

Dette dokument indeholder to ændringsforslag til ny lønpolitik

- Jens Jensens forslag
- Bestyrelsens forslag

Jens Jensens ændringsforslag:

1) Linje 6 tilføjes ”, der således har en væsentlig kerneopgave med at aftale løn lokalt”.

Begrundelse: Det er vigtigt at pointere at lokal løn hører til fagforeningens opgave nr. 1 og er en kerneopgaver og den oprindelige formulering i den gældende lønpolitik opretholdes.

Bestyrelsen indstiller forslaget til godkendelse.

2) Linje 22 – 25 slettes

Begrundelse: Diskussionen er Corona-relateret og svarer billedligt talt til når pædagoger går på gaden for bedre vilkår og så bliver blandet med FOA-ansatte med pap-hænder der kræver ”Flere hænder”. Den rigtige dagsorden for pædagogerne handler om løn efter uddannelseslængde og ansvar.

Bestyrelsen indstiller forslaget til forkastelse.

Begrundelse:

Formuleringen omkring pædagogernes ”samfundskritiske funktion” tager udgangspunkt i inputs fra medlemmerne i den forudgående inddragelses- og involveringsproces ifbm. lønpolitikken. Bestyrelsen ønsker derfor at fastholde formuleringen.

3) I linje 69 i afsnittet om "Lønværdierne betyder bl.a. at:" – indsættes:

- Alle væsentlige aftaler er tilgængelige for alle på hjemmesiden med henblik på inspiration til de følgende forhandlinger. BUPL vil derfor sørge for, at "højdepunkter", "milepæle" og "opsamlinger" i lønforhandlingerne omtales på hjemmesiden og i Lokalposten.

Begrundelse:

Bestemmelsen er i den nuværende lønpolitik, men slettet i bestyrelsens forslag.

Adgang til BUPL's lønaftaler tjener såvel et demokratisk formål i den kollektive løndannelse, men aftalerne er også et nødvendigt redskab for alle i BUPL der arbejder med lokal løndannelse.

Bestyrelsen indstiller forslaget til forkastelse.

Begrundelse:

Bestyrelsen er enig, men ikke i formuleringen. Derfor kommer bestyrelsen forslaget i møde med et andet forslag.

4) Linje 92 rettes til: Uddelegering

Begrundelse:

Overskriften i det nye forslag er misvisende da det centrale er aftalekompetence.

Bestyrelsen indstiller forslaget til godkendelse.

5) Linje 93 slettes. Og erstattes af bestemmelserne i den nuværende lønpolitik:

Hvor intet andet er skriftlig meddelt vil såvel forhandlings- som aftalekompetence ligge hos BUPL's bestyrelse.

Bestyrelsen godkender indgåelse og fornyelse af kommuneforhåndsftaler. Bestyrelsen skal også godkende hvis BUPL opgiver at få en forhåndsftale for en medlemsgruppe. Kompetencen til at indgå aftaler om Ny Løn for pædagoger kan uddelegeres til TR og/eller FTR i de kommuner, hvor der er indgået en tilfredsstillende forhåndsftale.

Ved en tilfredsstillende forhåndstale forudsættes det at:

- Der er indgået aftale om at garantiløn konverteres til kvalifikationsløn og/eller der er indgået aftale om at funktions- og kvalifikationstillæg kommer oven i garantilønnen.
- Det er sikret, at de centrale og decentrale funktions- og kvalifikationstillæg fortsætter - evt. i en tilpasset form.
- Der er aftalt funktionsløn (f.eks. praktikvejledning og tosprogede) og kvalifikationsløn (f.eks. efter- og videreuddannelse).
- Det er sikret at en pædagog ikke står på grundløn alene frem til første garantittrin (løntrin 30 pr. 1. april ~~2009~~ 2022).

Beslutning om uddelegering af kompetencen i en kommune træffes af bestyrelsen på baggrund af en konkret vurdering af opnået forhåndsftale. Aftalekompetencen gælder kun for varige kvalifikations- og funktionstillæg. Funktionstillæg kan være midlertidige hvor funktionen objektivt er tidsbegrænset.

Aftalekompetencen gælder ikke resultatløn.

Hvor aftalekompetencen uddelegeres betinges denne af, at bestyrelsen modtager kopi af alle indgående aftaler.

Hvor institutioner ikke er dækket ind af en TR varetages aftalekompetencen af BUPL/FTR'eren. Hvis der ikke kan opnås enighed på institutionsniveau overgiver TR/FTR forhandlingen til BUPL der løfter denne op på kommuneniveau.

Hvor aftalekompetencen uddelegeres, gennemføres der kursusvirksomhed for de berørte TR/FTR'ere.

Begrundelse:

- 1) Forhåndsftaler er meget værdifulde fordi de binder såvel gamle som nye lønpenge og en stor del af lønnen kommer af forhåndsftaler. Og

for ledernes vedkommende hele lønnen bortset fra bestemmelsen om pensionsprocent.

- 2) Det er vigtigt at sende et klart signal til kommuner og forvaltninger om, hvad konsekvensen er af en manglende forhåndsftale for især basisgruppen.
- 3) Formuleringerne beskytter institutionstillidsrepræsentanter mod på institutionsniveau at skulle døbe alle ni garantittrin og mod at blive presset til engangsbeløb på bekostning af varige tillæg.
- 4) Det er vigtigt at beholde bestemmelsen om, at det fortsat er bestyrelsen der godkender indgåelse og fornyelse af kommuneforhåndsftaler. Vigtigt ud fra en demokratisk synsvinkel (*tilsvarende aftaler på landsplan hvor det er hovedbestyrelsen der godkender – BUPL's love §32*). Men også vigtigt at der er flere "øjne" på forhåndsftalernes indhold og forhandlingsmuligheder.

