

OK-projekt

Vedrørende lokale lønftaler



account⁺or

BUPL

Indledning

Ved OK 2018 blev parterne enige om at iværksætte et projekt om lønpolitik på den enkelte institution. Projektet tager udgangspunkt i lokale aftaler om løn. Formålet med projektet er at få beskrevet mulighederne og den gode proces i forbindelse med udarbejdelse af en lønpolitik og lokale forhandlinger om løn. I overenskomsten er der ikke afsat midler til lokale aftaler om løn, men der er mulighed for at indgå lokale aftaler, hvis institutionens økonomi tillader det. Udgangspunktet for gode lønaftaler er en gennemskuelig lønpolitik. Lønpolitikken skal være udtryk for en kobling mellem løn, pædagogiske værdier og praksis samt de ønskede og nødvendige kompetencer i den samlede personalegruppe. Kort sagt – hvordan ønsker institutionen at understøtte pædagogiske værdier og praksis med løn og kompetenceudvikling?



Lønpolitik

En lønpolitik kan være med til at skabe et fælles udgangspunkt og en bedre forhandlingsproces.

Viden og dialog om institutionens lønpolitik er således en forudsætning for en god proces.

Endvidere skal man huske løbende at evaluere og/eller revidere lønpolitikken.

Lønpolitikken skal medvirke til

- at bevare institutionen som en attraktiv arbejdsplads
- at støtte op om institutionens værdier
- at tiltrække, udvikle og fastholde velkvalificerede medarbejdere
- at videreudvikle og øge den enkelte ansattes kvalifikationer til at løse sine opgaver i institutionen/funktionen
- at udvikle den enkelte medarbejders evne til hurtigt og effektivt at kunne omstille sig til nye opgaver

Lønpolitikken bygger på grundlæggende principper

- Der skal være synlighed om, hvilke kriterier der gives løn for
- Lønnen skal være sagligt begrundet og gennemskuelig i sin sammensætning
- Der skal være en tydelig kobling mellem løn, pædagogiske værdier og praksis samt de ønskede og nødvendige kompetencer (se inspiration og idekatalog)

Overenskomstens bestemmelser om forhandling af løn

Overenskomstens § 16 stk. 1-3 fastlægger lønninger for pædagogisk uddannet personale samt for ikke-uddannet personale ansat ved fritids- og ungdomsklubber, hvor der ikke føres tilsyn med børnenes fremmøde.

Overenskomstens § 16 stk. 4-5 fastlægger centrale aftaler om kvalifikations- og funktionsløn.

Overenskomstens § 16 stk. 6-8 fastlægger rammerne for lokale aftaler om løn for særlige funktioner, ansvarsområder, kvalifikationer, uddannelser, mv.

Der kan ligeledes aftales resultatløns i form af midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Løndannelsen på den enkelte institution – funktioner, kvalifikationer og resultatløns

Løndannelsen bør afspejle, at der blandt pædagoger er forskelle i ansvar, krav, arbejdsopgaver indhold, de betingelser arbejdet udføres under, mv.

Løndannelsen skal samtidig sikre, at der ydes løn for specielle opgaver og ansvarsområder. Følgende bør blandt andet afspejle sig i løndannelsen:

Udvikling: Overenskomsten giver mulighed for at ansætte en udviklingspædagog, men der er også mulighed for, at udviklingsopgaver drøftes og fordeles mellem pædagogerne. Overenskomstens bilag 4 beskriver, hvilke opgaver der kunne være i forbindelse med udvikling af den pædagogiske kvalitet på institutionen. Det handler blandt andet om metodeudvikling, udviklingstendenser, kompetenceudvikling, introduktion af nye medarbejdere, videndeling og netværksaktiviteter.

Specialisering: Forskellige fokuspunkter, for eksempel børn med særlige behov, kan skabe behov for særlig viden, mere specialiserede opgaver og arbejdsområder. Der kan både være drøftelser om uddannelsesbehov og kvalifikations- og funktionsløns.

Formidling: Kommunikation og formidling af pædagogisk arbejde handler blandt andet om observationer og refleksioner over pædagogisk udvikling, anvendelse af pædagogiske teorier og metoder, eksperimenter og forsøg i praksis samt dokumentation af samme. Formidlingen kan både være intern som supervision, sparring og videndeling samt ekstern til forældre, bestyrelse og samarbejdspartnere i lokalsamfundet.

