

# Personalegoder

## BUPL Storkøbenhavns politik om personalegoder

BUPL Storkøbenhavns politik om personalegoder er udgangspunktet for eventuelle kommende aftaler med kommunerne om personalegoder, der er betalt via et træk i BUPL-medlemmets bruttoløn.

BUPL's holdning er:

- at kommunerne som arbejdsgivere skal sikre, at pædagogerne ikke kommer i klemme skattemæssigt på grund af personalegoder
- at personalegoder skal være et fælles gode, som alle pædagoger skal kunne benytte
- at skattesystemet ikke skal finansiere personalegoder til medarbejderne, da det langsomt vil udvande det økonomiske grundlag, velfærdsstaten hviler på

I følge vejledningen til den nuværende overenskomst er det for øjeblikket kun muligt for arbejdsgiveren at tilbyde personalegoder, der er finansieret ved hjælp af lokal løn, eksempelvis trækkes der i funktions-, kvalifikations- og/eller resultatløns for at få en computer som personalegode.

BUPL afviser ikke konkrete udspil fra kommunerne om personalegoder via bruttoløntræk, men forhandler med udgangspunkt i, at det skal være et gode for alle, og at ingen pædagoger skal komme i klemme med deres skatteforhold.

BUPL's principper for personalegoder:

1. For bedst muligt at beskytte medlemmerne, så de ikke kommer i klemme skattemæssigt, indgår BUPL Storkøbenhavn alle aftaler med arbejdsgiverne om personalegoder, der er finansieret ved hjælp af et træk i BUPL-medlemmernes bruttoløn. BUPL kræver desuden en generel forhåndsftale om personalegoder, der gælder alle pædagoger i en kommune med et særligt tillæg, der kan omsættes til et personalegode efter eget ønske.
2. BUPL Storkøbenhavn kræver, at personalegoder, der er finansieret ved hjælp af et træk i BUPL-medlemmets bruttoløn, ikke må få indflydelse på den enkeltes pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse. Det betyder, at den enkelte pædagog f.eks. skal have det samme pensionsbidrag indbetalt ved tilkøb af et personalegode som i situationen uden tilkøb af et sådant.
3. BUPL Storkøbenhavn kræver, at arbejdsgiverne tilbyder sundhedsfremmeordninger (massage, fysioterapi mv.) som et kollektivt gode. Sundhedsfremmeordninger kan dog tilbydes den enkelte medarbejder som et individuelt gode, såfremt det er i overensstemmelse med aftalen om trivsel.
4. BUPL medvirker ikke til ordninger, hvor den enkelte arbejdsgiver tilbyder sundheds- eller sygeforsikringer til medarbejderne (dækning af behandlingsudgifter på private klinikker, hospitaler m.v.), hverken som et kollektivt eller som et individuelt gode. BUPL's holdning er, at sundhedsforsikringer og sygeforsikringer medvirker til at underminere det fælles sundhedssystem.