

Overenskomst for musikskolelærere

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1 Områdeafgrænsning	4
§ 1 Hvem er omfattet.....	4
§ 2 Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	4
§ 3 Fælles ansættelse	5
Kapitel 2 Månedslønnede	5
§ 4 Løn	5
§ 5 Grundløn	5
§ 6 Funktionsløn	6
§ 7 Kvalifikationsløn	6
§ 8 Resultatløn.....	7
§ 9. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	7
§ 10 Funktionærlov.....	7
§ 11 Pension	8
§ 12 ATP	10
§ 13 Frit valg.....	10
§ 14 Arbejdstid	10
[O.24]§ 15. Højere individuel arbejdstid	10
§ 16 Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 17 Opsigelse	11
§ 18 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	13
Kapitel 3 Timelønnede	14
§ 19 Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	14
§ 20 Pension	14
§ 21 Opsigelse	15
§ 22 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede).....	15
Kapitel 4 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten	15
§ 23 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten.....	15
Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	17
Protokollat 2 – Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	19
Protokollat 3 - Aftale om arbejdstid for musikskolelærere.....	21
§ 1 Arbejdstid	21
§ 2 Deltid	21
§ 3 Arbejdstidens tilrettelæggelse.....	21
§ 4 Opgaveoversigt.....	21
§ 5 Ændringer i løbet af skoleåret.....	21
§ 6 Opgørelse af arbejdstiden.....	22
§ 7 Overarbejde og merarbejde	24
§ 8 Afspadsring	24
§ 9 Hviletid og fridøgn.....	24
§ 10. Ulempegodtgørelse	25

§ 11. Weekendgodtgørelse.....	26
§ 12 Tillæg for delt tjeneste	27
§ 13 Tillæg ved deltagelse i øveture, koncertrejser mv.	27
§ 14 Lokalaftaler.....	27
§ 15 Ikrafttræden.....	27
[O.24] Bilag A – Fælles udgangspunkt for arbejdstidsreglerne for musikskolelærere	29
Bilag B Idekatalog	31
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	33

Kapitel 1 Områdeafgrænsning

§ 1 Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter musikskolelærere, som er ansat ved kommunale musikskoler

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

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikelskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Overenskomsten gælder endvidere for personer ansat til varetagelse af frivillig musikundervisning i folkeskolen i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 6.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke lærere, der varetager musikundervisning, der er etableret i henhold til folkeskolelovens § 3, stk. 6, og som er ansat som lærere i folkeskolen i kommunerne og i Københavns Kommune (overenskomstansatte/tjenestemænd, kommunale eller i "lukket gruppe"), ligesom musikundervisning efter folkeoplysningsloven heller ikke er omfattet af overenskomsten.

§ 2 Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Musikskolelærere, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Bemærkning:

Mere end en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Musikskolelærere, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn, jf. Kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

§ 3 Fælles ansættelse

Stk. 1

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

Kapitel 2 Månedslønnede

§ 4 Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Musikskolelærere er omfattet af

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenstemandsansatte bibliotekarer og bygningskonstruktører (09.05)
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede [O.24] og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 15 [O.24], beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau.

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 6

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."

§ 5 Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen til musikskolelærere er løntrin 28 + 1500 kr. [O.24] pr. 1. april 2025: løntrin 29 + 1500 kr. [O.24]

Lønseddeltekst: Grundløn

Stk. 3

[O.24] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2025 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Dog foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. [O.24]

Stk. 4

[O.24] For musikskolelærere som pr. 31. marts 2025 i henhold til central og lokal aftale samlet er aflønnet på løntrin 45 eller derover, ydes pr. 1. april 2025 et tillæg på 7.000 kr., som træder i stedet for grundlønsforbedringerne i stk. 2. [O.24]

§ 6 Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg o. lign., jf. aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for funktionsløn kan det i Bilag B nævnte idékatalog anvendes.

§ 7 Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

1. Musikskolelærere, som efter 6 års beskæftigelse efter overenskomsten ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 34 + 1500 kr., aflønnes efter løntrin 34 + 1500 kr. **[O.24]**pr. 1. april 2025: løntrin 35 + 1500 kr., aflønnes efter løntrin 35 + 1500 kr.**[O.24]**.
2. Musikskolelærere, som efter 10 års beskæftigelse efter overenskomsten ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aflønning svarende til løntrin 40 + 1500 kr., aflønnes efter løntrin 40 + 1500 kr. **[O.24]**pr. 1. april 2025: løntrin 41 + 1500 kr., aflønnes efter løntrin 41 + 1500 kr.**[O.24]**.

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:

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 denne status medmindre andet aftales. Til inspiration for fastlæggelse af kriterier for kvalifikationsløn kan det i Bilag B nævnte idekatalog anvendes.

§ 8 Resultatløn

Stk. 1

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 ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om 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.

§ 9. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg findes i Protokollat 2.

§ 10 Funktionærlov

Stk. 1

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

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er til-
lagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle må-
nedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom, (jf. funk-
tionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse, (jf. funktionærlovens § 2a) samt ef-
terløn, (jf. funktionærlovens § 8). Hvor der i funktionærloven anvendes begre-
bet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig
opsigelsesanciennitet.

§ 11 Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension for:

1. Musikskolelærere, der har mindst 5 måneders sammenlagt forudgående beskæfti-
gelse som månedslønnet efter overenskomsten. **[O.24]** Med virkning fra 1. april
2025 oprettes pensionsordning fra ansættelsens start. **[O.24]**

Det samlede pensionsbidrag udgør:

16,61% **[O.24]** pr. 1. april 2025: 16,75% **[O.24]**, hvis den ansatte vælger pensionsforhø-
jelse jf. § 13.

15,40 % hvis den ansatte vælger tillæg jf. § 13 af de pensionsgivende løndelev, hvoraf
1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelserne er
opfyldt i hele måneden. Musikskolelærere, som allerede har opnået ret til pension i hen-
hold til § 19, omfattes straks af pensionsordningen.

2. Musikskolelærere som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regi-
onal pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1 i
denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

Dokumentation for at karenskravet er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pen-
sionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

[O.24] Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1.
oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestem-
melser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved
OK24. **[O.24]**

Bestemmelserne i § 11 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd i staten,
amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder,
der får udbetalt tjenestemandspension og andre, der får udbetalt egenpension eller un-
derstøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Bemærkning:

Ansatte på delpension er i relation til stk. 2 ikke at betragte som pensionerede
og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 2a

[O.24] Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension,
hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til
overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel

eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling. **[O.24]**

Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 6, stk. 2 og § 7, stk. 3. Resultatløn er ikke pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 8. 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 pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup.

Pensionsbidraget indbetales månedsvi 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 eventuelt 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 udbetales beløbet månedsvi 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 (04.38).

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

§ 12 ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 13 Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling eller pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,40 %.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger 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- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, ydes forhøjelse af pensionsbidraget.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 14 Arbejdstid

Aftale om arbejdstidsregler for musikskolelærere gælder, jf. Protokollat 3.

[O.24]§ 15. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid. Ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Opmærksomheden henledes på tjenestestedets pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, jf. Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal (4.85).

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 5

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet

Bemærkning:

Højere individuel arbejdstid anvendes inden for gældende arbejdstidsregler. Der henvises i øvrigt til Aftale om deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).[O.24]

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første 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

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

§ 17 Opsigelse

Stk. 1

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

Ansatte, som med virkning fra 1. august 2014 er overført til ansættelse på månedsløn, og som har optjent opsigelsesvarsel under sin beskæftigelse som timelønnet, opretholder det optjente varsel som personlig ordning, indtil den pågældende opnår et længere opsigelsesvarsel som månedslønsansat.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 3, underrettes FMM 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 FMM herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til FMM.

Bemærkning:

Underretningen til FMM sker digitalt til:

FMM, c/o Fagforeningen Musiker og Musikunderviser, CVR-nummer: 15241519.

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

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

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

Stk. 5

FMM kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold. FMM kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 4 nævnte meddelelse.

Stk. 6

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan FMM kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke kan opnås enighed ved en forhandling efter stk. 5. Et sådant krav fremsættes over for ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af FMM, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 8

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller i ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parternes eller pålægges den tabende part.

Stk. 9

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.

§ 18 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftalerne i Protokollatet om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Stk. 2

Musikskolelæreren skal senest den 1. maj meddele musikskolens ledelse, om vedkommende ønsker ferietimer vedr. 6. ferieuge for den kommende 6. ferieugeperiode afholdt eller udbetalt. Ferietimer vedr. 6. ferieuge kan afholdes efter Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11), eller hvis den ansatte ønsker det ved en nedskrivelse af årsnormen med 7,4 timer pr. feriedag.