Kvalifikationstillæg ydes på grundlag af medarbejderens faglige eller personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, mv.

Funktionstillæg ydes for særlige funktioner, nye opgaver eller et nyt ansvarsområde, der varetages i en bestemt stilling. Varetagelsen af en bestemt funktion udløser ikke automatisk tillæg.

Resultatløns er aftale om, at der udbetales løntillæg for en periode, hvor fastlagte kvantitative og/eller kvalitative mål/opgaver er opnået. Resultatløns er således aflønning på baggrund af mål, der er kendt på forhånd og aftalt på forhånd¹.

1) Brug evt. Accountor og/eller BUPL til at udarbejde aftale.

En lønpolitik kan indeholde elementer og beskrivelse af tillæg af en given form og størrelse, som knyttes til udførelsen af nærmere specificerede funktioner og/eller opnåelse af bestemte kvalifikationer.

Lønpolitikken kan således indeholde hensigtserklæringer om, at når betingelser er opfyldt, vil man fremme disse ved de forestående forhandlinger.

Den gode proces – hvordan gør vi?

Lønpolitikken bør indeholde et afsnit om den proces, der sættes i gang på institutionen i forbindelse med drøftelser af aftaler om lokal løn.

Bestyrelsen/ledelsen kan have et ønske om at forhandle og indgå lokale lønaftaler.

Medarbejderne kan have samme interesse i at indgå lokale lønaftaler, og det er vigtigt, at alle parter kender lønpolitikken og føler sig trygge med processen.

For at øge gennemsigtigheden og skabe gensidig og fælles forståelse af den lokale løndannelse bør man skabe et fælles overblik over procesforløbet.

Fx at det er tydeligt, hvor ofte og hvornår på året der drøftes løn samt revision af lønpolitikken som en del af institutionens samarbejdsudvalg eller på et personale-møde med SU-status.

Bestemmelserne for ledelse og samarbejde kan findes i overenskomstens § 27.

Værktøjer og kompetencer

Hvad er den økonomiske ramme? Er der penge til det – går det ud over noget andet

- Budgetforståelse
Med henvisning til overenskomstens § 27 stk. 6, 7 og 8 bør man sikre, at der er den nødvendige indsigt og forståelse for budgettet og dets mulige økonomiske råderum.

Begrundelser, hvad, hvem og hvorfor?

- Det er vigtigt, at I begrundet tillæggene. Formålene med begrundelser er, at de sikrer saglighed og gennemsigtighed i løndannelsen.
- Begrundelser bør være konkrete og objektive. Det er ikke en god idé at bruge en standardbegrundelse som 'kvalitet i opgavevaretagelsen' eller 'særlig indsats'. Det er for generelt, og kan ikke bruges i en efterfølgende forhandling. For hvad bestod den særlige kvalitet i? Eller hvad var den særlige indsats?
- Man bør arbejde for, at begrundelser ikke skal kunne fortolkes og ikke er subjektive. Her kan det være en god ide at kontakte og bruge Accountor eller BUPL for hjælp til formulering

Se endvidere afsnittet: Inspirations- og idekatalog.

Forberedelse af forhandling – hvordan gør vi det?

Hvem forhandler?

