermusik
- Pædagogiske funktioner
- Udadvendte funktioner

Kvalifikationsløn

- Erfaring fra andre orkestre/ensembler
- Erfaringer i nuværende landsdelsorkestre
- Solistisk erfaring
- Efteruddannelse
- Fleksibilitet
- Særlige kunstneriske kvalifikationer
- Kunstnerisk potentiale
- Pædagogiske kvalifikationer

Bilag B - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40) Bemærkning: Ansatte er ikke omfattet af aftalen om beskæftigelsesanciennitet men af Aftale om lønanciennitet mv. for (amts)kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet, jf. § 3 (04.40).	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Nej
23	Seniorpolitik (05.21) Bemærkning: Parterne er enige om, at der for musikere kan være et særligt behov for at indgå særlige aftaler af seniorpolitisk karakter. I den forbindelse peger parterne på at Forhandlingsfællesskabet's Rammeaftale om Seniorpolitik danner den fornødne ramme, selvom der i enkelte tilfælde kan være behov for yderligere foranstaltninger.	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger	Ja

	(05.25)	
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja