

# **Overenskomst for musikere i landsdelsorke- stre**

KL

LandsdelsOrkesterForeningen

Dansk Musiker Forbund

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Overenskomstens område.....	3
§ 2. Funktionærlov.....	3
§ 3. Ansættelse og prøvetid.....	3
§ 4. LØN.....	4
§ 5. Grundløn.....	4
§ 6. Funktionsløn.....	5
§ 7. Kvalifikationstillæg.....	6
§ 8. Resultatløn.....	6
§ 9. Overgangsbestemmelser.....	7
§ 10. Pension.....	7
§ 11. Barns 1. og 2. sygedag.....	8
§ 12. Tjenestefrihed.....	9
§ 13. Tjenestefri dage.....	9
§ 14. Diskretionspligt.....	9
§ 15. Befordring og diæter.....	9
§ 16. Instrumenter.....	10
§ 17. Noder.....	10
§ 18. Engagementer mv.....	11
§ 19. Orkestertjenesten - solotillæg.....	11
§ 20. Selvstændige solistiske præstationer.....	12
§ 21. Værker med mindre besætning.....	12
§ 22. Nedrykning.....	12
§ 23. Tjenestepligtens indhold.....	13
§ 24. Indspilninger.....	14
§ 25. Opsigelse.....	15
§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår.....	16
§ 27. Ikrafttræden og opsigelse.....	17
<b>Protokollat nr. 1 – kompetenceudvikling/udviklingsplan.....</b>	<b>19</b>
§ 1. Formål.....	19
§ 2. Udviklingsplan og opfølgning.....	19
§ 3. Drøftelse.....	20
<b>Protokollat nr. 2 - aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.....</b>	<b>22</b>
<b>Bilag 1.....</b>	<b>25</b>
Idekatalog over kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....	25
Funktionsløn.....	25
Kvalifikationsløn.....	25

## § 1. Overenskomstens område

### *Stk. 1*

Overenskomsten omfatter fastansatte musikere i landsdelsorkestrene:

Sjællands Symfoniorkester

Odense Symfoniorkester

Sønderjyllands Symfoniorkester

Aarhus Symfoniorkester

Aalborg Symfoniorkester.

### **Bemærkning:**

**[O.11]** Odense Symfoniorkester og Aarhus Symfoniorkester er omfattet af KL's aftalekompetence.

Sjællands Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester og Aalborg Symfoniorkester er omfattet af LandsdelsOrkesterForeningens aftalekompetence. **[O.11]**

### *Stk. 2*

Overenskomsten omfatter endvidere virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

### *Stk. 3*

Personer, der ansættes den 1. april 2002 eller herefter, og som har en pensionsordning fra den 1. oktober 1997 eller senere, har en pligtig afgangsalder på 67 år.

### **Bemærkning:**

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

## § 2. Funktionærlov

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 25 og 26.

### **Bemærkning:**

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tilagt 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.

## § 3. Ansættelse og prøvetid

### *Stk. 1*

Ansættelse sker efter forudgående deltagelse i konkurrence eller prøvespil.

### *Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

## **§ 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*

Musikere ved Landsdelsorkestre er omfattet af

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

**Bemærkning:**

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

Fællesaftale om lokal løndannelse findes i KL's løn og personale, afsnit 09.01.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's løn og personale, afsnit 09.20. Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's løn- og personale, afsnit 09.21.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

## **§ 5. Grundløn**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Grundlønnen er løntrin 28.

Grundlønnen for 1. koncertmesteren er løntrin 50.

Lønseddeltekst: Grundløn.