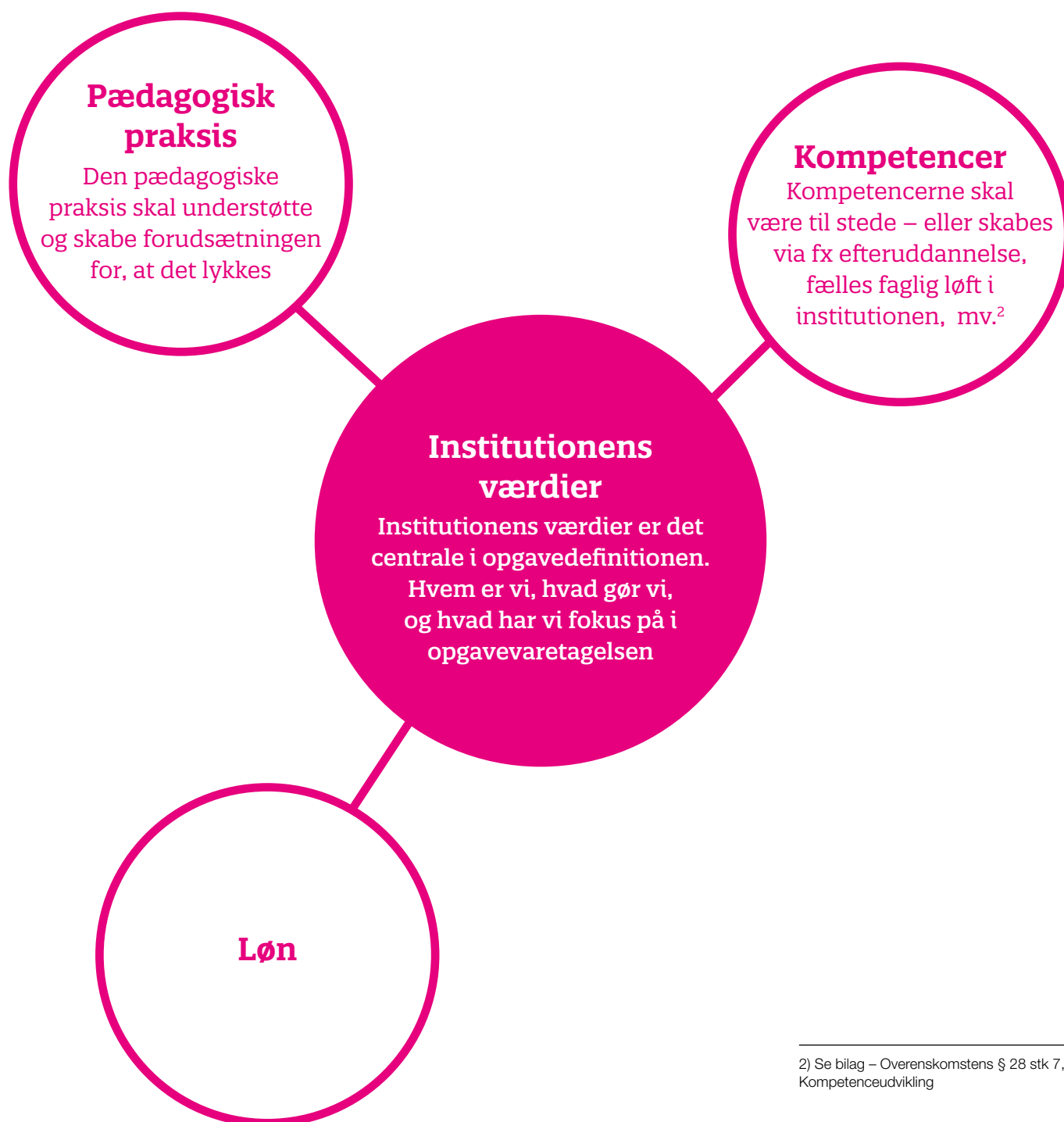
- Arbejd med kriterierne og uddyb kriterier i lønpolitikken
- Skab sammenhæng mellem kriterierne og institutionens personale- og kompetencepolitik, så gennemsigtigheden øges.

Lederen har efter aftale med sin bestyrelse kompetencen til at forhandle løn for alle ansatte i institutionen, og BUPL's tillidsrepræsentant har forhandlingsret og aftaleret i forhold til ansatte omfattet af BUPL's overenskomst jf. overenskomstens § 31 stk. 1-4.

Det bør ligeledes skrives ind i lønpolitikken, hvordan og hvornår der afholdes lønsamtaler, samt hvordan og hvornår tillidsrepræsentanten drøfter ønsker til lønaftaler med de medarbejdere, han/hun repræsenterer.

Inspiration og idekatalog m.v.

For at skabe sammenhæng mellem institutionens værdier og lønpolitik kan man tage udgangspunkt i figuren og beskrive de enkelte områder og deres sammenhæng og indvirkning på hinanden.



