

Overenskomst for teknisk personale ved landsdelsorkestrene

KL

Dansk Musiker Forbund

Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Overenskomstens område	4
§ 1. Område	4
Kapitel 2. Månedslønnede	4
§ 2. Personafgrænsning	4
§ 3. Funktionærlov	4
§ 4 A. Løn indtil 1. april 2009	4
§ 4 B. Løn pr. 1. april 2009	5
§ 5. Grundløn	6
§ 6. Funktionsløn	6
§ 7. Kvalifikationsløn.	7
§ 8. Resultatløn	7
§ 9. Overgangsbestemmelser	7
§ 10 A. Pension indtil 1. april 2009	8
§ 10 B. Pension 12,9 %	9
§ 10 C. Pension fra 1. april 2009	10
§ 11. Arbejdstid	11
§ 12. Rådighedstjeneste (vagt)	12
§ 13. Overarbejde	12
§ 14. Frihed	13
§ 15. Udenbys arrangementer	13
§ 16. Time- og dagpenge mv.	14
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag	14
§ 18. Opsigelse	14
§ 19. Samarbejdsudvalg	14
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	14
Kapitel 3. Timelønnede	16
§ 21. Personaleafgrænsning	16
§ 22. Løn	16
§ 23. Lønudbetaling	16
§ 24. Tillæg	16
§ 25. Pension	16
§ 26. Arbejdstid	16
§ 27. Overarbejde	17
§ 28. Opsigelse, sygdom, frihed mv.	17
§ 29. Fravær af familiemæssige årsager	17
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår	17
Kapitel 4. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser	17
§ 31. Overgangsbestemmelser	17
§ 32. Ikrafttrædelse og opsigelse	18
Bilag 1. Idekatalog over kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg	19
Bilag 2. Stillingsbeskrivelser	20
Arrangementschef/produktionsleder:	20
Regissør:	20

Arkivar:.....	20
Orkesterbetjente:	21
Protokollat vedrørende kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	22
§ 1. Formål.....	22
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning	22
§ 3. Drøftelse	23

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter stillingerne som arrangementschef/produktionsleder, arkivar, orkesterregissør og orkesterbetjent ansat ved Landsdelsorkestrene:

Odense symfoniorkester, Århus symfoniorkester, Ålborg symfoniorkester, Sjællands symfoniorkester og Sønderjyllands symfoniorkester.

Vedrørende stillingsbeskrivelser for ovennævnte stillinger henvises til bilag 1, hvor arbejdsopgaver og ansvarsområder er beskrevet.

Stk. 2

[O.08] Overenskomsten omfatter endvidere virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. **[O.08]**

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 2. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som

1. har en gennemsnitlig arbejdstid på mindst 8 timer om ugen, og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse.

Bemærkning:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. november 2008 til og med den 1. december 2008 eller ansættelse fra den 16. januar 2009 til og med den 16. januar 2009.

§ 3. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 18 og 20.

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.

§ 4 A. Løn indtil 1. april 2009

Stk. 1

Indtil 1. april 2009 sker aflønning efter følgende løntrin:

	Løntrin pr. 1. april 2008	Løntrin pr. 1. april 2009
Arrangementschef/	32, 34, 37, 39	[O.08] 33,35,38,40

Produktionsleder		
Arkivar	28, 30, 32	29,31,33
Orkesterregissør	26, 29, 31	27,30,32
Orkesterbetjent	16-20	17-21[O.08]

Alle løntrin er 2-årige.

Stk. 2

Med den i stk. 1 angivne løn er der ydet kompensation for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Stk. 3

Ved fastsættelse af lønanciennitet medtages tidligere tilsvarende eller anden relevant beskæftigelse.

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med mindst halvdelen af fuld tjenestetid, indgår uafkortet i lønancienniteten. Det samme gælder fravær under ferie, sygdom, svangerskab og fødsel eller aftjening af værnepligt.

Den tid, i hvilken en ansat udfører tjeneste med en tjenestetid, der er nedsat til mindre end halvdelen af fuld tjenestetid, men dog mindst gennemsnitligt 8 timer ugentligt medregnes i lønanciennitet med halvdelen.

