



Præciseringer til implementeringen af de nye overenskomster på børn- og ungeområdet

I forlængelse af Løn og Personalenyt nr. 2003:15 har overenskomstparterne drøftet forholdene omkring implementering af de nye overenskomster.

I den forbindelse skal det oplyses:

Vedrørende Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger (FK 60.31)

Overenskomstens parter gør opmærksom på, at stillinger i forvaltningerne hvor det af stillingsbeskrivelserne fremgår, at den pågældende **blandt andet** er ansat til,

- at føre kommunalt tilsyn med den daglige drift af institutioner for børn og unge oprettet efter bestemmelserne i serviceloven og/eller
- at udføre andre rådgivende og koordinerende funktioner
- at beskæftige sig med **blandt andet** institutionsplanlægning/ indretning, normeringsmæssige forhold, personaleudvikling, arbejdstilrettelæggelse, tilrettelæggelse af kursus- og mødevirksomhed, behandling af klagesager.

som hidtil er omfattet af Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår

for pædagogiske konsulenter (FK 65.11).

Vedrørende Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (FK 60.21)

Overenskomstens parter er blevet opmærksomme på, at der har været spørgsmål om afgrænsning for pædagoger i henholdsvis heldagsskoler og støttepædagoger i relation til områdebestemmelsen i overenskomsten for pædagoger i det forebyggende og dagbehandlende område:

Ad pædagoger i heldagsskoler

Af BUPL overenskomstens Protokol IIA fremgår det af områdebestemmelsen i §1, stk. 1, at protokollatet omfatter pædagogisk uddannet personale, jf. overenskomstens § 1, stk. 1-4, der er ansat ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger og skoler, og som varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område. Protokollatet omfatter således ansatte pædagoger ved de nævnte institutioner, **hvor de, som en del af deres funk-**

tioner, varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Pædagoger, der ikke er ansat ved de ovennævnte institutioner omfattes af Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område.

Ad støttepædagoger

Støttepædagoger er omfattet af BUPL overenskomstens områdebestemmelse, jf. overenskomstens § 2, stk. 1, punkt 1).

Såfremt støttepædagoger varetager arbejdsopgaver inden for det forebyggende og dagbehandlende område, som en del af deres ansættelse ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger og skoler, vil de pågældende være omfattet af områdebestemmelsen i BUPL overenskomstens Protokollat IIA.

Overenskomstparterne er enige om, at dette også gælder i de situationer, hvor en kommune har organiseret sine støttepædagogaktiviteter i et støttepædagogkorps.

Ad personer, der har gennemført de nedenfor nævnte Rudolf Steiner uddannelser, ansat som hjemme-hos pædagoger mv., der hidtil har været omfattet af SL-overenskomsten (FK 64.01)

Overenskomstparterne er enige om, at personer med følgende uddannelser: Rudolf Steineruddannelsen fra Marjattas Seminarium med det 4. teoriår, Rudolf Steiner Børnehaveseminarium i Gentofte Kommune, Rudolf Steiner Pædagogseminariet i Århus, der den 31. marts 2003 er ansat efter

§ 2, stk. 1, punkt 2 i overenskomst for socialpædagoger, hjemmevejledere, familiekonsulenter/hjemme-hos pædagoger og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. omfattes af overenskomsten for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (FK60.21) under den pågældendes ansættelse i det konkrete ansættelsesforhold.

§ 2, stk. 1, punkt 2, i overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. (FK 64.01) vedrører personer, der ansættes til varetagelse af midlertidige støtteforanstaltninger og familieorienteret arbejde i klienters hjem (familiekonsulenter/ hjemme-hos pædagoger) eller til andre støtteforanstaltninger mv., jf. servicelovens § 40.

Ad overgangsbestemmelsen i Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område (FK 60.21)

Af overenskomstens § 19 fremgår det blandt andet, at den ansatte som personlig ordning bevarer de lønvilkår, som var gældende pr. 1. april 2003. Endvidere fremgår det, at det dog lokalt kan aftales, at de pågældende overgår til aflønning efter nærværende overenskomsts lønbestemmelse.

Parterne skal gøre opmærksom på, at dette indebærer, at ansatte efter SL-overenskomsten fortsætter deres lønudvikling med det kendte lønanciennitets princip, og at ansatte efter BUPL-overenskomstens Protokollat II fortsætter deres garantilønsprincip.

Ny Løn forhandles derfor også i relation hertil, dvs. at der ingen ændringer er i forhold til de hidtidige lønbestemmelser i de hidtidige overenskomster.

I stedet for ovennævnte model er der, som ovenfor nævnt, for allerede ansatte mulighed for at overgå til fællesoverenskomstens lønbestemmelser for så vidt angår grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

En sådan overgang kræver imidlertid lokal enighed herom. Det understreges, at der hverken er krav eller pligt til overgang på fællesoverenskomstens lønbestemmelser. Såfremt enighed ikke opnås, er det fortsat lønbestemmelserne i de hidtidige overenskomster, der er gældende, hvorimod den ansatte omfattes af overenskomstens (FK 60.21) øvrige bestemmelser herunder pensionsbestemmelsen.