²) Se bilag – Overenskomstens § 28 stk 7, Kompetenceudvikling

Forslag til Skabelon til forhandlingsproces

Generelle principper for forhandlingsforløbet og aftaleindgåelse

- De årlige forhandlinger finder sted i perioden xx måned – xx måned.
Det er et fælles mål, at forhandlingerne skal være afsluttet inden udgangen af december.
De aftalte tillæg udmøntes pr. 1. januar i det kommende år.
- Aftaler indgås skriftligt, og ikrafttrædelses- og evt. ophørsdato skal fremgå.
Begrundelsen for tildelingen af tillæg/engangsvederlag skal angives i aftalen.
Kvalifikation- og funktionstillæg er pensionsgivende.
- For engangsvederlag aftales det konkret, om det er pensionsgivende eller ej.
- I forbindelse med nyansættelser kan der ligeledes aftales tillæg med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Forhandlingskompetencen

- Drøftelser/forhandling af løntillæg/engangsvederlag foregår mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen jvf § 31.
- Aftale om løntillæg/engangsvederlag underskrives af ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Øvrigt

- Ledelsen fremskaffer og anvender i samarbejde med tillidsrepræsentanten baggrundsmateriale forud for forhandlingerne, herunder:
 - Lønoplysninger om enkelte medarbejdere
 - Evt. lønstatistik
 - Oplysninger om institutionens økonomiske situation, herunder budgetter
- Når lønforhandlingerne er afsluttet, giver ledelsen information om og begrundelse for beslutning vedr. tillæg.
- Når forhandlingsrunden er afsluttet, offentliggøres resultatet hurtigst muligt – og det aftales, hvordan og hvad der offentliggøres. Det kan evt. være beskrevet i lønpolitikken.

Evaluering

Lønpolitikken evalueres hvert andet år i SU, først gang i xx måned 20xx.

Inspirations- og idekatalog

(ikke udtømmende)

Funktionsløn

- Støttepædagogtillæg
- Handicaptillæg
- Tillæg for handicapinstitution/-afsnit
- Pædagogtillæg
- Pædagogiske læreplaner
- Brugergruppens sammensætning
- Selvstyrende teams
- Samarbejde med skolen
- Medarbejdere i forældrebestyrelsen
- Medarbejdere i samarbejdssystemet
- Tillæg til AMR
- Værksteds-/aktivitetstillæg
- Skovgruppetillæg
- Sprogkoordinator (sprogscreening)
- Tovholder
- Mentor
- Arbejdsgrupper

Kvalifikationsløn

- 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 ønsker prioriteret) – autodidakt

Resultatløn

- Opstart af ny institution
- Udviklingsopgaver
- Ekstra opgave ifm. ombygning/renovering af institution

Andet

Herudover kan tillæg, der allerede er aftalt i overenskomsten, forhøjes, hvis der er enighed herom.

Skabelon

Aftale vedrørende løntillæg til pædagogisk personale

Institutionens navn:

Adresse: _____ Telefon: _____

Lønftalen vedrører:

Den ansattes fulde navn: _____

Adresse: _____

Cpr nr.: _____ Telefon: _____

Løntillægget gives for: begrundelse for tillægget

Tillægget er (sæt kryds):

Funktionsløn Kvalifikationsløn Resultatløn

Varigt, fra og med: _____

Midlertidigt, gældende for følgende periode: _____

Engangsbeløb _____

Tillæggets størrelse

Antal løntrin (som tillægges indplaceringen efter aftale): _____

Beløbets størrelse (31. marts 2000 niveau*): _____

Bemærk: Alle lokale tillæg er pensionsgivende. For engangstillæg aftales det konkret. _____

Underskrifter

Dato: _____

Dato: _____

Leder/bestyrelse _____

TR _____

*31/3 2000 niveau: Hvad er det?

Grundbeløbene angives i 31/3 2000-niveau, og for at omregne beløbene til nutidskroner ganges med reguleringsfaktoren 1,412411.

Reguleringsfaktoren er her angivet pr. 1.1.2020 og kan findes i løntabeller på bupl.dk

Tjekliste

Den lokale forhandling

Arbejd for, at de lokale lønforhandlinger afvikles på en måde og i et klima, så begge parter oplever et tilfredsstillende forløb.