Såfremt beskæftigelsen udgør mindre end gennemsnitligt 8 timer ugentligt medregnes beskæftigelsen ikke i lønancienniteten.

Bemærkning:

Efter omklassificeringen den 1. april 2009 overgår teknisk personale til aflønning efter § 4 B. jf. § 9.

§ 4 B. Løn pr. 1. april 2009.

Stk. 1

[O.08]Lønnen består af 4 elementer:

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

Stk. 2

Teknisk personale er omfattet af

1. Fællesaftale om ny løn
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti

Bemærkning:

Fællesaftale om ny løn indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Fællesaftale om ny løn findes i KL's løn og personale, afsnit 09.20.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's løn og personale, afsnit 09.20. Heraf fremgår, at der er afsat 1,25% af lønsummen til teknisk personale til lokal løndannelse pr. 1. april 2010.

Stk. 3

Ansatte på deltid aflønnes med en forholdsmæssig del af månedslønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud. **[O.08]**

§ 5. Grundløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Grundlønnen er følgende:

Arrangementschef/ Produktionsleder:	Grundløn 33
Arkivar	Grundløn 29
Orkesterregissør	Grundløn 28
Orkesterbetjent	Grundløn 17

Stk. 3

Med den i § 4 A, stk. 1 og § 5, stk. 2 angivne løn er der ydet kompensation for arbejde ubekvemme tidspunkter.

§ 6. Funktionsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt 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.

Bemærkning:

I bilag 1 findes en række vejledende kriterier for funktionsløn.

§ 7. Kvalifikationsløn.

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

Arrangementschefer/produktionsledere, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som sådan inden for overenskomstens område, aflønnes mindst på løntrin 38, medmindre løntrin 38 er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Stk. 3

Arkivarer, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, aflønnes mindst på løntrin 31, medmindre løntrin 31 er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Stk. 4

Orkesterregissører, som har 2 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, aflønnes mindst på løntrin 30, medmindre løntrin 30 er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Stk. 5

Orkesterbetjente, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område, aflønnes mindst på løntrin 19, medmindre løntrin 19 er opnået i kraft af funktions- og/eller kvalifikationsløn.

Stk. 6

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

Bemærkning:

I bilag 1 findes en række om vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

§ 8. Resultatløn

[O.08] 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 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. [O.08]

§ 9. Overgangsbestemmelser

Teknisk personale ved Landsdelorkestrene overgår den 1. april 2009 til ny løndannelse.

Overgangen til ny løn sker efter omklassificeringerne pr. 1. april 2009 jf. § 4 A, stk. 1.

For personale ansat 31. marts 2009 og som fortsat er ansat i samme stilling pr. 1. april 2009, sker indplacering pr. 1. april 2009 med udgangspunkt i den ansattes overenskomstmæssige aflønning pr. 1. april 2009, dvs. inklusiv den centralt aftalte grundløn-forbedring på 1 trin pr. 1. april 2009.

Tidspunktet for oprykning til garantitrin sker på grundlag af den lønanciennitet, de pågældende har opnået pr. 31. marts 2009 i det gamle lønforløb, jf. § 4 A, stk. 1. Dette gælder dog kun ved bevarelse af hidtidig stilling.

Ansatte pr. 31. marts 2009, der overgår til lokal løndannelse pr. 1. april 2009, bevarer 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.

Lønnen pr. 1. april 2009 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønning efter den hidtidige aflønning. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

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

Ved overgang til lokal løndannelse pr. 1. april 2009 ophører som udgangspunkt alle hidtidige lokale lønftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. 1. april 2009. Såfremt der ikke ved overgangen til nye lønformer pr. 1. april 2009 er indgået lokal(e) aftale(r) til afløsning for de nævnte hidtidige lokale aftaler, videreføres disse med de fornødne tilpasninger.

Parterne er enige om, at de lokale forhandlinger om overgang til lokal løndannelse forsøges påbegyndt snarest muligt efter overenskomstens udsendelse og søges afsluttede inden den 1. oktober 2009.