## § 6. Funktionsløn

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Der ydes følgende funktionstillæg:

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

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

*Stk. 3*

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

Solistpræstationer	912,83 kr.	Lønseddeltekst: solistpræstationer
Scenetjeneste, jf. § 25, stk. 8	171,38 kr.	Lønseddeltekst: Scenetjeneste
3. tjeneste pr. ½ time	100,73 kr.	Lønseddeltekst: 3. tjeneste
Overspil pr. ½ time	100,73 kr.	Lønseddeltekst: Overspil

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

*Stk. 4*

Funktionsløn aftales i øvrigt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn aftales 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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

### Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Der henvises i øvrigt til de som bilag 1 vedlagte vejledende kriterier ved udmøntning af funktions- og kvalifikationsløn.

## **§ 7. Kvalifikationstillæg.**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

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

#### **Bemærkning til stk. 2 og stk. 3:**

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

Der henvises i øvrigt til § 26, nr. 5.

### *Stk. 4*

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.

Der henvises i øvrigt til de som bilag 1 vedlagte vejledende kriterier ved udmøntning af funktions- og kvalifikationsløn.

## **§ 8. 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 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.

## § 9. Overgangsbestemmelser

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

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

## § 10. Pension

### *Stk. 1*

Der oprettes en pensionsordning for medarbejdere, som

1. er fyldt 25 år,
2. har mindst 1 års beskæftigelse ved Sjællands Symfoniorkester, Odense Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester, Aarhus Symfoniorkester, Aalborg Symfoniorkester, Danmarks Radios Symfoni-orkester, Det Kongelige Kapel eller de militære musikkorps, og
3. er beskæftiget gennemsnitlig mindst 8 timer pr. uge.

### **Bemærkning:**

Efter aftale mellem de lokale parter i de enkelte orkestre kan der efter konkret vurdering indregnes anciennitet optjent i andre offentlige eller offentligt støttede orkestre.

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,9 % [O.11] pr. 1. januar 2012 13,25 % [O.11] af de pensionsgivende lønde, jf. dog stk. 4. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

### *Stk. 4*

Der betales et pensionsbidrag på 6,45 % af tillæg efter § 6, stk. 2.

### *Stk. 5*

Orkestret indbetaler pensionsbidraget til Livsforsikringsselskabet Danica.

### *Stk. 6*

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokale midler. Ved pensionsforbedringer forudsættes, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

### *Stk. 7*

[O.11] 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.

Bestemmelsen gælder pr. 1. januar 2012. 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. **[O.11]**

#### *Stk. 8*

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.

### **§ 11. 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 og anden sygedag 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, ud over hensynet til tjenestestedet, en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysning om fravær på grund af barns 1. og 2. sygedag.

#### *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.

## **§ 12. Tjenestefrihed**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

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

### *Stk. 4*

Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog længst i 5 år, og det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

## **§ 13. Tjenestefri dage**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

### *Stk. 3*

Et orkestermedlem, der overtræder bestemmelserne i stk. 1 og 2, er over for orkestret erstatningsansvarlig for det tab, overtrædelserne medfører. Overtrædelse af denne bestemmelse kan i gentagelsestilfælde medføre bortvisning.

## **§ 14. Diskretionspligt**

### *Stk. 1*

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

### *Stk. 2*

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

## **§ 15. Befordring og diæter**

### *Stk. 1*

Orkestermedlemmerne befordres ved udenbys og udenlandske turnéer af institutionen.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

## **§ 16. Instrumenter**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

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

*Stk. 8*

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

## **§ 17. Noder**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

## **§ 18. Engagementer mv.**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

## **§ 19. Orkestertjenesten - solotillæg**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

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

Medvirken ved prøver og teatertjeneste honoreres dog ikke.

*Stk. 8*

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

*Stk. 9*

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

*Stk. 10*

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

*Stk. 11*

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

## **§ 20. Selvstændige solistiske præstationer**

*Stk. 1*

I orkesterværker betales der særskilt for den solistiske præstation efter omfang og sværhedsgrad samt efter forudgående aftale med et minimumshonorar, jf. § 6, stk. 3, når

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

*Stk. 2*

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

## **§ 21. Værker med mindre besætning**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Tillægget beregnes som forskellen mellem tillægget som 1. gruppeleder og det tillæg, orkestermedlemmet evt. får på sin plads, jf. § 19, stk. 7. Tillægget udbetales ikke, såfremt orkestermedlemmet allerede får tillæg som mindst 1. gruppeleder.

