

BUPL SYDJYLLAND'S LØNPOLITIK PÅ LEDEROMRÅDET

VÆRDIER:

BUPL Sydjyllands værdier bygger på det værdisæt, som BUPL Forbundet har vedtaget. Det betyder, at BUPL Sydjylland lægger vægt på, at:

- medlemmerne inddrages i processen ved at opstille krav, give mandater og vurdere resultater.
- løndannelsen finder sted gennem det kollektive aftalesystem
- lønnen skal gives efter klare, objektive kriterier
- der skal være sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik
- lønnen skal afspejle de krav, der stilles til kvalitet og kompetencer samt ønsket om fleksibilitet
- lønnen skal sikre en udvikling af den pædagogfaglige ledelse
- lønnen skal sikre en ordentlig levestandard
- der skal være lige løn for lige arbejde
- løn er betaling for arbejde og skal afspejle arbejdets indhold og ansvar

MÅL:

BUPL Sydjylland vil igennem lønindplaceringerne understøtte et højt pædagogfagligt ledelsesniveau.

BUPL Sydjylland vil sikre en lønindplacering, der modsvarer de vigtige samfundsmæssige opgaver og funktioner lederne varetager.

BUPL Sydjylland vil inddrage medlemmerne og sikre en høj grundlønsindplacering.

Lønindplaceringen skal modsvare de krav, der stilles til stillingen, blandt andet i forhold til ansvar, indhold, kompetence og uddannelse.

BUPL Sydjylland vil indgå procedure- og forhåndsftaler med arbejdsgiverne.

For at sikre en høj lønindplacering for medlemmerne, vil BUPL Sydjylland aktivt anvende de lokale redskaber som funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns, m.m.

BUPL Sydjylland vil ved uenighed aktivt anvende det aftalte tvistesystem for blandt andet at sikre den lokale lønfastsætning og udmøntning.

BUPL Sydjylland vil sikre løbende information omkring lønudviklingen igennem medlemsmøder og på BUPL Sydjyllands hjemmeside.

BUPL SYDJYLLAND'S LØNPOLITIK PÅ LEDEROMRÅDET

Handleplan for implementering af den fælles lederoverenskomst.

BUPL Sydjylland vil arbejde efter en handlingsstrategi med følgende elementer:

1. implementering af den fælles lederoverenskomst
2. lokal løndannelse
3. professionen
4. ledernes kompetenceudvikling
5. samarbejde med TR
6. arbejdstidsregler.

1. Implementering af fælles lederoverenskomst:

Opgaven varetages for ledersekretariatet af det udvidede forhandlerteam, (formand, lederansvarlig, ledersagsbehandlere, sekretariatsleder).

Pr. 2.april 2009 træder den fælles lederoverenskomst i kraft.

I samarbejde med de øvrige parter i overenskomsten, arbejdes for en fælles implementering af lederoverenskomsten.

Udgangspunktet for BUPL Sydjylland er de vedtagne politikker og strategier som indeholder følgende:

- at der skal laves procedureaftaler samt forhåndsaftaler i de enkelte kommuner.
- at det er den enkelte fagforening, der forhandler for eget overenskomstområde, dvs. for egne medlemmer.
- at det aftales i procedureaftalerne, hvilken tidsplan der følges, at kommunerne fremsender oplysninger om udmøntningens størrelse samt øvrige forhandlingstekniske spørgsmål.
- at der skal være en pædagogfaglig leder i hver institution. Såfremt kommunerne ønsker nye ledelsesmodeller indført, skal dette forhandles særskilt med BUPL, herunder omfanget af den nye struktur, løndannelsen samt indholdet i de evt. nye ledelsesstillinger.
- at der sikres konkrete beskrivelser af de enkelte stillingers indhold, ansvar og kompetencer
- at alle lederstillinger der refererer til institutioner, er BUPL's område.
- at der laves aftaler på alle ledelsesniveauer, dvs. daglige ledere, institutionsledere og områdeledere etc. samt for ledere på øvrige, specifikke områder.

2. Lokal løndannelse:

Der udmøntes pr 1. april 2009 1 løntrin til alle ledere med fuldt gennemslag via BUPL's hovedoverenskomst.

Herudover er der til lokal forhandling afsat 1,25 % i 2009 og 1,25 % i 2010 af lønsummen.

Da der ikke er udmøntningsgaranti for disse, skal omdrejningspunktet for forhandlinger være, at alle kommuner som minimum udmønter 1, 25 % hvert af årene.

Med henblik på den nye lederoverenskomst, hvor de 3 kendte grundlønindplaceringer forsvinder, skal der arbejdes på så høj en grundlønindplacering som muligt.

Det vil være BUPL Sydjyllands mål, at der indføres en minimums grundlønindplacering på trin 42. Målet er, at flest mulige indplaceres på maksimumtallet, trin 50.

Som grundlag for grundlønindplacering udarbejdes stillingsvurderingsskema, der beskriver ledelsesfunktioner og honoreringen heraf. Dette vil bl.a. sikre, at der kommer en objektiv vurdering af de funktioner, der skal tillægges funktionsløn.

Der skal laves konkrete beskrivelser af, hvilke kvalifikationer der udløser K- løn, herunder erfaring samt uddannelse.

I forbindelse med lønsumsstyring er det BUPL Sydjyllands holdning at ledernes lønsum holdes udenfor institutionens samlede lønsum.

BUPL SYDJYLLAND'S LØNPOLITIK PÅ LEDEROMRÅDET

3. Professionen:

Udgangspunktet for alle aftaler er, at der skal være en pædagogfaglig leder på hver institution. Pædagogfaglig ledelse er udgangspunktet i alle forhandlinger. For yderligere uddybning henvises til BUPL Sydjyllands professionstrategi.

4. Ledernes kompetenceudvikling:

I OK 05 blev det aftalt, at der for hver enkelt leder skulle udarbejdes en kompetenceudviklingsplan. Der skal laves en analyse af udbredelsen af disse. Det fastholdes, at hver leder får sin individuelle plan. Der skal i forbindelse med udarbejdelse af disse planer målrettes mod diplom- og masteruddannelser. Lederne skal sikres den nødvendige tid til dette. Herudover skal der gives passende løntillæg for diplom og for masteruddannelser. BUPL Sydjylland fastholder at alle ledere indenfor de første 3 år af deres virke, begynder på en diplomuddannelse som aftalt i trepartsaftalen fra 2008.

5. Samarbejde med TR:

Det skal afklares, hvem der repræsenterer lederne som TR. Der skal udarbejdes klare retningslinier for FTR varetagelse af opgaven for lederne. Der henvises i øvrigt til BUPL Sydjyllands politik på TR området. Alle forhandlingsmæssige opgaver løses af det udvide forhandlerteam indtil denne afklaring er på plads.

6. Arbejdstidsregler:

Ifølge lederoverenskomsten er ledere ansat uden højeste arbejdstid i en fælles forståelse blandt parterne om, at arbejdsbyrden udgør et gennemsnit på 37 timer ugentligt.

Der laves drøftelse med kommunerne om arbejdstidsregler specielt med henblik på kompensation for arbejde udenfor normal arbejdstid.

Denne politik er vedtaget på bestyrelsesmøde den 27. jan. 2009