§ 10 A. Pension indtil 1. april 2009

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for teknisk personale, som

1. er fyldt 21 år,
2. har mindst 1 års sammenlagt (amts)kommunal beskæftigelse og/eller beskæftigelse ved kommunalt og statsligt støttede orkestre og teatre på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Stk. 2

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For indtjening af karenperiode mv. se KL's "Administrationsgrundlag for pension" (NIS 26.02). Orkestret kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 3

Personale, der er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter § 10 B.

Stk. 4

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 5

Det samlede pensionsbidrag udgør 8,4 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 6

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

Stk. 7

Orkestret indbetaler pensionsbidraget til DANICA.

Stk. 8

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen 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. **[O.08]**

§ 10 B. Pension 12,9 %*Stk. 1*

For medarbejdere, som

1. er fyldt 25 år,
2. har mindst 4 års beskæftigelse ved kommunalt og statsligt støttede orkestre og teatre, og
3. er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge,

oprettes en pensionsordning.

Stk. 2

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden, dog tidligst med virkning fra den 1. april 1990.

Stk. 3

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,9 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 4

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

Stk. 5

Orkestret indbetaler pensionsbidraget jf. stk. 6.

Stk. 6

Pensionsbidragene indbetales til DANICA, med mindre *Teknisk Landsforbund* til det enkelte personalekontor giver besked om indbetaling til PFA Pension på vegne af navngivne medarbejdere.

Stk. 7

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen 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. **[O.08]**

Bemærkning:

Pensionsbestemmelserne § 10.A og §10.B erstattes med virkning fra 1. april 2009 af nedennævnte pensionsbestemmelse § 10.C

§ 10 C. Pension fra 1. april 2009*Stk. 1*

[O.08] Der oprettes en pensionsordning for teknisk personale, som

1. er fyldt 21 år,
2. har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse ved faget jf. 4 A, stk. 2 og/eller beskæftigelse ved kommunalt og statsligt støttede orkestre og teatre på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge inden for en 8 års periode, tidligst regnet fra den 1. april 1999.

Stk. 2

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For indtjening af karenperiode mv. se KL's "Administrationsgrundlag for pension" (NIS 26.02). Orkestret kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse indgår i beregningen af karenperioden.

Stk. 4

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor begge betingelser efter stk. 1 er opfyldt i hele måneden.

Stk. 5

Det samlede pensionsbidrag udgør 14 % af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. **[O.08]**

Stk. 6

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 7

Orkestret indbetaler pensionsbidraget til DANICA.

Stk. 8

[O.08] For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen 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. **[O.08]**

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1

Månedsnormen for fuldtidsbeskæftigede udgør 151 timer med en tilstræbt ugentlig norm på 35 timer.

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstidsnorm inkl. kompensation for arbejde på ubekvemme tidspunkter udgør 160,3 timer.

Bemærkning:

Den månedlige arbejdstidsnorm udgør 160,3 timer.

Ved beregning af overarbejde fratrækkes dog 9,3 timer som kompensation for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

Stk. 2

En arbejdsdag kan højst opdeles i 2 arbejdsperioder.

Stk. 3

Pauser mellem 2 arbejdsperioder på mindre end 2 timer medregnes i arbejdstiden.

Stk. 4

Arbejdstiden placeres efter lokal forhandling, således, at en kvalificeret og hensigtsmæssig betjening af orkestret opnås. Tjenester, der fremgår af tjenestelisten kan ikke være på mindre end 3 timer.

Ingen kan indkaldes til tjeneste for mindre end 2 timer.

Stk. 5

Tjenesten tilrettelægges således, at de ansatte så tidligt som muligt og senest en uge i forvejen er bekendt med, hvornår tjenesten skal finde sted. Forud for hver kalendermåned opslås i orkestrets lokaler en orienterende plan over tjenesten i de kommende 3 måneder.

Arbejdstiden placeres normalt mellem 08 og 24. I tilfælde af nødvendigt arbejde mellem 24 og 08 honoreres dette som overarbejde.

Stk. 6

De enkelte tjenester så som koncerter, prøver, forestillinger, etc. bekendtgøres ved opslag.

