

B U P L



MidtVestjylland

Lønpolitik 2018-22



Indledning:

Forbundet har uddelegeret den lokale løndannelse til fagforeningerne, der således har en væsentlig kerneopgave med at aftale løn lokalt.

Den stiftende generalforsamling d. 18. maj 2006 vedtog som et fagpolitisk grundlag følgende:

"Løn- og ansættelsesvilkår.

Det er BUPL's mål at arbejde for en bedre lønmæssig indplacering af pædagoger¹ med udgangspunkt i den vigtige samfundsmæssige opgave og funktion, pædagoger varetager. En lønmæssig indplacering der tager udgangspunkt i de krav, der stilles til pædagoger, herunder decentralisering, nye og ændrede arbejdsopgaver, krav om kvalitet, fleksibilitet m.v.

Målet indebærer, at der skal arbejdes for en bedre lønmæssig placering af pædagoger i det samlede lønbillede.

Pædagogerne løser en vigtig samfundsmæssig opgave. Det skal afspejle sig i lønnen og øvrige ansættelsesvilkår og tager udgangspunkt i følgende kriterier:

- Kollektiv løndannelse.
- Sikre lønudvikling.
- Fastholdelse af en anstændig levestandard.
- De uddannelsesmæssige krav der stilles som forudsætning for pædagogisk arbejde.
- De funktioner og opgaver, det ansvar og den kompetence der tillægges henholdsvis pædagoger, afdelingsledere, stedfortrædere, souschefer og ledere.
- De kvalifikationer den enkelte pædagog besidder.
- Den måde funktioner, opgaver, ansvar og kompetence varetages på."

Værdier

BUPL's lønpolitik baserer sig på disse værdier:

- Løn er betaling for arbejde. Lønforskelle skal være begrundet i objektive forskelle i arbejdets karakter og indhold og i de objektive kvalifikationer, de ansatte besidder.
- Lønnen er den ansattes forsørgelsesgrundlag. Lønnen skal både aktuelt og gennem pensionsordninger knyttet til ansættelsesforholdet sikre den ansatte en indkomst, der muliggør en anstændig levestandard og sikrer reallønsudvikling.
- Løndannelsen skal svare til den måde, arbejdet organiseres og udføres på inden for det pædagogiske fagområde. Løndannelsen skal fremme udviklingen af pædagogisk kvalitet og faglighed samt understøtte kollektiviteten i opgaveløsningen.
- Løndannelsen skal ske i sammenhæng og samspil med de øvrige elementer i de lønmodtagervilkår, der kendetegner pædagogers ansættelses- og beskæftigelsesforhold. På alle niveauer skal der være sammenhæng mellem lønpolitik og personalepolitik.

¹ Med "pædagoger" menes alle medlemmer af BUPL.

Lønværdierne betyder bl.a.:

- Løndannelse skal ske efter klare principper og synlige objektive kriterier.
- Lønssystemer skal være enkle og gennemskuelige.
- Løndannelsen skal finde sted gennem det kollektive aftalesystem.
- Lønnen skal styrke den pædagogiske indsats og udvikling.
- Pædagogisk kvalitet og faglighed prioriteres højt.
- Det er vigtigt, at lønpolitikken styrker arbejdsforholdene og den kollegiale samarbejdskultur på institutionerne.
- Forhandlingerne om ny løndannelse skal ske i dialog mellem medlemmerne og fagforeningen.
- 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.
- Det er BUPL’s vurdering, at ingen stillinger i kommunerne indeholder et stillingsindhold, som kan indeholdes i grundlønsdefinitionen om, ”at den dækker de funktioner en nyansat/nyuddannet kan varetage”.
- Kommunerne skal kende BUPL’s lønpolitik.
- BUPL vil afvise lønforslag der bygger på subjektive kriterier og BUPL vil også kunne afvise at indgå aftaler, hvor BUPL ikke kan ”genkende egne forslag”.
- Der skal skabes en mulighed for at opnå samme lønforhold som i garantimodellen for ansatte på dispensation.
- Forhandlinger og aftaler gennemføres på det niveau der samlet set skønnes mest hensigtsmæssigt.
- BUPL vil ikke for enhver pris søge at matche kommunerne delegationsgrad.

