

# BUPL MidtVestjyllands lønpolitik for pædagoger og ledere

## Indledning

BUPL Forbund har uddelegeret den lokale løndannelse til de lokale fagforeninger, der således har en væsentlig kerneopgave med at aftale løn lokalt.

Formålet med BUPL MidtVestjyllands lønpolitik er på den baggrund at beskrive en overordnet ramme for den lokale løndannelse og fungere som rettesnor for organisationens ansattes og tillidsvalgte arbejde i den forbindelse.

## Pædagogers og lederes løn skal afspejle deres opgave

Lønpolitikken fastlægger rammen for, hvordan pædagogers og lederes opgaver, kvalifikationer, kompetencer og ansvar bør aflønnes.

Pædagoger og ledere varetager hver dag en stor og væsentlig samfundsopgave, hvor de gennem dannelse, professionelt pædagogisk udviklingsarbejde og omsorg gør mennesker til deltagere i fællesskabet.

Denne komplekse opgave forudsætter en høj faglighed – og det kræver et højt uddannelsesniveau samt mulighed for løbende faglig udvikling.

Pædagoger og ledere løser på den måde en specialiseret og samfundskritisk opgave. Opgaven er samfundskritisk, fordi den er central og afgørende for samfundets grundlæggende funktioner og en helt afgørende faktor for hele samfundets økonomiske og sociale bæredygtighed.

Det er BUPL MidtVestjyllands politik, at dette skal afspejle sig i pædagoger og lederes løn og øvrige ansættelsesvilkår.

## Værdier

BUPL MidtVestjyllands lønpolitik baserer sig på disse værdier:

- Lønnen er den ansattes forsørgelsesgrundlag både på kort og på lang sigt.
- Lønnen skal afspejle den ansattes uddannelsesniveau.
- Løndannelsen skal være kønsneutral.
- Lønnen skal afspejle den ansattes opgaver, ansvar, kompetencer og kvalifikationer.

- Løndannelsen skal understøtte rekrutteringen til BUPL's område.
- Løndannelsen skal fremme udviklingen af pædagogisk kvalitet og faglighed samt understøtte det kollektive i opgaveløsningen.
- Løndannelsen skal finde sted gennem det kollektive aftalesystem.
- Løndannelsen skal ske efter klare principper og synlige objektive kriterier.
- Medlemmerne kender til og har indflydelse på den lokale løndannelse.

Lønværdierne betyder bl.a., at:

- Der skal til enhver tid sikres en reallønsudvikling, så lønnen både aktuelt og gennem pensionsordninger, der er knyttet til ansættelsesforholdet, sikrer den ansatte en indkomst, der muliggør en anstændig levestandard gennem hele livet.
- Lønnen skal så vidt muligt svare til lønniveauet for andre lønmodtagere med samme uddannelsesniveau.
- Løndannelsen skal sigte mod, at der ydes lige løn mellem kønnene for arbejde af samme værdi.
- 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".
- Løndannelsen skal sikre, at der ydes løn for anciennitet, kompetencegivende efteruddannelse eller anden relevant erfaring eller kompetence.
- Løndannelsen skal sikre, at der ydes løn for specielle opgaver, ansvarsområder eller særlige indsatser.
- Ledelsesopgaver udløser altid løn.
- Lønnen skal gøre det attraktivt for ikke-uddannede at tage en pædagoguddannelse.
- Lønnen skal sikre, at ansatte motiveres til at blive i pædagogfaget.
- 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".
- Kommunerne skal kende BUPL's lønpolitik.
- Forhandlinger og aftaler gennemføres på det niveau, der samlet set skønnes mest hensigtsmæssigt.
- BUPL vælger, hvordan man kan matche kommunernes delegationsgrad.
- Løndannelsen skal ske i samarbejde med TR'erne og med inddragelse af medlemmerne før, under og efter forhandlingerne.
- Alle væsentlige aftaler er som minimum tilgængelige på hjemmesiden. BUPL vil derudover formidle arbejdet med den lokale løndannelse på de relevante kommunikationsplatforme.

## Satsningsområder

BUPL MidtVestjylland vil i den kommende periode satse på følgende:

- Rekruttering- og fastholdelsestillæg.
- Tillæg for arbejde med inkluderende miljøer.
- Tillæg for specialpædagogisk indsats overfor børn eller gruppe af børn med særlige behov (både i special og almen).
- Tillæg for diplom på tre niveauer:
  - To diplom-moduler
  - Halv diplomuddannelse
  - Hel diplomuddannelse
- Erfaringstillæg ved 14 og 20 år.
- Forhøjelse af skolepædagogtillæg ved konvertering af "Skive-tillægget".
- Ledere på lederoverenskomsten på minimum grundløn 44.
- Tillæg til ledere, som er mentor for nye ledere.

## 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. I forhånds aftalerne søges ovenstående politik indført således, at der på kommunalt niveau er enighed om vilkårene for resultatlønnens udmøntning.

## Uddelegering

Bestyrelsen beslutter, hvis kompetencer ifm. lokale lønforhandlinger skal uddelegeres.

## Involvering af medlemmerne

Forhandlingerne om ny løndannelse sker i dialog mellem medlemmerne og BUPL.

BUPL MidtVestjylland involverer derfor medlemmer og tillidsrepræsentanter før, under og efter forhandlingerne.

## 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 afsatte midler til lokal løndannelse.
- Fremskrivningsprocenten.
- Andre frigjorte løndelev.

## Inspirations- og idekatalog

Til inspiration er udarbejdet vedlagte idekatalog.

- Praktikvejledertillæg for alle vejledningsopgaver (også pædagogisk assistentuddannelse).
- Pædagogtillæg for vejledning af kolleger eks.:
  - Mentor for nye ansatte
  - Fagligt fyrtårn
  - Sprogpedagog
  - AKT
- Funktionstillæg for administrative opgaver.
- AMR-tillæg.
- Tillæg for selvstyrende teams.
- Højere tillæg for TR, AMR og andre medarbejderrepræsentanter.
- Tillæg for kombineret beskæftigelse (eks. SFO-skole, børnehave-SFO osv.).
- Tillæg til tovholder på længerevarende projekter.
- Forhøjelse af kolonitillæg.
- Tillæg for at være bestyrelsesmedlem på arbejdspladsen.
- Nye institutions- og ledelsesstrukturer skal højne løngennemsnittet.

Godkendt på BUPL MidtVestjyllands generalforsamling den 6. oktober 2022.