## **§ 22. Nedrykning**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Orkestermedlemmer, der besætter soloplads i strygergruppen eller 1. soloplads i de øvrige grupper, skal, såfremt det er muligt, overgå til anden plads i gruppen ved det fyldte 60. år. Såfremt den kunstneriske ledelse finder det hensigtsmæssigt, kan der dispenseres herfra i op til 12 måneder ad gangen.

*Stk. 4*

Senest ½ år forinden nedrykning finder sted, aftales de nærmere omstændigheder her ved mellem den pågældende, den berørte gruppe, tillidsrepræsentanten og den kunstneriske ledelse.

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

Ved nedrykning konverteres tillægget til et personligt ureguleret tillæg, hvis orkestermedlemmet i mindst 10 år har fået et solotillæg/oprykningstillæg.

*Stk. 8*

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

*Stk. 9*

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

## **§ 23. Tjenestepligtens indhold**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Mellem ledelsen og orkestrets interne forening skal der indgås aftale om omfang, indhold og kompensation i forbindelse med orkestrets pædagogiske virksomhed.

*Stk. 3*

Tjenesten omfatter desuden:

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

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

Et eventuelt indspillet bånd kan ikke benyttes ud over en periode af 12 måneder og kun ved det teater, hvortil det er indspillet.

2. Musikalsk medvirken ved ballet og musikdramatiske fremførelser foranstaltet af eller i samarbejde med institutionen.
3. Medvirken som dommer ved konkurrencer.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

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

*Stk. 8*

For medvirken på scenen ydes et tillæg pr. forestilling, men ikke for prøver, jf. § 6, stk. 3.

*Stk. 9*

I Sjællands Symfoniorkester omfatter tjenesten tillige orkestrets virke som Tivolis Symfoniorkester i Tivoli-sæsonen efter gældende overenskomst mellem institutionen og A/S Københavns Sommertivoli.

*Stk. 10*

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

## **§ 24. Indspilninger**

*Stk. 1*

Orkestrene kan lave op til 12 årlige lyd- og billedproduktioner og kan benytte disse produktioner på alle medieplatforme.

**Bemærkning:**

Som eksempler på medieplatforme kan nævnes fonogrammer og videogrammer, æterbåren transmission, transmission via internet: Streaming, on demand samt download til fx mp3 og podcast.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

Orkestret registrerer de musikere, der medvirker ved produktionerne.

*Stk. 4*

Det enkelte orkestres interne forening er gennem dens ledelse berettiget til at gøre indsigelse mod at en produktion udsendes såfremt foreningen mener at rent kunstneriske hensyn taler imod udsendelse.

*Stk. 5*

Produktionsforløb og det kunstneriske indhold drøftes med orkestrets interne forening i så god tid som mulig.

*Stk. 6*

Audio – og videoindspilninger af koncerter kan derudover finde sted til dokumentation for orkestrets virksomhed. Retningslinjer for sådanne indspilninger aftales mellem de enkelte orkestres ledelser og orkestrenes interne foreningers bestyrelser. Spørgsmål om anvendelse og arkivering m.v. af optagelser indgår i aftalerne.

## **§ 25. Opsigelse**

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til Dansk Musiker Forbund ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

*Stk. 3*

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes Dansk Musiker Forbund 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 henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres forbundet herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til forbundet.

**Bemærkning:**

Dansk Musiker Forbund orienteres, hvis der til medarbejderen er fremsendt tavshedsbelagte oplysninger, som institutionen ikke kan videregive til Dansk Musiker Forbund.

