



Ny rammeaftale om kombinationsansættelse for ikke-uddannede

[KL, 3F, FOA, SL og BUPL har indgået en ny rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne.](#) Aftalen giver kommunerne og de lokale afdelinger af de faglige organisationer nye muligheder for, at adressere nogle af deltidsproblemstillingerne på det kommunale arbejdsmarked

Indhold

Formål	1
Perspektiver	1
En kombinationsansættelse giver medarbejderne mulighed for et mere varieret arbejdsindhold i samme ansættelsesforhold.	2
Hvilke stillinger er omfattet?	2
Eksempler på kombinationsansættelser	2
Lokal aftaleindgåelse	3
Centrale aftaler, der bortfalder	4
Personalepolitisk projekt – efterlysning af gode ideer?	4

Formål

Rammeaftalens formål giver mulighed for, at allerede ansatte medarbejdere, der har flere deltidsansættelser efter forskellige overenskomster, kan få én samlet ansættelse ef-

ter én overenskomst og dermed få ensartede ansættelsesvilkår mht. løn, arbejdstid, opsigelse, pension mv.

Det er helt frivilligt for kommunerne og de lokale afdelinger at anvende den nye aftale.

Perspektiver

Kommunerne får som arbejdsgivere mulighed for at nedbringe antallet af deltidsansættelser og evt. dobbeltansættelser.

Aftalen giver en enklere personaleadministration på de kommunale arbejdspladser, da opgaver, som i dag er dækket af flere overenskomster, og som løses eller kan løses af samme medarbejder, omfattes af samme overenskomst.

Aftalen giver mulighed for en mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse i hverdagen, da samme medarbejder løser flere opgaver på tværs af overenskomstområder.

Aftalen kan medvirke til at knytte deltidsansatte medarbejdere tættere til arbejdspladsen og dermed fast-

holde disse til gavn for arbejdsmiljøet.

Medarbejderen opnår den fordel, at få sine ansættelser samlet til én ansættelse med de fordele som det giver i forhold til fx arbejds- og ferieplanlægning.

En kombinationsansættelse giver medarbejderne mulighed for et mere varieret arbejdsindhold i samme ansættelsesforhold.

Hvilke stillinger er omfattet?

Det fremgår af overenskomsternes bestemmelse om øvrige vilkår for månedslønnede, om aftalen om kombinationsansættelse gælder.

Stillingsgrupperne er oplistet i aftalens bilag 1, samt nedenfor i faktaboksen.

Omfattede stillingsgrupper

- Rengøringsassistenter
- Køkkenmedhjælpere
- Husassistenter
- Ikke-faglærte, FKKA
- Specialarbejdere ved dagtilbud
- Tekniske servicemedarbejdere (3F)
- Serviceledere
- Pædagogmedhjælpere
- Omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- Klubassistenter
- Anderledes kvalificerede skolepædagoger
- Handicappedsagere
- Cateringpersonale på Læsøfærgen

Den lokale aftale kan omfatte ansættelser overalt i kommunen.

Eksempler på kombinationsansættelser

Aftalen giver mange muligheder, som naturligvis afhænger af, hvordan kommunen har valgt at organisere opgaverne. Som eksempler kan nævnes:

Døgninstitution

På en døgninstitution kan det være relevant at kombinere to deltidsstillinger som henholdsvis omsorgsmedhjælper og rengøringsassistent.

Børnehave

I en børnehave kan det være relevant at kombinere to deltidsstillinger som henholdsvis køkkenmedhjælper og pædagogmedhjælper.

Klub

I en klub kan det være relevant at kombinere tre deltidsstillinger som henholdsvis ikke-uddannet klubassistent, teknisk servicemedarbejder og køkkenmedhjælper.

Skole

På en skole kan det være relevant at kombinere to deltidsstillinger som henholdsvis rengøringsassistent og pædagogmedhjælper.

Vikarkorps

Et centralt kommunalt korps giver mulighed for at løfte flere opgaver mere fleksibelt for de enkelte kommunale arbejdspladser.

På sigt kan kombinationsansættelse måske åbne for nye organiseringsformer, fx udvikling af hele teams med kombinationsansættelser på større arbejdspladser.

