

Tid: Den 27. februar 2024, kl. 23.30

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster med tilhørende
protokollater inden for FMM's forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for FMM og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

For så vidt angår Dansk Musiker Forbund er parterne enige om at sende aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater på følgende aftalte vilkår til forligsinstitutionen med henblik på at blive optaget i ét samlet mæglingsforslag. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 17. februar 2024.

For så vidt angår Dansk Musikpædagogisk Forening er parterne enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Forliget indgås inden for rammerne af det forlig, der er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet og under forudsætning af, at det forlig er vedtaget i overensstemmelse med køreplansaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Forliget vedrører følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for musikskolelærere af 28. september 2021
- Overenskomst for musikskoleledere af 28. september 2021
- Aftale for tjenestemandsansatte musikskoleledere af 28. september 2021

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Overenskomstens dækningsområde justeres med følgende: Københavns Kommune omfattes af Overenskomst for musikskoleledere.

Der foretages følgende ændringer i overenskomsten:

- Overenskomstens § 1 stk. 3. udgår.
- I overenskomstens § 11 tilføjes bemærkningen: "*For Københavns Kommune gælder Københavns Kommunes aftale om godtgørelse for merarbejde til medarbejdere uden højeste tjenestetid*".

2. LØN

Medmindre andet fremgår nedenfor, er alle tillæg anført som årlige pensionsgivende tillæg i 31/3 2000 niveau. Tillæggene reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Lønforbedringer træder i kraft den 1. april 2025, medmindre andet fremgår nedenfor.

2.1 LØNFORBEDRING FOR MUSIKSKOLELÆRE

Lønnen hæves med fuldt gennemslag, således at grundlønnen hæves fra løntrin 28 + 1.500 kr. til løntrin 29 + 1.500 kr.

Garantilønstrin efter 6 år på løntrin 34 + 1.500 kr. hæves til løntrin 35 + 1.500 kr., og

Garantilønstrin efter 10 år løntrin 40 + 1.500 kr. hæves til løntrin 41 + 1.500 kr.

Musikskolelærere der er aflønnet på løntrin 45 eller derover pr. 31. marts 2025 er ikke omfattet af ovenstående under pkt. 2.1.

For musikskolelærere der pr. 31 marts 2025 er aflønnet på løntrin 45 eller derover, udmøntes lønforbedringen i stedet som et tillæg på 7.000 kr.

Udgift: 11,469 mio. kr.

3. FRITVALG

3.1 FRITVALG TIL MUSIKSKOLELÆRERE

Pensionsbidraget for musikskolelærere forhøjes pr. 1. april 2025 med 0,14 % fra 16,61 % til 16,75.

Heraf indgår 0,14 % af det forhøjede pensionsbidrag i den hidtidige fritvalgsordning.

Udgift: 0,733 mio. kr.

3.2 FRITVALG TIL MUSIKSKOLELEDERE

Pensionsbidraget for musikskoleledere forhøjes pr. 1 april 2025 med 2,43 % fra 17,09 % til 19,52 %.

Heraf indgår 2,43 % af det forhøjede pensionsbidrag i den hidtidige fritvalgsordning.

Parterne drøfter i perioden, hvordan midler til organisationsforhandlingerne fremover kan anvendes hensigtsmæssigt i forhold til overenskomst for musikskoleledere.

Udgift: 2,281 mio. kr.

4. NEDSÆTTELSE AF PENSIONSKARENS

Reglerne om pensionskarens ophæves pr. 1. april 2025 for månedslønnede musikskolelærere.

Udgift: 0,578 mio. kr.

5. ARBEJDESTID

Parterne er opmærksomme på, at en stor del af musikskolelærere har et sammensat arbejdsliv og har flere beskæftigelser, fx på flere kommunale musikskoler, som udøvende musikere eller på andre undervisningsinstitutioner. Parterne har derfor foretaget justeringer i **bilag A** til Aftale om arbejdstid for musikskolelærere for at tydeliggøre de hensyn, der kan være ved flere beskæftigelser.

6. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDESTID

Parterne er enige om at indføre mulighed for, at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen.

Jf. **bilag B**.

7. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2025.

Samlet udgift udgør 15,087 mio. kr. svarende til 2 % af lønsummen.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag C**.

8. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 2 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2024, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdspapirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

For så vidt angår Dansk Musiker Forbund indgår forliget sammen med det forlig, der er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, i det samlede mæglingforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

For så vidt angår Dansk Musikpædagogisk Forening er parterne enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomster og aftaler sker på de vilkår, der er anført

ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at hvis nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomster og aftaler.

For
KL



Ditte Bisgaard

For
FMM



Fælles udgangspunkt for arbejdstidsreglerne for musikskolelærere

KL og FMM ("parterne") er enige om, at arbejdstidsreglerne for musikskolelærere skal bidrage til, at musikskolerne er et tilbud af høj kvalitet samt til at understøtte musikskolernes samarbejde med blandt andet folkeskolerne. Arbejdstidsaftalen bygger på tillid, dialog og samarbejde mellem ledelsen og musikskolelærerne som grundsten i musikskolen som arbejdsplads.

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

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

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

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

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

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

Parterne er opmærksomme på, at en stor del af musikskolelærere er deltidsbeskæftigede og har flere beskæftigelser, fx på flere kommunale musikskoler, som udøvende musikere eller på andre undervisningsinstitutioner. Parterne anerkender, at en stor del af musikskolelærerne har et sammensat arbejdsliv. Det betyder også, at musikskoleledere og musikskolelærere tager hensyn til eventuelle flere samtidige beskæftigelser i tilrettelæggelsen af arbejdstiden og parterne har forudsat, at musikskoleleder og musikskolelærer har en dialog om, hvordan arbejdet bedst kan tilrettelægges under hensyn til de flere beskæftigelser. Dette kan med fordel foregå ifm. planlægningen af skoleåret, fx i forbindelse med dialogen om opgaveoversigten for det kommende skoleår. Derudover vil der også kunne være behov for løbende dialog ifm. ændringer i løbet af skoleåret.

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

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

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

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

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

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

Højere individuel arbejdstid

Aftaletekst til overenskomsten:

[O.24]§ X. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning

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

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

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet. [O.24]

Bemærkning:

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

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler	15,087
Midler til anvendelse i alt:	15,087

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Pensionsforbedring for musikskolelærere (0,14 %)	0,733
Pensionsforbedring for musikskoleledere (2,43 %)	2,281
Lønforbedring for musikskolelærere (1 trin)	11,469
Pensionskarens	0,578
Midler anvendt i alt:	15,061
Rest:	0,026