Stk. 3

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

Kapitel 3 Timelønnede

§ 19 Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-8.

Stk. 2

Grundlønnen er fastsat til løntrin 28 + 1500 kr. [O.24]pr. 1. april 2025: Løntrin 29 + 1500 kr. [O.24]

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

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 egetbidrag".

§ 20 Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i Sampension for:

1. Musikskolelærere, som har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 16,61% [O.24]pr. 1. april 2025: 16,75% [O.24] af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

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

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Bemærkning:

For ansættelse frem til den 1. august 2016 beregnes 8 timers tjeneste pr. uge i 52 uger for musikskolelæreres vedkommende som $8/37 = 5,41$ undervisningstimer pr. uge eller 216 undervisningstimer årligt.

2. Musikskolelærere som tidligere har været optaget i en kommunal eller amtslig/regional pensionsordning efter at have opfyldt beskæftigelseskravet i stk. 1, nr. 1 i denne overenskomst eller en anden overenskomst med samme beskæftigelseskrav.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentation for, at karenkravet er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Musikskolelærere, som tidligere har opnået ret til pension i henhold til § 11 ved tidligere kommunal/amtskommunal beskæftigelse, omfattes straks af pensionsordningen.

Stk. 3

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til Sampension, Tuborg Havnevej 14, 2900 Hellerup samtidig med lønudbetalingen.

§ 21 Opsigelse

Stk. 1

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 22 Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2:

§ 12 ATP

§ 15 Barns 1. og 2. sygedag.

Stk. 2

Timelønnede er omfattet af følgende bestemmelser i aftale om arbejdstid for musikskolelærere, jf. Protokollat 3:

§ 6, stk. 1, nr. 7 og nr. 8.

§ 9

§ 10

§ 11

§ 12

§ 13

Stk. 3

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

Bemærkning:

Timelønnede har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Kapitel 4 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

§ 23 Ikrafttræden og opsigelse af overenskomsten

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, 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 2026.

Stk. 3

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

København, den 4. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

FMM

Simon Junker Tang

Thomas Sandberg

Karin Schmidt Andersen

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 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 fortrinnsadgang 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/færgeabonnement).

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 opsige protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 4. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

FMM

Simon Junker Tang

Thomas Sandberg

Karin Schmidt Andersen

Protokollat 2 – Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

§1

Stk. 1

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

Der blev herefter foretaget følgende indplacering:

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Bestemmelsen kan belyses med følgende eksempel:

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

København, den 4. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

FMM

Simon Junker Tang

Thomas Sandberg

Karin Schmidt Andersen

Protokollat 3 - Aftale om arbejdstid for musikskolelærere

§ 1 Arbejdstid

Arbejdstiden i et skoleår (en normperiode) udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og helligdage, som falder på mandag til fredag. Arbejdstiden opgøres en gang årligt.

Bemærkning:

Et skoleår regnes typisk fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år.

Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

§ 2 Deltid

Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 1, forholdsmæssigt.

§ 3 Arbejdstidens tilrettelæggelse

Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Bemærkning:

Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse.

§ 4 Opgaveoversigt

Stk. 1

Forud for hvert skoleår udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i skoleåret.

Bemærkning:

Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Stk. 2

Opgaveoversigten udleveres til den ansatte senest 4 uger inden skoleårets begyndelse.

Bemærkning:

Forud for udarbejdelse af opgaveoversigten drøfter leder og lærer de forventede opgaver for læreren i skoleåret.

I drøftelsen afstemmes bl.a. forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver.

Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver.

§5 Ændringer i løbet af skoleåret

Hvis der i løbet af skoleåret opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

Bemærkning:

Skoleledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

§6 Opgørelse af arbejdstiden

Stk. 1

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. Arbejdsdage medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunkt for arbejdstiden. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time, og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Bemærkning:

I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Leder og lærer aftaler den praktiske håndtering af, hvordan eventuel selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2.

Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdet, fx en akut opstået opgave i forbindelse med en elev, indgår i opgørelsen.