Lokal aftaleindgåelse

Generelle principper

Ved oprettelse af en konkret kombinationsansættelse foretages en opgørelse over, hvor mange timer, der kan henføres til hver af de forskellige relevante overenskomster.

En kombinationsansættelse henføres til den overenskomst, hvortil de fleste timer kan henføres.

Hvis der er samme timetal for 2 eller flere overenskomstområder, henføres ansættelsen til den overenskomst, der giver den højeste samlede løn.

Det samlede timetal i en kombinationsansættelse må ikke overstige gennemsnitligt 37 timer pr. uge.

Hvem er parter?

For det første skal lederen og medarbejderen være enige om, at de gerne vil etablere en kombinationsansættelse.

For det andet skal de lokale parter, dvs. den enkelte kommune og de relevante lokale afdelinger i organisationerne, indgå en generel lokalaf-tale, som giver mulighed for, at der mellem den enkelte leder og den enkelte medarbejder kan træffes af-tale om kombinationsansættelse med to eller flere overenskomster

Alternativt kan indgås en aftale om en konkret enkelt stilling med en eller flere af de lokale afdelinger af organisationerne.

Herved får de lokale parter lejlighed til i en samlet vurdering bl.a. at tage højde for evt. forhåndsaf-taler, evt. andre særlige lokale forhold, samt hvorvidt der skal aftales funktions- og/eller kvalifikationsløn til kombinationsansættelserne.

Husk deltidsaftalen

Indgåelse af en kombinationsansættelse forudsætter, at ansættelsesmyndigheden forinden har udbudt ledige timer til allerede ansatte i overensstemmelse med Aftale om deltidsbeskæftigedes adgang til et højere timetal, se særligt § 3 (KL's Løn og Personale, nr. 04.85).

Underretning

Hvis der er indgået en generel aftale om kombinationsansættelse, skal ansættelsesmyndigheden underrette de lokale afdelinger om nye individuelle kombinationsansættelser, når de indgås.

Opsigelse

En medarbejder, der er i kombinationsansættelse, kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den gældende overenskomst, som ansættelsen er henført til.

Beskæftigelsesancienniteten følger den månedslønsansættelse med det længste varsel. Ingen medarbejdere bliver med indgåelsen af en kombinationsansættelse ringere stillet mht. varsel, end de havde i deres oprin-

delige stilling, som kombinationsansættelsen er en udvidelse af.

Ved udvidelse med et nyt område er der prøvetid for så vidt angår denne del ansættelsen.

Centrale aftaler, der bortfalder

Den nye rammeaftale erstatter nedenstående 3 aftaler, der bortfaldt pr. 1. april 2011:

- Rammeaftale om kombinationsansættelse for tekniske servicemedarbejder/serviceledere og rengøringsassistenter mellem KL og 3F
- Rammeaftale om kombinationsansættelser for pædagogmedhjælpere, rengøringsassistenter, specialarbejdere m.fl. på daginstitutioner eller i skolefritidsordninger mellem KL, FOA og 3F, og
- Rammeaftale om kombinationsansættelser for pædagogmedhjælpere, ikke-uddannede klubmedarbejdere m.fl. mellem KL, BUPL og FOA.

Den nye aftale bliver indplaceret i KL's Løn og Personale, som nummer 41.11.

Eksisterende ansættelser

De kombinationsansættelser, der er oprettet med hjemmel i en af de nu

bortfaldne aftaler, fortsætter uændret. Parterne er enige om, at de alle er hjemlet i den nye aftale.

Personalepolitisk projekt – efterlysning af gode ideer?

KL, 3F, FOA, SL og BUPL ønsker at understøtte implementeringen af den nye aftale med et personalepolitisk projekt i overenskomstperioden.

Et af formålene er at udvikle redskaber, som kan understøtte de lokale parter i processen med anvendelse af aftalen.

KL modtager gerne inspiration fra kommunerne til konkrete hensigtsmæssige anvendelser af aftalen, der kan indgå i projektet, ligesom KL gerne modtager konkrete eksempler på eksisterende kombinationsansættelser og også gerne hører, hvilke ønsker kommunerne har til værktøjer, der kan understøtte anvendelsen af den nye aftale.

Inspiration, eksempler og ønsker sendes til Thomas Wille Tietze, tw@kl.dk.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til Overenskomstkontoret.