Stk. 7

Når særlige hensyn gør sig gældende, kan ændringer foretages med 24 timers varsel. Ved ændring af tjenesten giver regissøren omgående besked til orkestermedlemmerne.

Stk. 8

På koncertdage, ved udenbys arrangementer, ved turnéer og lignende tilrettelægges tjenestetiden således, at sædvanlig teknisk personale er tilstede ved arrangementets afvikling.

§ 12. Rådighedstjeneste (vagt)

Stk. 1

Det skal af tjenestelisten fremgå, hvem der har telefontræffetid (rådighedstjeneste) i hjemmet samt med angivelse af træffetiden.

Stk. 2

Rådighedstjenesten indgår i den gennemsnitlige månedlige arbejdstid med 1/2 time pr. rådighedstime.

Den tid, hvor der i rådighedstjenesten udføres effektivt arbejde er medregnet.

§ 13. Overarbejde

Stk. 1

Såfremt arbejdet i en måned overstiger 160,3 timer betragtes de overskydende timer som overarbejde.

Bemærkning:

Der henvises til bemærkningen under § 11, stk. 1.

Stk. 2

Overarbejde søges godtgjort med frihed (afspadsring), der skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 % afrundet opad til hele timer.

Stk. 3

Erstatning med frihed gives i optjeningsåret, dvs. fra en 1. juli til følgende 30. juni.

Afspadsring søges tilrettelagt under hensyntagen til symfoniorkestrets aktiviteter og så vidt muligt i orkestrets ferieperioder.

Stk. 4

Såfremt afspadsring ikke kan finde sted som anført i stk. 3, vederlægges de overskydende timer med et beløb beregnet efter de regler, der er gældende for statens tjenestemænd.

Stk. 5

Når flere afspadsringstimer end den gældende månedsnorm er optjent, skal overskydende timer normalt vederlægges kontant, jf. stk. 4.

Stk. 6

Overarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraft-situationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Teknisk Landsforbund og teatrets ledelse om behovet for afregning ved betaling.

§ 14. Frihed*Stk. 1*

Den ansatte har krav på en ugentlig fridag, der tilstræbes placeret om søndagen med frihed fra lørdag kl. 14.00.

Desuden har den ansatte ret til frihed på følgende dage: 1. og 2. juledag, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 1. og 2. påskedag samt 1. og 2. pinsedag.

§ 15. Udenbys arrangementer*Stk. 1*

Ved udenbys og udenlandske arrangementer befordres det tekniske personale af orkesteret.

Stk. 2

Benyttes eget befordringsmiddel, skal dette først aftales med administrationen.

Stk. 3

I forbindelse med udenbys koncerter tæller tiden som tjenestetid fra afgang til hjemkomst.

Stk. 4

I forbindelse med turné tæller som arbejdstid den til transport medgåede tid sammen med den for afvikling af koncert eller operaopførelse medgåede tid.

§ 16. Time- og dagpenge mv.

Stk. 1

Der ydes de ansatte time- og dagpenge efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Stk. 2

Til de, der ifølge tjenestelisten har telefontræffetid i hjemmet ydes en godtgørelse svarende til den laveste faste abonnementsafgift inden for telefonområdet.

Herudover ydes et beløb på 190 kr. i kvartalet til dækning af samtaleafgiften.

§ 17. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, [O.08] (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) [O.08] når følgende betingelser er opfyldt:

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

Bemærkning:

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

Tjenestefritagelsen regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns første sygedag, [O.08] (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) [O.08].

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

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

§ 18. Opsigelse

De ansatte er omfattet af funktionærlovens opsigelsesbestemmelser. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

§ 19. Samarbejdsudvalg

Ved hvert landsdelsorkester nedsættes et samarbejdsudvalg efter statens almindelige regler herom.