2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Bemærkning:

I det antal arbejdstimer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem leder og lærer jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i skoleåret

Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

Afspadsering og ferietimer ud over 4 uger fra tidligere ferieafholdelsesperioder samt 6. ferieuge fra tidligere 6. ferieugeperioder er kun omfattet af nr. 2, hvis ledelsen har besluttet afvikling heraf på hele arbejdsdage, ellers gælder nr. 3 og 5.

3. Afviklede ferietimer medregnes.

Bemærkning:

Ferietimer udover 4 uger fra tidligere ferieafholdelsesperioder og/eller 6. ferieuge fra tidligere 6. ferieugeperioder afvikles ved, at arbejdstiden i det aktuelle skoleår nedsættes, jf. dog nr. 2.

Ferietimer vedr. 6. ferieuge fra indeværende 6. ferieugeperiode afvikles efter de almindelige regler i Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11), og medregnes dermed i arbejdstidsopgørelsen efter nr. 2, medmindre den ansatte ønsker afvikling ved, at arbejdstiden i det aktuelle skoleår nedsættes.

4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.

5. Afspadsring fra tidligere skoleår, som er afviklet i skoleåret, medregnes.

Bemærkning:

Afspadsring fra tidligere skoleår afvikles ved, at arbejdstiden i det aktuelle skoleår nedsættes, jf. dog nr. 2.

6. Arbejdstimer, der er medgået til kombinationsbeskæftigelse i skoleåret efter de herom fastsatte regler, medregnes.
7. Øveture, koncertrejser mv. (arrangementer med overnatning med elever), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn.

Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer med rådighedstjeneste.

Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

Bemærkning:

Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnet begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgns begyndelse kl. 00.00.

Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten.

Rejsetid i forbindelse med øveture, koncertrejser m.v. (arrangementer med overnatning med elever) medregnes efter nr. 7, ikke efter nr. 8.

8. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.

Bemærkning:

Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

9. Arbejdstimer, der er medgået til aftalt frikøb til organisationsarbejde, medregnes.

Bemærkning til stk. 1:

Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid.

Stk. 2

Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af skoleåret foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 7,4 timer pr. kalenderdag i skoleåret ekskl. lørdage og søndage i ansættelsesperioden.

Bemærkning

For deltidsansatte foretages en forholdsmæssig normberegning.

§ 7 Overarbejde og merarbejde

Stk. 1

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 1 (fuldtid) og § 2 (deltid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2

Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 1, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Bemærkning til § 7:

Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn (på udbetalingstidspunktet).

Der foretages ændring af den aftalte løkvote, hvis der aftales fast merarbejde ud over en fuld kalendermåned.

§ 8 Afspadsering

Stk. 1

Afspadsering skal gives i det efterfølgende skoleår.

Bemærkning:

Afspadsering gives som en nedsættelse af arbejdstiden i det efterfølgende skoleår, medmindre ledelsen beslutter at planlægge hele arbejdsdage med afspadsering.

Kan afspadseringen ikke gives i det efterfølgende skoleår, ydes i stedet overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 3

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Bemærkning til stk. 2 og 3

Stk. 2 og 3 finder alene anvendelse, hvis ledelsen beslutter at planlægge hele arbejdsdage med afspadsering.

§ 9 Hviletid og fridøgn

Stk. 1

Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentligt.

Stk. 2

Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3

Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Stk. 4

Under deltagelse i øveture, koncertrejser mv. (arrangementer med overnatning med elever) ses bort fra kravet om daglig hviletid. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Bemærkning til § 9:

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at beordret omlægning af arbejdstiden skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på MED-aftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

§ 10. Ulempegodtgørelse

Stk. 1

For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehellidage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg, dog mindst 26,12 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsering.

Stk. 3

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Bemærkning til stk. 3:

Stk. 3 finder alene anvendelse, hvis ledelsen beslutter at planlægge hele arbejdsdage med afspadsering.

Bemærkning til § 10:

Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:

Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen).

Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24.

Søgnehellidage: Fra kl. 00 til kl. 24.

Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24.

Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.

Der ydes således også tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.

Tillægget efter § 10 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 11.

Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkommende lønudbetaling efter registrering.

§ 11. Weekendgodtgørelse

Stk. 1

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2

Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 6.

Stk. 3

Der ydes herudover tillæg efter § 10.

