



Resultatlønsaftale - BUPL

Sorø Kommune og BUPL har indgået følgende aftale om resultatløn for afdelingsledere på BUPL's lederaftale på sfo-området, svarende til niveau 4 ledere i Sorø Kommune.

Aftalen rummer resultatløn jf. Fællesaftalens § 14 og aftale om funktionsløn jf. Fællesaftalens § 12. Funktionslønnen er omfattet af de generelle aftaler og forudsætning for dette.

Der er tale om en aftale bestående af to elementer. Opsigelse vil gælde den samlede aftale (resultatløn og funktionsløn), og det vil også være en samlet aftale der genforhandles.

Aftalen er en forsøgsordning, der gælder fra 1. august 2016 og i en 2-årig periode frem til 31. juli 2018.

Aftalen tager udgangspunkt i erfaringerne fra den tidligere aftale for perioden august 2014 til juli 2016. Aftalen er evalueret internt.

Formål:

Sorø Kommune vil gerne sende et signal om at det er vigtigt at gå en vej der sikrer lederne en lønudvikling, og at resultatløn er en af de mulige veje til dette. Dette signalerer også at det ikke kun er resultatløn der arbejdes med i den kommende periode, det afskærer ikke for forhandling i forhold til kvalifikations- og funktionsløn. Sorø Kommune ser gerne en forsøgsperiode som kan danne grundlag for det fremadrettede arbejde med resultatløn, hvor parterne sammen udvikler og evaluerer rammerne for resultatløn.

Sorø Kommunes tanker og forventninger med resultatløn:

Resultatløn er tænkt som et forpligtende dialogværktøj. Dialogen føres løbende gennem året, hvert kvartal, og har til formål at sætte fokus på den udvikling, som sker i forhold til målene.

Aftale og målopfyldelse - generelt:

Som en fast del af forberedelsen dokumenterer den enkelte leder hvilken udvikling, der har været siden sidste dialogmøde. Den skal foreligge dagen før mødet. Den

Den 13. september 2016
J.nr. 340-2014-17687
Sag vedr.

Konsulentenservice
Rådhusvej 8
4180 Sorø
T 5787 6000
soroekom@soroe.dk
www.soroe.dk

Helle Faurkov Sørensen
T

enkelte leder er ansvarlig for, at dokumentere den kommende periodes mål/indsatser/initiativer mv. Skriftlig dokumentation sker under mødet og udsendes senest dagen efter mødet.

Den del af dialogen, der handler om denne aftale, skal det så vidt muligt konkretiseres, hvilken udvikling, der kan forventes, hvad der er taget af initiativer, opfølgning – hvad har den konkrete betydning været mv. – og i hvilken grad det opfylder forventningerne.

En anden del af dialogen er i hvilken grad målene, indsatserne mv. er opfyldt.

Rammen:

Rammen for niveau 4 ledere er for den kommende 2-årige periode er aftalt til 27.400 kr. (31/3 2000-niveau) svarende til 1.500 kr. pr. måned. Beløbene er pensionsgivende.

Heraf udmøntet 13.700 kr. (31/3 2000 niveau), svarende til 750 kr. pr. måned som løbende lønaftale (funktionsløn), resten 13.700 kr. (31/3 2000 niveau) svarende til 750 kr. pr. måned udbetales efter konkret evaluering.

For den variable del, konstateres resultatløn 2 gange årligt.

Opsigelse:

Aftalen mellem Sorø Kommune og BUPL kan i perioden opsiges med 1 måneds varsel. Såfremt den del af lønnen der udbetales løbende hver måned ønskes opsagt sker det med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel. Ved opsigelse forpligter parterne sig på genforhandling.

Resultatlønsdelen måles og vurderes løbende, og kommer til udmøntning i forhold til dette.

Ved længerevarende sygdom og barsel vil funktionsløn blive udbetalt for den evt. resterende del af forsøgsperioden. Resultatlønsdelen er målopfølgning mellem leder og chef og må derfor som udgangspunkt anses for at være fast påregnelig, såfremt vurderingen er at der i ovennævnte situation ikke skal udbetales bonus for perioden skal der foreligge en forhandling mellem aftaleparterne (BUPL og Sorø Kommune).

Ved fratrædelse i perioden, herunder fritstilling er udmøntningen af engangsbeløb genstand for forhandling mellem aftaleparterne.

Individuel aftale:

Der udarbejdes konkret aftale mellem skoleleder og afdelingsleder. Det er meget vigtigt at der er fokus på input og proces, herunder fokus på indsats og eksempelvis risikovillighed.

- Aftalen tager udgangspunkt i udviklingsaftalen/lederaftalen for den enkelte
- Løn kobles til 3 mål, oplæg fra den enkelte leder 3. kvartal 2016
- Derudover et mål i forhold til det personlige lederskab
- Løbende tilpasninger og justeringer efter aftale, herunder indflydelse på mål, målopfølgelse og løn efter konkret evaluering

Økonomien vil være inden for den nuværende økonomi på den enkelte institution, hvor der skal sikres det nødvendige råderum til generelt at arbejde med Ny Løn (ud fra de trufne bestemmelser i Byrådet).

En del af aftalen er at sikre målopfyldelse for den samlede opgaveportefølje, således at der ikke sker en glidning med baggrund i de indgåede resultatlønsaftaler, som kan være u hensigtsmæssig.

Sorø Kommunes holdning er som tidligere beskrevet at det er vigtigt at sikre at lederne får en lønudvikling, og at parterne har en fælles interesse i at sikre dette. Udgangspunktet er ledernes nuværende løn, og set henover perioden skal der sikres en lønudvikling. Sorø Kommune udarbejder lønoversigt til sammenligning og som arbejdsdokument i forhold til evalueringen.

Evaluering:

Evaluering sker efter ønske fra en af aftalens parter, samt inden udløb.

Øvrige forudsætninger:

Resultatløn er ikke omfattet af tvisteløsningen. Funktionsløn henvises til Fællesaftalen § 16.

Personalekonsulent inddrages løbende i forløbet.

Grundlag for aftalen:

Løndannelse sker i henhold til aftale mellem KL og BUPL m.fl.

09.06- Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område, heraf fremhæves specifikt

§6 Råderum til lokal løndannelse, bilag A

Bilag B Retstvister

§ 14. Resultatløn. De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

(aftalens parter BUPL Midtsjælland/Sorø Kommune)

Personaleweb – relevant materiale

For Sorø Kommune

For BUPL