**§ 26. Øvrige ansættelsesvilkår**

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (NIS04.00) gælder. (nummereringen henviser til Protokollatets numre - numre i parentes henviser til KL's løn- og personale

1. Ansættelsesbreve(04.11).
2. **[O.11]**Lønninger (04.30).**[O.11]**
3. Decentral løn (04.25).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.11]**
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82).
14. Deltidsarbejde (04.83).
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85).**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84).
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86).
20. **[O.11]**Ferie (05.12).**[O.11]**

**Bemærkning:**

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

21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**barselsudligning

**Bemærkning:**

Sjællands Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester og Aalborg Symfoniorkester er ikke omfattet af den kommunale barselsfond, men er omfattet af barseludligningsloven (LOV nr. 417 af 08/05/2006)**[O.11]**

22. Tjenestefrihed uden løn (05.15).
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21).**[O.11]**

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at der for musikere kan være et særligt behov for at indgå særlige aftaler af seniorpolitisk karakter. I den forbindelse peger parterne på at KTO's Rammeaftale om Seniorpolitik danner den fornødne ramme, selvom der i enkelte tilfælde kan være behov for yderligere foranstaltninger.

25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31).**[O.11]**  
Musikere er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat 1.
27. Socialt kapitel (05.41).
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51).
29. Retstvistaftalen (05.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65).
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.51).**[O.11]**

**Bemærkning:**

Aftalen gælder alene for så vidt angår tillidsrepræsentanter.

32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86).**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.
34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35).**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39).

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i KL's løn og personale, afsnit 41.11.**[O.11]**

## **§ 27. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2011.

*Stk. 2*

Overenskomsten kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

*Stk. 3*

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

København, den 16. december 2011

For

KL med virkning for  
Odense Symfoniorkester  
Aarhus Symfoniorkester  
Michael Ziegler  
Finn Elholm

For  
LandsdelsOrkesterForeningen med virkning for  
Sjællands Symfoniorkester  
Sønderjyllands Symfoniorkester  
Aalborg Symfoniorkester  
Ole Hentzen

For  
Dansk Musiker Forbund  
Anders Laursen  
Rasmus Nørby

## **Protokollat nr. 1 – 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 ansatte med mere end 1 års ansættelse på ansættelsesstedet.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk). [O.11] Endvidere henvises til [www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.dk) [O.11]

### **§ 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. Udviklingsplanerne kan være individuelle eller gruppe-/teambaserede.

#### **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 for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i treparts-aftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i treparts-aftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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*

**[O.11]** Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling. **[O.11]**

*Stk. 2*

**[O.11]** Ledelsen og tillidsrepræsentanten drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst en gang i overenskomstperioden. **[O.11]**

*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.

København, den 16. december 2011

For

KL med virkning for  
Odense Symfoniorkester  
Aarhus Symfoniorkester  
Michael Ziegler  
Finn Elholm

For

LandsdelsOrkesterForeningen med virkning for

Sjællands Symfoniorkester  
Sønderjyllands Symfoniorkester  
Aalborg Symfoniorkester  
Ole Hentzen

For  
Dansk Musiker Forbund  
Anders Laursen  
Rasmus Nørby

## **Protokollat nr. 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.

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, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

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

d) Øvrige

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

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

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

**Bemærkning:**

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

København, den 16. december 2011

For

KL med virkning for

Odense Symfoniorkester

Aarhus Symfoniorkester

Michael Ziegler

Finn Elholm

For

LandsdelsOrkesterForeningen med virkning for

Sjællands Symfoniorkester

Sønderjyllands Symfoniorkester

Aalborg Symfoniorkester

Ole Hentzen

For

Dansk Musiker Forbund

Anders Laursen

Rasmus Nørby

## **Bilag 1**

### **Idekatalog over kriterier for funktions- og kvalifikationsløn**

Listen er ikke udtømmende og er ikke opstillet i prioriteret rækkefølge

#### **Funktionsløn**

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

#### **Kvalifikationsløn**

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