Stk. 4

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Bemærkning til § 11 stk. 4:

§ 11, stk. 4, finder alene anvendelse, hvis ledelsen beslutter at planlægge hele arbejdsdage med afspadsering.

Bemærkning til § 11

Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen. Weekendgodtgørelse, der udbetales, udbetales efter afvikling ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller sønehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 8.

Hvis afspadseringen ikke gives i det efterfølgende skoleår, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, compensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 10 og weekendgodtgørelse efter § 11.

§ 12 Tillæg for delt tjeneste

Stk. 1

For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 54 kr. pr. gang (31/3 2000-niveau).

Stk. 2

Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 5,82 kr. pr. time (31/3 2000-niveau) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales pr. påbegyndt halve time.

Bemærkning:

Ved beregningen af den delte tjenestes samlede varighed medregnes mellemliggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11. Tillæg for delt tjeneste udbetales efter afvikling ved førstkomende lønudbetaling efter registrering.

§ 13 Tillæg ved deltagelse i øveture, koncertrejser mv.

Stk. 1

Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i øveture, koncertrejser mv. (arrangementer med overnatning med elever). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 10.

Stk. 2

Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 10, og weekendgodtgørelse, jf. § 11.

Bemærkning:

Tillæg ved deltagelse i øveture, koncertrejser mv. udbetales efter afvikling ved førstkomende lønudbetaling efter registrering.

§ 14 Lokalaftaler

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.

Bemærkning:

Der henvises til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) samt aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

§ 15 Ikrafttræden

Reglerne har virkning fra 1. august 2021.

København, den 4. februar 2025

For

KL

Michael Ziegler

Ditte Bisgaard

For

FMM

Simon Junker Tang

Thomas Sandberg

Karin Schmidt Andersen

[O.24] Bilag A – Fælles udgangspunkt for arbejdstidsreglerne for musikskolelærere

KL og FMM ("parterne") er enige om, at arbejdstidsreglerne for musikskolelærere skal bidrage til, at musikskolerne er et tilbud af høj kvalitet samt til at understøtte musikskolernes samarbejde med blandt andet folkeskolerne.

Arbejdstidsaftalen bygger på tillid, dialog og samarbejde mellem ledelsen og musikskolelærerne som grundsten i musikskolen som arbejdsplads.

Arbejdstidsreglerne er baseret på en årsnorm med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer for fuldtidsbeskæftigede.

Musikskolen er et fritidstilbud som især børn og unge benytter sig af. Tilbuddet må derfor tilrettelægges på tidspunkter, hvor børn og unge har mulighed for og efterspørger at modtage undervisning på musikskolen, hvilket skaber rammen for musikskolernes virke. Arbejdets tilrettelæggelse på musikskolerne sker således også under hensyntagen hertil. Det indebærer, at den daglige arbejdstid så vidt muligt placeres samlet og i dagtimerne, men at den også kan være delt og ligge senere, såfremt efterspørgslen fra eleverne nødvendiggør dette. Med henblik på, at tjenesten i videst muligt omfang planlægges samlet, er det naturligt, at der mellem musikskoleledere og musikskolelærere er en dialog om hvilke opgaver, som kan varetages mellem undervisningstimer.

Parterne er enige om, at musikskolelæreres beskæftigelsesgrad fastsættes på baggrund af de samlede opgaver i stillingen. Det kan i nogle kommuner give mening at benytte sig af overenskomstens § 3 fælles ansættelse, hvor kommunerne i fællesskab (med en enkelt kommune som ansættelsesmyndighed) ansætter en musikskolelærer, så ansættelsen herefter betragtes som et samlet ansættelsesforhold. Dette kan medvirke til en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse for de involverede kommuner samt en muliggørelse af en større samlet beskæftigelse for musikskolelæreren og deraf også et større tilhørsforhold til ansættelsesstederne.

Arbejdstidsreglerne indebærer, at ledelsen har ret og pligt til at fastlægge arbejdstiden. Heraf følger naturligvis også, at musikskolelærerne skal have klarhed over i hvilket tidsrum, de forventes at være på arbejde. Den ansatte orienteres i øvrigt om ændringer i arbejdstidens placering i så god tid som muligt.

Der er ikke noget til hinder for, at musikskolelederen og musikskolelæreren aftaler, at dele af arbejdstiden tilrettelægges mere fleksibelt. Såfremt der er musikskolelærere, som ikke selv ønsker at fastlægge en del af deres arbejdstid, fastlægges den af ledelsen.

