

# LØNPOLITIK OG LØNSTRATEGI

## **BUPL Fyns lønpolitik og strategi er en del af forbundets samlede politik og strategi.**

BUPL's lønpolitiske målsætning er, at pædagogernes løn er i overensstemmelse med den vigtige opgave, pædagoger varetager, og som minimum svarer til den løn, som faggrupper med samme uddannelsesniveau får.

Pædagoger har et stort ansvar og yder et professionelt stykke arbejde, som er vitalt for samfundet.

BUPL's målsætning er derfor, at værdien af dette ansvar og de opgaver som pædagoger varetager: læring, dannelse, socialisering, og omsorg skal vise sig i aflønningen. De krav der stilles til pædagoger om kvalitet og fleksibilitet skal indgå i løndannelsen.

BUPL arbejder med lønpolitikken på tre niveauer:

- Pædagogernes løn i forhold til andre lønmodtageres løn, pædagogernes livsløn og pædagogernes realløn
- Løndannelsen internt blandt pædagogerne
- Løndannelsen for den enkelte pædagog

[Henvisning \(BUPL's lønpolitik vedtaget af HB den 25/11-2011\)](#)

## **BUPL FYN'S LØNPOLITISKE MÅL FOR ALLE MEDLEMSGRUPPER**

De år, der ikke er afsat nye centrale midler til finansiering af den lokale løndannelse, skal finansieringen af lokal løndannelse ske ved, at den enkelte kommune afsætter nye midler og /eller ved, at allerede afsatte midler genanvendes.

Målet er:

- at mulighederne for at skabe lønfremgang for medlemmerne udnyttes fuldt ud, både i forbindelse med nyansættelser og de årlige lønforhandlinger
- at lønaftaler for enkelte medlemmer eller medlemsgruppers kvalifikationer, funktioner eller kompetencer anvendes som løftestang, på tværs af institutioner og kommuner og internt mellem ansættelsesgrupperne
- at løn udmøntes som varig løn og at tidsbegrænset løn og engangsudbetalinger begrænses mest muligt.
- at lønnen er præget af, at der ydes lige løn mellem mænd og kvinder

- at løndannelsen hviler på et etisk fundament. Det indebærer bl.a.:

- at der er åbenhed omkring løndannelsen
- at det er synligt, hvad der gives løn for
- at løndannelsen skal ske på baggrund af synlige og kendte kriterier
- at der mellem de parter, der aftaler lønnen, er et fælles sagligt grundlag med klart definerede værdier og kriterier.

## **BUPL FYN'S LØNSTRATEGI HVILER PÅ EN KOMBINATION AF**

- medlemmernes aktive medvirken i udformning af lokale lønpolitikker og lønkriterier
- via medindflydelsesstrukturen at søge indflydelse på kommunernes lønpolitik og budgetplanlægning
- fagforeningens konkrete forhandlingsarbejde over for kommunerne

**Lønstrategi for pædagoger ansat efter pædagogoverenskomsten, overenskomst for det forebyggende og dagbehandlende område og overenskomst for ansatte i særlige stillinger:**

## **LØN OG PROFESSION**

Løndannelsen skal afspejle, at der blandt pædagoger er forskelle i ansvar, krav, og i arbejdsopgavernes indhold. Løndannelsen skal samtidig sikre, at der ydes løn for nye opgaver.

Udvikling af den pædagogiske kvalitet, skal afspejles i løndannelsen. Der sættes fokus på fordybelse og nærvær samt udvikling af pædagogiske redskaber og metoder. Ligeledes skal de mangeartede formidlingsopgaver som pædagoger udfører, aflønnes.

Det er BUPL Fyns mål at sikre,

- at der i alle kommuner er forhåndsftaler
- at medlemmerne ikke i længere tid alene aflønnes på grundløn
- at der ved nyansættelser/stillingsskift forhandles højest mulig indplacering
- at garantilønsbestemmelserne alene betragtes som et "sikkerhedsnet"
- at funktionsløn for specielle arbejdsfunktioner altid ligger oveni garantilønnen

- at de kvalifikationer, som TR/FTR opnår via udførelsen af hvervet, honoreres
- at omsætning af kompetencer til udvikling af den pædagogiske praksis honoreres
- at kompetenceudvikling via erfaring er et reelt kvalifikationslønskriterium.
- at efter -og videreuddannelse honoreres

#### **Souschefer, afdelingsledere og stedfortrædere samt pædagoger med ledelsesopgaver sikres,**

- en faktisk meraflønning i forhold til indplaceringen som pædagog
- at graden af ledelseskompetence og kompleksiteten i institutionens opgaver, mål og ledelsesforhold indgår ved fastsættelsen af funktionsløn
- at kvalifikationsløn afspejler såvel de ledelsesmæssige kvalifikationer som de pædagogfaglige kvalifikationer
- at de som udgangspunkt omfattes af de funktionslønninger, som aftales for øvrige pædagoger

#### **LØNSTRATEGI FOR LEDERE**

Ved de lokale lønforhandlinger er målsætningen og den lønpolitiske indsats for ledere koncentreret omkring:

- Grundlønsindplaceringen af ledere skal afspejle stillingens samlede ansvar og kompleksitet. Der lægges vægt på det ledelses- og professionsfaglige indhold i stillingen i forhold til:
  - Ledelse af økonomiske og administrative forhold
  - Ledelse af dynamiske udviklingsstrategier
  - Ledelse af pædagogisk arbejde
  - Ledelse af pædagogiske arbejdsfællesskaber
- Der skal så vidt muligt indgås forhåndsftaler
- Pædagogfaglige ledere skal aflønnes på niveau med sammenlignelige lederstillinger i kommunen
- For ledere med fast aftenarbejde, skal dette medtages enten i grundlønnen eller via tillæg
- Ledernes kvalifikationer honoreres, herunder kompetenceudvikling via gennemførelse af pædagogisk diplomuddannelse, diplom i ledelse masters og/eller anden efter- videreuddannelse

Der vil i år uden centralt afsatte nye lønmidler, være fokus på anledninger til lønforhandlinger i følgende situationer:

- Omstruktureringer
- Væsentlige stillingsændringer
- Nyansættelser

#### **FORHANDLINGSFORHOLD**

##### **Lederne**

Alle Lønforhandlinger på lederoverenskomsten (inklusive forhåndsftaler) vil blive varetaget af BUPL's fagforeningskontor i samarbejde med LTR.

##### **Pædagoger, souschefer, stedfortrædere og afdelingsledere**

Forhåndsftaler varetages af FTR.

Lønforhandlinger på institutionsniveau, (inkl. nyansættelse) varetages af TR, forudsat at kommunen har delegeret deres kompetence til institutionslederen.

Alle eventuelle forslag om resultatløn behandles og forhandles af fagforeningskontoret.

På alle niveauer gælder, at forhandlinger bygger på BUPL's værdigrundlag og lønpolitik og tager afsæt i fælles anerkendte kriterier.

BUPL Fyn skal understøtte tillidsrepræsentanterne i at arbejde med lønpolitikken. BUPL Fyn foretager løbende løntjek. Vi skal sikre, at både FTR og TR er uddannet til at varetage forhandlingsopgaven.

BUPL Fyn skal arbejde for at fremme medlemmernes forståelse af, at en forbedring af de enkeltes lønforhold bedst opnås i fællesskab. Når de enkelte medlemmer er bevidste om egne kvalifikationer og tydeliggør egne lønforventninger, både i forbindelse med ansættelse og ved øvrige forhandlinger, fremmer det fagforenings-/LTR, TR og FTR' s mulighed for at få aftalt et godt resultat.