

BUPL Storkøbenhavns lønpolitiske strategi for ledere

Den lønpolitiske strategi udtrykker BUPL Storkøbenhavns opfattelse af, hvordan ledere på lederoverenskomsten kvalifikationer, kompetencer, opgaver og ansvar bør aflønnes.

Lederne har et stort ansvar og yder et professionelt stykke arbejde i deres ledelse af pædagogerne, som er vitale for samfundet. BUPL Storkøbenhavns målsætning er derfor, at værdien af dette ansvar og de opgaver som lederne varetager for børns læring, dannelse, socialisering og omsorgen for børn, skal afspejle sig i aflønningen.

Løn er ikke blot betaling for arbejde. Løn giver status og anerkendelse, og løn har symbolværdi på mange fronter. Lønnen fastlægger rammerne for ledernes forsørgelsesgrundlag både på kort og på lang sigt.

Lederne får generelt for lav en løn i forhold til faggrupper med tilsvarende uddannelsesniveau og i forhold til fag og arbejdsområder med tilsvarende kompleksitet og ansvar som det pædagogiske ledelsesarbejde. Eksempelvis tjener en leder på lederoverenskomsten ofte mindre end en afdelingsleder på læreroverenskomsten.

Det er endvidere veldokumenteret, at løn er kønsskævt fordelt. Fag- og arbejdsområder med mange kvinder har lavere løn end fag og arbejdsområder med mange mænd. BUPL Storkøbenhavn vil kæmpe for, at der gennem løndannelsen for lederne på lederoverenskomsten kæmpes imod dette strukturelle problem.

Grundløn

Udpluk fra bemærkning til lederoverenskomstens § 4 om grundløn

"...Grundlønsindplaceringen afspejler desuden det ledelsesmæssige ansvar og de ledelsesmæssige funktioner og opgaver i relation til bl.a. faglig pædagogisk ledelse, administrativ ledelse, personaleledelse og strategisk ledelse."

Grundlønnen er det alt overskyggende udgangspunkt ift. løndannelse for lederne i BUPL Storkøbenhavn. Det er i grundlønnen at størstedelen af den enkeltes lønsum skal sikres.

Konkret betyder dette, at man ifm. lønforhandlinger går efter et grundlønsniveau for ledere der leder andre ledere på lederoverenskomsten svarende til **løntrin 50**, og op til **løntrin 50** for øvrige ledere.

Dette skal bl.a. sikres gennem:

- Forhåndsaftalte grundlønninger i alle 12 kommuner i BUPL Storkøbenhavn
- Ligeløn for indplacering på samme ledelsesniveau uanset fagområde i den enkelte kommune
- Fokus på den enkelte kommunes ledelsesgrundlag
- Fokus på stillingsbeskrivelser

Funktionsløn

Kriterier for funktionsløn kan eksempelvis være:

- Størrelsen på institutionen objektivt målt på enheder
- Flere matrikler
- "Hjælpeleder" ved stillingsledighed
- Mentor for nye ledere

Listen er ikke udtømmende.

Kvalifikationsløn

Kriterier for kvalifikationsløn kan eksempelvis være:

- Erfaring ud over hvad der er forventet indeholdt i grundlønnen (anciennitet, komplekse ledelsesopgaver, etc.)
- Uddannelse

Listen er ikke udtømmende.

Resultatløn:

I det sjældne tilfælde der benyttes resultatløn til ledere, er det påliggende at denne resultatløn gives på baggrund af på forhånd godkendte objektive kriterier. Det er dog holdningen at langt størstedelen af de konkrete lønaftaler kan og skal løses igennem funktionsløn.

Bilag 1

Procedure for forhandling af løn for ledere på lederoverenskomsten:

1. Forhandlings- og aftaleretten ligger hos BUPL Storkøbenhavn.
2. Forhandlingsudvalget består af repræsentanter fra BUPL Storkøbenhavn samt den lokale LTR.
3. Den lokale LTR skal altid inddrages og høres ifm. forhandlingen af individuelle lønaftaler.
4. Der forhandles løn iht. "Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område 09.06" og de procedurer aftalen foreskriver.