I forbindelse med fleksible komme- og/eller gå-tidspunkter skal ledelsen være opmærksom på, at den er forpligtet til at kunne opgøre musikskolelærernes arbejdstid. I det omfang musikskolelæreren har ansvaret for selv at placere dele af arbejdstiden, anbefales det, at det tidsmæssige omfang er afstemt mellem musikskolelederen og musikskolelæreren. Den selvtilrettelagte del af arbejdstiden indgår også i opgørelsen af den samlede præsterede arbejdstid.

Parterne er opmærksomme på, at en stor del af musikskolelærere er deltidsbeskæftigede og har flere beskæftigelser, fx på flere kommunale musikskoler, som udøvende musikere eller på andre undervisningsinstitutioner. Parterne anerkender, at en stor del af musikskolelærerne har et sammensat arbejdsliv. Det betyder også, at musikskoleledere og musikskolelærere tager hensyn til eventuelle flere samtidige beskæftigelser i tilrettelæggelsen af arbejdstiden og parterne har forudsat, at musikskoleleder og musikskolelærer har en dialog om, hvordan arbejdet bedst kan tilrettelægges under hensyn til de flere

beskæftigelser. Dette kan med fordel foregå ifm. planlægningen af skoleåret, fx i forbindelse med dialogen om opgaveoversigten for det kommende skoleår. Derudover vil der også kunne være behov for løbende dialog ifm. ændringer i løbet af skoleåret.

I dialogen mellem musikskolelærer og musikskoleleder kan bl.a. indgå, hvilken betydning flere beskæftigelser har i forhold til fx:

- Personalemøder.
- Temadage herunder pædagogiske dage.
- Særlige undervisningsforløb.
- Koncerter o. lign.

I forbindelse med flere beskæftigelser hvor der opstår tidsmæssigt sammenfaldende aktiviteter/opgaver kan det være hensigtsmæssigt, at lederne har en overordnet dialog om, hvordan aktiviteterne/opgaverne kan planlægges med henblik på at undgå sammenfaldende aktiviteter/opgaver for musikskolelærerne.

Arbejdstidsaftalen muliggør en fleksibel og effektiv anvendelse af arbejdstiden i forhold til musikskolelærernes arbejdsopgaver og muliggør, at arbejdstiden kan anvendes til de aktiviteter, der fremmer elevernes læring og udvikling bedst. Musikskolelærere kan fortsat varetage de opgaver, som lærerne hidtil har varetaget, ligesom nye arbejdsopgaver kan komme til, efterhånden som musikskolerne udvikler sig. Det er i arbejdstidsaftalen forudsat, at musikskolelærere skal have mulighed for forberedelse/tilrettelæggelse og efterbehandling af undervisningen samt for den øvning, der er nødvendig for at vedligeholde de instrumentale/vokale færdigheder, som er en forudsætning for at varetage undervisningen. Det er i den forbindelse forudsat, at forventningerne til undervisningen er afstemt mellem musikskoleleder og musikskolelærer.

Udgangspunktet i arbejdstidsreglerne er, at musikskolelærernes arbejdstid anvendes på skolerne. Tilstedeværelse giver en bedre mulighed for at styrke samarbejdet mellem musikskolelærerne, med lærere og pædagoger på folkeskolerne og med øvrige samarbejdspartnere.

De fysiske rammer for musikskolernes virke er forskellige fra musikskole til musikskole. Nogle musikskoler har egne lokaler, mens andre musikskoler i højere grad anvender fx lokaler på de kommunale folkeskoler. Det har været hidtil været sådan, at musikskolelærerne har udført en del af arbejdet hjemme, hvilket forudsættes fortsat at kunne ske[O.24].

Bilag B Idekatalog

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

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

Beskæftigelse ved:

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

Beskæftigelse med:

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

Kvalifikationsløn

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

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

- relevant videre- og efteruddannelse
- erfaring fra andre institutioner/andre ansættelsessteder
- erfaring på arbejdsstedet
- specialviden, fx erfaring som musiker
- lokalkendskab
- fleksibilitet
- ansvar

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

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

Bilag C – 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?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej

¹ Kun omfattet af Kapitel 8 om fravær af særlige familie årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.