§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (NIS 04.00) gælder. Nummereringen henviser til Protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn og Personale

1. [O.08] Ansættelsesbreve (04.11). [O.08]

2. **[O.08]**Lønninger (04.30).**[O.08]**
3. **[O.08]**Decentral løn (04.25).**[O.08]**
5. **[O.08]**Beskæftigelsesanciennitet (04.40).**[O.08]**
6. **[O.08]**Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51).**[O.08]**
7. **[O.08]**Lønberegning/lønfradrag (04.38).**[O.08]**
8. **[O.08]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.08]**
10. **[O.08]**Opsamlingsordningen (26.01).**[O.08]**
11. **[O.08]**Gruppeliv (04.74).**[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.08]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
20. **[O.08]**Ferie.(05.12)**[O.08]**

Bemærkning:

Med hensyn til afvikling ferie henvises til reglerne gældende for musikere i landsdelsorkestrene.

21. **[O.08]**Barsel mv. (05.13).**[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.08]**Seniorpolitik.(05.21).**[O.08]**
24. **[O.08]**Oplærings- og integrationsstillinger (05.25).**[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31).**[O.08]**

Bemærkning:

Teknikere ved landsdelsorkestrene er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollatet.**[O.08]**

28. Virksomhedsoverenskomster (05.21).
29. Retstviftaftalen (05.61).
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger(05.65).**[O.08]**
31. SU og tillidsrepræsentanter (05.80).
32. MED og tillidsrepræsentanter (05.86).
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. Aftale om trivsel og sundhed (05.35).
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).

Kapitel 3. Timelønnede

§ 21. Personaleafgrænsning

Kapitlet omfatter ansatte, som

1. har en gennemsnitlig arbejdstid på under 8 timer om ugen, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse.

§ 22. Løn

Timelønnen beregnes i tiden kl. 06-17 som 1/1924 og i tidsrummet 17-06 som 1/1820 af pågældendes årsløn.

§ 23. Lønudbetaling

Stk. 1

Til timelønnede udbetales lønnen månedsvis bagud.

Stk. 2

Tillæg til timelønnen kan opgøres og anvises efter samme regler som for månedslønnede.

§ 24. Tillæg

Der ydes timelønnede 3 % af timelønnen som kompensation for helligdagsbetaling.

§ 25. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for ansatte, som

1. er fyldt 21 år, og
2. har haft (amts/regional)kommunal beskæftigelse og/eller beskæftigelse ved kommunalt/statsligt støttede orkestre og teatre i mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

Dokumentationspligten for forudgående ansættelse påhviler den ansatte.

Bemærkning:

For indtjening af karenperiode mv. se KL's "Administrationsgrundlag for pension" (NIS 26.02).

Stk. 2

Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til §§ 10 A, henholdsvis 10 B (med virkning fra 1. april 2009 § 10 C) ved tidligere ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

§ 10, stk. 3-5 finder tilsvarende anvendelse.

§ 26. Arbejdstid

Arbejdstiden fastlægges efter aftale.

§ 27. Overarbejde

Arbejde ud over 7,4 timer dagligt betragtes som overarbejde, og vederlægges efter reglerne i § 13, stk. 4.

§ 28. Opsigelse, sygdom, frihed mv.*Stk. 1*

Timelønnede kan uden særligt forudgående varsel afskediges og kan forlange sig afskediget til arbejdstids ophør den pågældende dag, jf. dog stk. 2.

Stk. 2

For timelønnede med mere end 3 måneders tilknytning er opsigelsesvarslet fra institutionens side 7 dage og fra den ansattes side 3 dage. (I begge tilfælde regnes i kalenderdage).

Stk. 3

Timelønnede oppebærer i sygdomstilfælde dagpenge efter reglerne i dagpengeloven.

§ 29. Fravær af familiemæssige årsager

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om dag-penge ved sygdom og fødsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (05.13).

§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 14	Frihed
§ 15	Udenbys arrangementer
§ 17	Barns 1. og 2. sygedag
§ 19	Samarbejdsudvalg
§ 20	Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede bortset fra pkt. 7 og pkt. 21.

Kapitel 4. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser**§ 31. Overgangsbestemmelser***Stk. 1*

Ansatte, der ved denne overenskomsts indgåelse er aflønnet højere end efter de i § 4 A anførte løntrin bevarer den aftalte aflønning som en personlig ordning, - jf. dog § 9 - og følger i øvrigt overenskomstens bestemmelser bortset fra § 11, stk. 1.

