

KL

DANSK MUSIKER FORBUND

LOF

TEKNISK LANDSFORBUND

## FORHANDLINGS PROTOKOL

Tid: Den 16. marts 2011 kl. 15:40

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse pr. 1. april 2011 af overenskomst for teknisk personale ved landsdelsorkestrene

Deltagere: Repræsentanter for Dansk Musiker Forbund, Teknisk Landsforbund, KL og Landsdelsorkesterforeningen.

---

Parterne er enige om at indstille overenskomsten for teknisk personale ved landsdelsorkestrene fornyet for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2013 på nedenstående vilkår.

Fornyelsen sker indenfor rammerne af KTO-forliget af 19. februar 2011.

### 1. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om Ny Løn videreføres som Fællesaftale om lokal løndannelse og ændres i overensstemmelse med forlig af 22. februar 2011.

### 2. PENSION

- Pensionsbidrag forhøjes med virkning fra 1. januar 2012 fra 14 % til 14,35 %.

Dette indebærer, at alle ansatte med en pensionsprocent på 14 eller højere, får en pensionsforhøjelse på 0,35 procentpoint.

**Udgift: kr. 0,021 mio. kr.**

- Parterne er enige om at overveje at prioritere en fjernelse af overenskomsternes karensbestemmelse, såfremt der er midler hertil, ved overenskomstfornyelsen 2013.

### 3. KOMPETENCEUDVIKLING

I forbindelse med overenskomstens revision kan der foretages ændringer i Protokollat I med udgangspunkt i det i bilag 3 vedhæftede udkast.

### 4. REVISION AF HOVEDAFTALE

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden sker revision af Hovedaftalen mellem parterne. Revisionen foretages med udgangspunkt i udkast af 19. januar 2011.

### 5. ØVRIGE FORHOLD

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

I forbindelse med redaktionen af aftaler og overenskomsterne, 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. Efter afslutning af overenskomstforhandlingerne udarbejder parterne en tidsplan for redigering og udsendelse af aftalerne.

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 2011, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

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

Parterne er 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 såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i den nugældende overenskomst.

## 6. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Pensionsforbedringerne træder i kraft som angivet ovenfor.

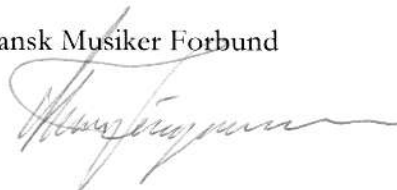
Samlede udgifter udgør 21.000 kr. Den samlede ramme for forhandlingerne anses hermed for forbrugt.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af Bilag A.

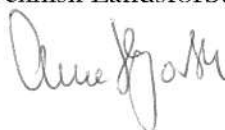
For KL



Dansk Musiker Forbund



Teknisk Landsforbund



Landsdelsorkesterforeningen tiltræder forhandlingsresultatet for så vidt angår

- Sjællands Symfoniorkester
- Sønderjyllands Symfoniorkester
- Ålborg Symfoniorkester

For Landsdelsorkesterforeningen



## BILAG A:

### Oversigt over fordeling af midler

<b>Indtægter:</b>	
Midler til rådighed, op til 0,3 % af lønsummen	<b>21.000 kr.</b>
<b>I alt</b>	<b>21.000 kr.</b>

<b>Forbrug:</b>	
Pension. Forhøjelse med 0,35 procentpoint	21.000 kr.
<b>Forbrug i alt</b>	<b>21.000 kr.</b>

<b>Uforbrugt</b>	<b>0.000 kr.</b>
------------------	------------------

## Protokollat – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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

#### Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder 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 den enkelte medarbejders 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 trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle 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

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.

## Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant 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 én gang i overenskomstperioden.

## 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.