Forud for forhandlingen

- Aftal tidspunkter for forhandling
- Aftal, hvilke materialer begge parter skal have til rådighed, og i givet fald hvornår der skal udveksles materialer. Det er afgørende, at begge parter har de samme oplysninger
- Aftal om, og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag
- Aftal, hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker der er i spil
- Oplys eventuelt, hvilke indsatsområder I hver for sig har
- Aftal realistiske tidsterminer

Under selve forhandlingen

- Indled med at blive enige om, hvad og hvem der forhandles om
- Drøft de økonomiske rammer, herunder budgetoplysninger, og især hvis de er ændrede i forhold til de oplysninger, der allerede er udvekslet
- Det er legalt og ofte klogt at holde pauser under forhandlingen
- Husk, at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive bagland
- Husk, at begge parter er ansvarlige for et godt forhandlingsklima, og at uenighed kan være en del af forhandlingen
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om, at løftet kan indfries

Afslutning af forhandlingen

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Notér, hvilket³ niveau der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, samt hvornår det aftalte beløb træder i kraft.
- Aftal, hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun er de(n), der er tilgodeset ved forhandlingen, der får en begrundelse. Tilbage melding til de(n), der ikke er tilgodeset, er lige så vigtig.
- Afslut med en aftale om, hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet

3) Tillæg angives i grundbeløb i 31.3.2000-niveau. Så her skal man huske at omregne det givne beløb med procentreguleringen for perioden. Se forrige side.

Bilag 1.

§ 28. Kompetenceudvikling

Stk. 7.

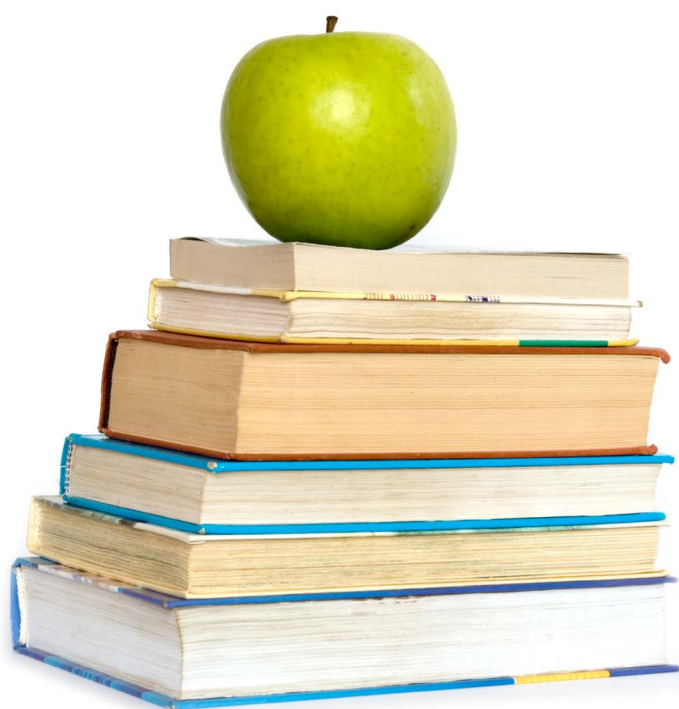
Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer oprettes en uddannelsesfond for pædagoger og tillidsrepræsentanter. Til fonden opkræves et beløb på 35 øre pr. arbejdstime. Arbejdstimerne beregnes ud fra medarbejdernes beskæftigelsesgrad. Der skal ikke betales bidrag for studerende i lønnet praktik.

Formålene med uddannelsesfonden er, at:

- BUPL via beløb fra uddannelsesfonden får bidrag til uddannelse mv. af tillidsrepræsentanter ansat på de omfattede institutioner.
- At de omfattede institutioner via beløb fra uddannelsesfonden får bidrag til udvikling/afvikling af kurser, uddannelse, projekter, mv. for pædagogerne.
- Overenskomstens parter via beløb fra uddannelsesfonden får bidrag til udvikling/afvikling af kurser, uddannelse, projekter, mv. for pædagogerne.

Indbetalingen sker pr. den 1. januar for det foregående overenskomstår på grundlag af de ATP-pligtige arbejdstimer.

Det er den administrerende organisation, som står for fremsendelse af opgørelsen til BUPL.



OK-projekt

Vedrørende lokale lønftaler

Marts 2020

BUPL **account⁺or**