Den gennemsnitlige månedlige arbejdstidsnorm udgør 160,3 timer.

Stk. 2

Så længe den aftalte aflønning oppebæres, skal den ansatte tillige udføre de i ansættelseskontrakten nævnte særlige funktioner.

§ 32. Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes aflønningen efter Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den **30 NOV. 2009**

For

KL



For

Teknisk Landsforbund



For

Dansk Musiker Forbund



Bilag 1. Idekatalog over kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg

Listen er ikke udtømmende og er ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Kriterierne skal ses på baggrund af stillingsbeskrivelserne jf. bilag 2 og de lokalt fastlagte stillingsbeskrivelser.

Funktionstillæg:

- Særligt ansvar
- Komplex opgavevaretagelse
- Konsulentfunktion
- Faglige formidlingsopgaver
- Budgetansvar
- Formel ledelseskompetence

Kvalifikationstillæg:

- Ledelseserfaring
- Specialviden
- Selvstændighed
- Kreativitet
- Engagement
- Relevant efter- og videreuddannelse

Bilag 2. Stillingsbeskrivelser

Orkestrene udarbejder lokalt stillingsbeskrivelser for det tekniske personale, hvor arbejds- opgaver og ansvarsområder er beskrevet.

Dette bilag giver ikke udtømmende eksempler på arbejdsopgaver og ansvarsområder.

Arrangementschef/produktionsleder:

Ansvarsområde: Fysisk planlægning herunder sikring af nødvendig lokalekapacitet og lignende. Produktionsplanlægning.

Ansvar gælder for indkaldelse af assistenter, for praktiske arrangementer omkring gæstedirigenter, solister, kor mv.

Evt. ansvar for varetagelse af orkesterets bygninger, for effekter tilhørende orkesteret samt for dagligt billetsalg.

Evt. leder af teknisk personale med ansvar for alle tekniske og praktiske forhold omkring orkesteret og omkring orkesterets arrangementer både hjemme og ude.

Personaleansvaret for det tekniske personale varetages i visse orkestre af Musikchefen.

Regissør:

Regissøren kan inden for en given fuldmagt sørge for al relevant kommunikation mellem administration og udøvende musikere. Denne funktion kan også varetages af arrangementschef/produktionsleder.

Regissøren sørger for udarbejdelse af tjenestepåtegninger, for tjenstlige meddelelser samt for diverse indberetninger af tjenstlig art. Denne funktion kan også varetages af arrangementschef/produktionsleder.

Regissøreren kontakter assistenter i fornødent omfang og indgår inden for overenskomstens afgrænsninger aftaler med disse. Denne funktion kan også varetages af arrangementschef/produktionsleder.

Regissøreren fører tilsyn med praktiske/fysiske forhold omkring prøver og koncerter og skal sørge for opstilling af stole, nodestativer m.v.

Regissøreren skal varetage institutionens instrumenter og sørge for behørig vedligeholdelse af disse.

Regissøreren tilsikrer, at alle praktiske/fysiske rammer omkring orkesterets funktioner kan fungere efter hensigten.

Arkivar:

Arkivaren har ansvar for, at korrekt og tilstrækkeligt nodemateriale er til stede på forudplanlagte tidspunkter, herunder ansvar for indførelse af strøg efter forudgående model i strygerstemmer.

Arkivaren fører register og arkiv over orkesterets kunstneriske aktiviteter og varetager i øvrigt informationsfunktioner af nærmere afgrænset karakter i relation til orkesterets koncertvirksomhed.

Orkesterbetjente:

Orkesterbetjente assisterer regissører (og arrangementschefer/produktionsledere) med praktiske/fysiske funktioner såsom opstilling af instrumenter, inventar, flytning og betjening af tekniske installationer og løsning af transportopgaver. Orkesterbetjente kan føre opsyn med institutionens bygning(er) og inventar.

Protokollat vedrørende kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for teknisk personale ved landsdelsorkestrene.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

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

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder.

Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelse.

Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens 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.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om medarbejdernes udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

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 fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse*Stk. 1*

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ledelsen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.