

Overenskomst for teknisk personale ved landsdelsorkestrene

KL

LandsdelsOrkesterForeningen

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. Løn.....	5
§ 5. Grundløn.....	5
§ 6. Funktionsløn.....	6
§ 7. Kvalifikationsløn.....	6
§ 8. Resultatløn	7
§ 9. Overgangsbestemmelser	7
§ 10. Pension	7
§ 11. Arbejdstid.....	9
§ 12. Rådighedstjeneste (vagt)	10
§ 13. Overarbejde	10
§ 14. Frihed.....	11
§ 15. Udenbys arrangementer	11
§ 16. Time- og dagpenge mv.	11
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag	11
§ 18. Opsigelse	12
§ 19. Samarbejdsudvalg.....	12
§ 20. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede	12
Kapitel 3. Timelønnede	13
§ 21. Personaleafgrænsning.....	13
§ 22. Løn	13
§ 23. Lønudbetaling	13
§ 24. Tillæg.....	13
§ 25. Pension	14
§ 26. Arbejdstid.....	14
§ 27. Overarbejde	14
§ 28. Opsigelse, sygdom, frihed mv.	14
§ 29. Fravær af familiemæssige årsager	14
§ 30. Øvrige ansættelsesvilkår.....	15
Kapitel 4. Ikrafttrædelsesbestemmelser	15
§ 31. Ikrafttræden og opsigelse.....	15
Bilag 1. Idekatalog over kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg	17
Bilag 2. Stillingsbeskrivelser	18
Arrangementschef/produktionsleder:	18
Regissør:	18
Arkivar:	18
Orkesterbetjente:.....	19
Protokollat vedrørende kompetenceudvikling/udviklingsplan	20
§ 1. Formål.....	20

§ 2. Udviklingsplan og opfølgning.....20
§ 3. Drøftelse.....21

**Protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler
om personalegoder23**

Kapitel 1. Overenskomstens område

§ 1. Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter stillingerne som arrangementschef/produktionsleder, arkivar, orkesterregissør og orkesterbetjent ansat ved Landsdelsorkestrene Odense symfoniorkester Aarhus symfoniorkester, Ålborg symfoniorkester, Sjællands symfoniorkester og Sønderjyllands 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]**

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

Stk. 2

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

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 2011 til og med den 1. december 2011 eller ansættelse fra den 16. januar 2012 til og med den 16. februar 2012.

§ 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. 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

Teknisk personale er omfattet af

1. **[O.11]**Fællesaftale om lokal løndannelse**[O.11]**
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 interessetvister, 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.

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, 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

Lønseddeltekst: Grundløn.

Stk. 3

Med den i § 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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og til enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte. Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

I bilag 1 findes en række om vejledende kriterier for 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

Teknisk personale, som var ansat den 31. marts 2009, bevarede i forbindelse med overgangen til lokal løndannelse den 1. april 2009, som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, der hidtil har været pensionsgivende, vil som minimum fortsat være pensionsgivende.

Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentregulering, reguleres fortsat.

Denne personlige løngaranti forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

§ 10. Pension

Stk. 1

Der oprettes en pensionsordning for teknisk personale, som

1. er fyldt 21 år,

2. har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse ved faget 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

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

Stk. 4

Det samlede pensionsbidrag udgør 14 % **[O.11]** pr. 1. januar 2012 14,35 % **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 5

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

Stk. 6

Orkestret indbetaler pensionsbidraget til DANICA.

Stk. 7

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. 8

[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. 9

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. 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 (afspadsering), 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.

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

Stk. 4

Såfremt afspadsering 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 afspadseringstimer 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 arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for DMF/Teknisk Landsforbund og orkestrets 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 tjenstelisten 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 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 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 og anden 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.

§ 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. Ansættelsesbreve (04.11).
2. **[O.11]**Lønninger (04.30).**[O.11]**
3. Decentral løn (04.25).
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51).
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38).
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50).**[O.11]**
10. Opsamlingsordningen (26.01).
11. Gruppeliv (04.74).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstiden (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. Ferie(05.12).

Bemærkning:

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

21. Barsel mv. (05.13) **[O.11]**og 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]
24. [O.11]Oplærings- og integrationsstillinger (05.25).[O.11]
25. Befordringsgodtgørelse (05.71).
26. [O.11]Kompetenceudvikling (05.31).

Bemærkning:

Teknikere ved landsdelsorkestrene er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollatet.[O.11]

28. Virksomhedsoverenskomster (05.21).
29. Retstviftaftalen (05.61).
30. Aftale om kontrolforanstaltninger(05.65).
31. [O.11]SU og tillidsrepræsentanter (05.80).[O.11]
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 lønforhandlinger (04.39).[O.11]

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 ved tidligere ansættelse, omfattes straks af den relevante pensionsordning.

Stk. 3

§ 10, stk. 3-9 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, [O.11]8[O.11] og pkt. 21.

Kapitel 4. Ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 31. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013. 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 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

Teknisk Landsforbund

Gita Grüning

For

Dansk Musiker Forbund

Anders Laursen

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 tjenesteplaner, for tjenstlige meddelelser samt for diverse indberetninger af tjenstlig art. Denne funktion kan også varetages af arrangementschef/produktionsleder.

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

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

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

Regissøren 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. [O.11] Endvidere henvises til 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.

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.

[O.11] I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3. [O.11]

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 DMF/TL's (lokale) repræsentant (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
Teknisk Landsforbund
Gita Grüning

For
Dansk Musiker Forbund
Anders Laursen

Protokollat om 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

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

c) Befordring

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

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

d) Øvrige

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

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

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

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om 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

Teknisk Landsforbund

Gita Grüning

For

Dansk Musiker Forbund

Anders Laursen