Bestyrelsen indstiller forslaget til forkastelse.

Begrundelse:

Formuleringerne i ændringsforslaget har på det tidspunkt de blev skrevet (i den gamle lønpolitik) peget frem ad. Men i dag har BUPL MidtVestjylland allerede kommuneforhåndsftaler i alle kommuner, der i det store hele lever op til formuleringerne i ændringsforslaget. Bestyrelsen ønsker derfor at fastholde, at det er bestyrelsen, der skal beslutte, hvis kompetencen skal uddelegeres. Derudover er det stadig bestyrelsen, som er fagforeningens øverste myndighed mellem generalforsamlingerne og godkende indgåelsen eller opsige aftaler.

6) Linje 113 – 129: Slettes og erstattes af det nuværende katalog:

Til inspiration er udarbejdet vedlagte idekatalog.

Bestyrelsen foreslår følgende elementer som funktionsløn for ansatte der udfører ledelsesopgaver:

Ansvar og kompetence:

- Uddannelsesopgaver i forhold til øvelses- og lønnede praktikanter.
- Opgaver i forhold til personer i jobtræning, puljejob og aktivering.
- Graden af kompetence i forhold til medarbejdere.
- Graden af økonomisk ansvar.

- Forhandlings- og aftalekompetence i forbindelse med lokal løndannelse.
- Specialinstitution.
- Konstitueringsvederlag.

Funktioner og opgaver:

- Brugergruppens sammensætning - er der mange fremmedsprogede/handicappede/belastede familier?
- Institutionens størrelse/kompleksitet.
- Institutionstype - herunder aldersspredningen i institutionen.
- Institutionens åbningstider - atypiske åbningstider.
- Opgaver i forhold til lokalområdet - eks. samarbejde med idræts- /beboerforeninger/legestue.
- Opgaver i forhold til skolen - deltagelse i den samordnede indskoling.
- Fysiske og geografiske rammer - eks. delelokaler/satellitter.
- Tværfagligt samarbejde - herunder SSP.
- Særlige opgaver og/eller funktioner der ligger ud over overenskomstens forudsætninger:
 - Visitation af dagpleje-, institutions- og klubpladser
 - Samarbejde eller tilsyn med dagplejen, herunder eventuel gæstepleje af dagplejebørn
 - Koordinering eller ledende funktioner i forhold til personale uden for institutionen, f.eks. team og områdeledelse, ledelse af støttekorps, ledelse af opsøgende medarbejdere o.l.
 - Opgaver i forhold til PA - assistentuddannelsen der startede 1. august 2008.
 - Kommunale arbejdsgrupper.

Bestyrelsen foreslår følgende elementer som kvalifikationsløn for ansatte der udfører ledelsesopgaver:

- Uddannelse:
 - Diplomuddannelse (også delvis). Master og Kandidat
 - Lederkurser
 - Andre uddannelser - kan indgå hvis de er relevante for stillingens varetagelse.
 - Kommunikationskurser.
 - Specialuddannelser - familiebehandling, tegnsprog o.l.
 - Erfaring.
 - Anciennitet.
 - Tidligere beskæftigelse - kan indgå hvis det er relevant for stillingen.

- Ledelseserfaring - både fra området og uden for området
- Andre kvalifikationer - ex. specialviden (pædagog der kan tegnsprog/ har fordybet sig i et emne, institutionen/kommunen ønsker prioriteret) - autodidakt.

Bestyrelsen foreslår følgende elementer som funktionsløn til pædagogerne:

- Støttepædagogtillæg.
- Handicaptillæg.
- Tillæg for handicapinstitution/-afsnit.
- Pædagogtillæg
- Pædagogiske læreplaner
- Skolepædagogtillæg
- Brugergruppens sammensætning
- Selvstyrende teams
- Samarbejde med skolen
- Praktikvederlag.
- Medarbejdere i forældre- og skolebestyrelsen.
- Medarbejdere i samarbejdssystemet.
- Tillæg til AMR.
- Værksteds-/Aktivitetstillæg.
- Skovgruppetillæg
- Aften tillæg
- Sprogkoordinator (sprogscreening).
- Mentor
- Kommunale arbejdsgrupper.

Bestyrelsen foreslår følgende elementer som kvalifikationsløn til pædagogerne:

- Erfaring.
- Anciennitet.
- Uddannelse.
- Relevant efter- og videreuddannelse
- Andre uddannelser - kan indgå hvis de er relevante for stillingens varetagelse.
- Kommunikationskurser.
- Specialuddannelser – familiebehandling, tegnsprog o.l.
- Tidligere beskæftigelse - kan indgå hvis det er relevant for stillingen.
- Andre kvalifikationer - ex. specialviden (pædagog der kan tegnsprog/ har fordybet sig i et emne, institutionen/kommunen ønsker prioriteret) - autodidakt.

Begrundelse:

Der er ingen grund til at skære et ide- og inspirationskatalog ned fra 60 til 11 emner. Slet ikke når kommuner og forvaltningerne modsætter sig generelle pædagogtillæg.

Bestyrelsen indstiller forslaget til forkastelse.

Begrundelse:

Bestyrelsen mener, at bestyrelsens forslag skal fastholdes, da det bygger på en omfattende inddragelsesproces hos medlemmerne.

Bestyrelsens ændringsforslag

I linje 69 i afsnittet om "Lønværdierne betyder bl.a. at:" – indsættes:

- Alle væsentlige aftaler er som minimum tilgængelige på hjemmesiden. BUPL vil derudover formidle arbejdet med den lokale løndannelse på de relevante kommunikationsplatforme.

Bestyrelsen indstiller forslaget til godkendelse.

Begrundelse:

Forslaget imødekommer ændringsforslag nr. 3 fra Jens Jensen.