Satsningsområder

I indeværende overenskomstperiode vil BUPL satse på følgende:

- Pædagogtillæg og justering af allerede aftalte tillæg.
- Pædagogtillæg for øget fokus på inklusion.
- Skolepædagogtillæg (ændre ”Skive-tillægget” hertil).
- Lønmæssig tryghed og fastholdelse af de lokale aftaler og lønmidler ved omstruktureringer og institutionssammenlægninger.
- AMR-tillæg.
- Praktikvejledertillæg for vejledning af PA (pædagogisk assistentuddannelse).
- Ledere på lederoverenskomsten på minimum grundløn 44.
- Nye institutions- og ledelsesstrukturer skal højne løngennemsnittet.

Kontantløntæk

Fagforeningen indgår aftaler om bruttoløntæk efter retningslinjer fastlagt af hovedbestyrelsen den 27.-28. maj 2009.

Der indgås på fagforeningsniveau en rammeaftale i den enkelte kommune.

Det præciseres i aftalerne, at BUPL intet ansvar påtager sig for, at løntækket modsvarer af kvaliteten på ydelsen.

Resultatløn:

Resultatløn skal som hovedregel aftales på forhånd før projektets start så det ikke kun er dem, der bliver lagt mærke til, der kommer i betragtning.

I de tilfælde hvor årsagen til et resultatlønsforslag ikke har kunnet forudses kan der indgås aftale om resultatløn. Det kan f.eks. være oprettelse af nødinstitution ved brand.

I forhåndsaftalerne søges ovenstående politik indført således, at der på kommunalt niveau er enighed om vilkårene for resultatlønnes udmøntning.

Uddelegering

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

Bestyrelsen godkender indgåelse og fornyelse af kommuneforhåndsaftaler.

Bestyrelsen skal også godkende hvis BUPL opgiver at få en forhåndsaftale 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 forhåndsaftale.

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 to-sprogede) og kvalifikationsløn (f.eks. efter- og videreuddannelse).
- Det er sikret at en pædagog ikke står på grundløn alene frem til første garantittrin (lønttrin 30 pr. 1. april 2009).

Beslutning om uddelegering af kompetencen i en kommune træffes af bestyrelsen på baggrund af en konkret vurdering af opnået forhåndsaftale.

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.

Forhandlingernes gennemførelse:

Forhandlingerne om ny løndannelse skal ske i dialog mellem medlemmerne og fagforeningen. Der gennemføres således TR- og/eller leder-/medlemsmøder forud for fremsendelse af krav til løneftersyn samt orienteres løbende under vejs i forhandlingsforløbet.

Fællestillidsrepræsentant deltager i både forhandlingsforløb og forhandlingerne.

I forhandlinger omhandlende stillinger, der er omfattet af lederoverenskomsten, deltager Leder-TR.

BUPL skal søge at forhandlingsforløbene tilrettelægges så rationelt som muligt.

BUPL vil til hvert løneftersyn - i dialog med tillidsrepræsentanter og/eller medlemmer - udarbejde et skriftligt oplæg til kommunen.

Forhandlingsforløbene skal søges tidsmæssigt effektiviseret og BUPL vil om nødvendigt bruge forhandlingsfrister og tvistesystemet mere aktivt overfor kommunerne.

Særligt om denne overenskomstperiode

Det særlige ved denne overenskomstperiode er, at der ikke er afsat midler til forlodsfinansiering, og derfor er der heller ikke aftalt en udmøntningspligt.

Men der skal alligevel gennemføres løneftersyn hvert år med særligt fokus på de lønmidler, der er i spil, og som ikke er omfattet af forhåndsftaler.

Det økonomiske råderum

Det økonomiske råderum til forhandling påvirkes af:

- Budgettet.
- Mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.
- Det hidtidige budgetforbrug af året.

Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Afsættelse af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" er:

- Tidligere afsat forlodsfinansiering.
- Fremskrivningsprocenten.
- Andre frigjorte lønde.

Inspirations- og idekatalog

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.

Godkendt generalforsamlingen d. 4. oktober 2018