

Rammeaftale om kombinationsansættelser for pædagogmedhjælpere, rengøringsassistenter, specialarbejdere m.fl. på daginstitutioner eller i skolefritidsordninger

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Forbundet af Offentligt Ansatte

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Specialarbejderforbundet i Danmark

Pædagogisk Medhjælper Forbund

Formål

Formålet med rammeaftalen er at give mulighed for, at medarbejdere med flere ansættelsesforhold ved samme institution (daginstitution eller skolefritidsordning) kan få et samlet ansættelsesforhold [O.02] på så mange timer som muligt. [O.02]

Ved sammenlægning af timerne må det samlede timetal ikke overstige 37 timer pr. uge.

Dette indebærer, at medarbejdere ansat efter forskellige overenskomster med tjeneste på samme institution/arbejdsplads kan få en samlet ansættelse med deraf følgende bedre ansættelsesvilkår med hensyn til opsigelse, beskæftigelsesanciennitet, pension mv.

Kombinationsansættelser kan efter denne aftale ske for pædagogmedhjælpere, rengøringsassistenter, køkkenmedhjælpere og specialarbejdere.

Da der er tale om en rammeaftale, forudsætter det, at rammeaftalen udfyldes ved lokale aftaler mellem kommunen og forbundenes lokale afdelinger. Den lokale aftale skal indeholde en række bestemmelser, jf. nedenfor. Der kan herefter etableres kombinationsansættelse inden for aftalens bestemmelser.

Det er endvidere forudsat ved kombination af flere stillinger, at der foretages en opgørelse af timetallet på det enkelte arbejdsområde, således at hele ansættelsen henføres til den overenskomst med de fleste timer.

Den lokale aftale

Den lokale aftale skal fastlægge vilkårene for de individuelle kombinationsbeskæftigelser.

Hvis kommunen eller en eller flere af de lokale afdelinger af FOA, KAD, PMF eller SiD ønsker mulighed for kombinationsansættelser forudsættes det, at der lokalt mellem kommunen på den ene side og to eller flere af de 4 underskrevne forbunds lokale afdelinger indgås en lokal aftale, som giver mulighed for, at der mellem den enkelte institutionsleder og den enkelte medarbejder kan træffes aftale om kombinationsansættelse.

Der skal ske underretning om individuelle kombinationsansættelser til de lokale afdelinger, som er medunderskriver på lokal aftalen.

Lokal aftale skal udformes således, at hele ansættelsen henføres til den overenskomst, hvor der er flest timer i kombinationsansættelsen, således at samtlige bestemmelser med hensyn til løn, arbejdstidsregler, pension og opsigelse følger denne overenskomst. Pensionsindbetaling foretages til den pensionskasse, overenskomsten foreskriver. Der vil normalt ikke være tale om fornyet prøvetid, dog kan der ved udvidelse med nye arbejdsområder for det nye område - aftales prøvetid i henhold til funktionærlovens bestemmelser herom.

Hvis kombinationsansættelsen omfatter samme timetal inden for 2 overenskomster, er det overenskomsten med den højeste samlede løn, der gælder for kombinationsansættelsen.

Ved den samlede løn forstås summen af grundløn, kvalifikationsløn og funktionsløn.

Hvis de fleste timer i kombinationsansættelsen henføres til pædagogmedhjælperoverenskomsten, ydes der - med mindre andet aftales - et ikke-pensionsgivende tillæg på

[O.02]3,30 kr. (31/3 2000-niveau)[O.02] for det antal timer pr. uge, der ville være berettiget til aflønning med den maksimalt centralt aftalte garantiløn, jf. bestemmelserne i de respektive overenskomster for specialarbejdere, rengøringsassistenter eller køkkenmedarbejdere.

Tillægget reduceres, hvis den samlede løn som pædagogmedhjælper udgør mere end ovennævnte garantilønsniveau og bortfalder helt, hvis den samlede løn overstiger nævnte garantilønsniveau.

Tillægget udregnes på årsbasis og udbetales som et månedligt tillæg. Ved varige ændringer i forhold til den fordeling, der ligger til grund for kombinationsansættelsen, optages kombinationsansættelsen til revision.

[O.02]Herudover skal der tages stilling til, om der i kombinationsansættelsen skal ydes særskilt funktionsløn og/eller kvalifikationsløn.[O.02]

Hvis den samlede løn for de to ansættelsesforhold er ens, skal det aftales, hvilken overenskomst, der skal regulere ansættelsesforholdet.

Der kan ikke ske forringelser i indgåede lokale aftaler, medmindre disse opsiges af en af lokalaftalens parter

Rammeaftalen træder, hvor intet andet er anført, [O.02]i kraft den 1. april 2002.[O.02]

Rammeaftalen kan af såvel KL, København og Frederiksbergs kommuner som af Forbundet af Offentligt Ansatte, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, Pædagogisk Medhjælperforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, [O.02]dog tidligst til 31. marts 2005.[O.02] Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den 19. august 2002

For

KL

Aleksander Aagaard

Kjeld Lindhard Jensen

For

Københavns Kommune

Hans Simmelkjær

Mogens Hallin

For

Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye

Lisbeth Haagensen

For

Forbundet af Offentligt Ansatte

Dennis Kristensen

Ann Marie Liepke

For

Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark

Ida Houmark Lynge

For

Pædagogisk Medhjælper Forbund

Jacob Bang

Asbjørn Andersen

For

Specialarbejderforbundet i Danmark

Kaj Lynge Jensen

Bilag

Eksempel I

Ansættelse

Pædagogmedhjælper 10 timer ugentlig

Rengøringsassistent 15 timer ugentlig

Kombinationsansættelse efter rengøringsassistentoverenskomsten i sin helhed med beskæftigelsesgrad 25 timer ugentlig.

Eksempel II

Ansættelse

Pædagogmedhjælper 10 timer ugentlig

Rengøringsassistent 10 timer ugentlig

Da de to ansættelsesforhold har samme timetal vælges den overenskomst, der har den højeste samlede løn.

Hvis den samlede løn for hvert af de to ansættelsesforhold er ens, skal det aftales, hvilken overenskomst, der skal regulere ansættelsesforholdet.

Eksempel III

Ansættelse

Pædagogmedhjælper 15 timer ugentlig

Rengøringsassistent 10 timer ugentlig

Kombinationsansættelse efter pædagogmedhjælperoverenskomsten i sin helhed med beskæftigelsesgrad 25 timer ugentlig samt et flexibilitetstillæg på

[O.02]

$$\frac{10 \text{ timer} \times 3,30 \text{ (31/3 2000-niveau)} \times 52}{12} = \text{yyy,yy kr. pr. måned [O.02]}$$

Flexibilitetstillægget for en pædagogmedhjælper reduceres forholdsmæssigt, hvis grundløn, kvalifikationsløn og/eller funktionsløn samt flexibilitetstillægget udgør mere end det maksimalt centralt aftalte garantilønsniveau (løntrin 15) og flexibilitetstillægget bortfalder helt, hvis sammensætningen af Ny Løn (grundløn, kvalifikationsløn og/eller funktionsløn) overstiger dette.

Det bemærkes, at der lokalt kan aftales andre lønvilkår.