

## **Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskoleledere**

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for  
Musikskoleområdet (FMM)

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

## Kapitel 1. Personafgrænsning

### § 1. Hvem er omfattet

#### *Stk. 1*

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

1. det tidligere FKKA-område (kommunerne i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner) samt
2. de kommuner i KL's øvrige forhandlingsområde, som over for KL har tilsluttet sig overenskomsten for musikskolelærere.
3. **[O.08]**i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### **Bemærkning**

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 01.30 **[O.08]**

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

Overenskomsten omfatter ikke Københavns Kommune.

## Kapitel 2. Løn- og ansættelsesforhold

### § 2. Løn

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

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

#### *Stk. 2*

**[O.08]** Musikskoleledere og souschefer er omfattet af

1. Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, bibliotekarer og musikskoleledere/-lærere,
2. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

#### **Bemærkning:**

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

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21. [O.08]

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

### **§ 3. Grundløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

[O.08] For musikskoleledere er grundlønnen løntrin 43 + 3.600 kr. (pr. 1. april 2009 løntrin 44 + 3.600 kr. (31/3 2000-niveau))

*Stk. 3*

For souschefer er grundlønnen løntrin 40 + 3.600 kr. (pr. 1. april 2009 løntrin 40 + 5.600 kr. (31/3 2000-niveau))

*Stk. 4*

Grundlønshøjelsen til musikskoleledere pr. 1. april 2009 sker således at ledere på grundlønstrin 43 + 3600 rykker til den nye grundløn = løntrin 44 + 3600. Grundlønshøjelsen sker uden gennemslag, dog således at musikskoleledere på grundløn 43 + 3.600, der er aflønnet på et højere løntrin end løntrin 43 i stedet ydes et pensionsgivende tillæg på 6.610 kr. (31/3 2000-niveau) årligt.

Grundlønshøjelsen omfatter alene kommunens musikskoleleder og kan således maksimalt ydes til 1 person i hver kommune.

Musikskoleledere, der ansættes pr. 1. april 2009 eller derefter indplaceres på grundlønstrin 44 + 3.600 uden centralt tillæg på 6.610 kr.

Grundlønshøjelsen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte.

*Stk. 5*

Tillægget til souschefer efter stk. 3 omfatter souschefer og ledere i henhold til lederoverenskomsten, som ikke er omfattet af stk. 2 jf. stk. 4.

Tillægget ydes, således at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. [O.08]

## § 4. Funktionsløn

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

Det ovennævnte tillæg er for ledelsen af MGK i Hjørring Kommune fastsat til 20.600 kr. (31/3 2000-niveau).

### **Bemærkning**

De nævnte tillæg er alene gældende for de musikskoler, der er udpeget til at forestå Musikalsk Grundkursus (MGK).

### *Stk. 3*

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

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

### **Bemærkning:**

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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

## § 5. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### **Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

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

## **§ 6. Resultatløn**

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af individuel eller en kollektiv bonuslignende ordning.

## **§ 7. Personlig løn og pensionsgaranti**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

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

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

### *Stk. 3*

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

## § 8. Funktionærlov

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

### Bemærkning:

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

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

## § 9. Pension

### Stk. 1

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

### Stk. 2

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,00 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

### Stk. 3

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

### Stk. 4

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Kommunernes Pensionsforsikring (KP) månedsvist bagud sammen med lønudbetalingen.

## § 10. ATP

For musikskoleledere og souschefer under 67 år gælder følgende ATP-satser:

1. For musikskoleledere og souschefer under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
> 117 timer	39,15	78,30
> 78 timer og < 117 timer	26,10	52,20
> 39 timer og < 78 timer	13,05	26,10

2. [O.08] Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	D-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	48,00	96,00
≥ 78 timer og < 117 timer	32,00	64,00
≥ 39 timer og < 78 timer	16,00	32,00

3. Med virkning fra 1. januar 2010 forhøjes ATP-satserne til:

	C-sats

Antal timer pr. måned	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	57,60	115,20
≥ 78 timer og < 117 timer	38,40	76,80
≥ 39 timer og < 78 timer	19,20	38,40[O.08]

**Bemærkning:**

Hvis lovgivningen om ATP ændres, udsendes rettelsesblad. EDB-centralerne foretager en teknisk omberegning af de ATP-pligtige timer.

## § 11. Arbejdstid

*Stk. 1*

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigede er 1924 timer årligt.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

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

## § 12. Lektionslængde

*Stk. 1*

En undervisningslektion udgør normalt 45 minutter.

*Stk. 2*

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

## § 13. Barns 1. og 2. sygedag

*Stk. 1*

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første sygedag[O.08] med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag[O.08], hvis:

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

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 2*

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



*Stk. 3*

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## **§ 14. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

## **§ 15. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve. (04.11) **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger. (03.12) **[O.08]**
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet. (04.40)
6. **[O.08]** midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) 21.51) **[O.08]**
7. Lønberegning/lønfradrag. (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.60)
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid. (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler. (04.82)
14. Deltidsarbejde. (04.83)
15. **[O.08]** Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid **[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse. (04.84)
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid. (21.52)
18. Konvertering af ulempetillæg. (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde
20. Ferie. (05.12)
21. **[O.08]** Barsel m.v. (16.21) **[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn. (05.14)
23. **[O.08]** Seniorpolitik. (05.21) **[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse. (05.71)
26. Kompetenceudvikling. (05.31)

Musikskoleledere og musikskolesouschefer er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 1.

27. Socialt kapitel. (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster. (05.51)
29. Retstvistaftalen. (05.61)
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter. (05.80)**[O.08]**
32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter. (05.86)**[O.08]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse. (04.00)
34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35**[O.08]**)
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.

### **Kapitel 3. Ikrafttrædelsesbestemmelser**

#### **§ 16. Ikrafttræden og opsigelse**

##### *Stk. 1*

Overenskomsten har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2008.

##### *Stk. 2*

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 4. september 2009

For

KL

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

## **Protokollat 1 Individuel kompetenceudviklings/udviklingsplan**

### **§ 1. Formål**

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

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

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

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

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

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

#### *Stk. 2*

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

#### *Stk. 3*

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

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

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

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

Lønafledede 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 ordening 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 medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

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

**Bemærkning:**

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

København, den 24. juni 2010

For

KL

Michael Ziegler

Steen Rasmussen

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet

Ole Helby

## **Bilag 1. Idekatalog**

### *Funktionsløn*

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

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

### *Kvalifikationsløn*

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

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

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

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

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

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