



PFF BORNHOLM

Indledning:

"Løn- og ansættelsesvilkår

Det er PFF's mål at arbejde for en bedre lønmæssig indplacering af pædagoger 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 pædagogister og ledere.
- De kvalifikationer den enkelte pædagog besidder.
- Den måde funktioner, opgaver, ansvar og kompetence varetages på."

Værdier:

- Gældende procedureaftaler.
- PFF vil arbejde for at der indgås forhåndsaftaler for alle PFF's medlemmer. Forhåndsaftaler kan indgås på centralt og decentralt niveau, og skal være fremadrettede og langsigtede.
- Det er vigtigt, at lønpolitikken ikke forringer arbejdsforholdene og den kollegiale samarbejds- kultur på institutionerne.
- Forhandlingerne om lokal løndannelse skal ske i dialog mellem medlemmerne og PFF.
- At alle aftaler er tilgængelige for alle medlemmer med henblik på inspiration til de følgende forhandlinger.
- Kommunerne skal kende PFF's lønpolitik.
- PFF vil afvise lønforslag der bygger på subjektive kriterier og PFF vil også kunne afvise at indgå aftaler, hvor PFF ikke kan "genkende egne forslag".
- Der skal skabes en mulighed for at opnå samme lønforhold/udvikling for ansatte på dispensation
- Forhandlinger og aftaler gennemføres på det niveau der samlet set skønnes mest hensigtsmæssigt.
- PFF vil ikke for enhver pris søge at matche kommunerne delegationsgrad.

Satsningsområder

BUPL: Forbundet for pædagoger og klubfolk
SL: Socialpædagogernes Landsforbund

Fabriksvej 1
Paradisvej 3

3700 Rønne
3700 Rønne

Telefon 3546 5590
Telefon 7248 6650

PFF vil fortsat arbejde for følgende:

- Alle medlemmer i kommunerne omfattes af en forhåndsftale.
- Generelle brede pædagogtillæg og justering af allerede aftalte tillæg.
- TR, FTR og AMR-tillæg – ved ophør af tillidshverv skal lønindplacering genforhandles.

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 nød-institution ved brand.

I forhåndsftalerne 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 PFF's Sekretariat.

Kompetencen til at indgå aftaler om Lokal løndannelse for pædagoger kan uddelegeres til TR og/eller FTR i - **hvis der er indgået en tilfredsstillende forhåndsftale.**

Ved en tilfredsstillende forhåndstale forudsættes det bl.a. at:

- Der er aftalt funktionsløn (f.eks. praktikvejledning og to-sprogede) og kvalifikationsløn (f.eks. efter- og videreuddannelse).
- Det er sikret at en pædagog ikke risikere at stå på grundløn alene i de første 4 år.
- Der skal lokalt tages stilling til, hvordan arbejde på særlige tidspunkter honoreres. Honoreringen fastsættes som et funktionstillæg, eller
- der bruges SL's eller BUPL's arbejdstidsaftaler som minimum.

Beslutning om uddelegering af kompetencen træffes af Det lokale Forhandlingsudvalg på baggrund af en konkret vurdering af opnået forhåndsftale.

Aftalekompetencen gælder kun for varige kvalifikations- og funktionstillæg. Funktionstillæg kan være midlertidige hvor funktionen objektivt er tidsbegrænset.

Aftalekompetencen gælder ikke resultatløn.

Hvor institutioner ikke er dækket ind af en TR, varetages aftalekompetencen af PFF/FTR'eren eller PFF-sekretariatet.

Hvis der ikke kan opnås enighed på institutionsniveau, overgiver TR/FTR-forhandlingen til PFF der løfter denne op på kommuneniveau.

Hvor aftalekompetencen uddelegeres, gennemføres der kursusvirksomhed for de berørte TR/FTR'ere.

Forhandlingernes gennemførelse:

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

Tillidsrepræsentanterne deltager i forhandlingsforløbet og i forhandlinger om advancementsstillinger kan lederne, hvor det er hensigtsmæssigt, udpege en deltager til forhandlingerne.

PFF skal søge at forhandlingsforløbene tilrettelægges så rationelt som muligt.

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

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

Indgåede forhåndsftaler og revision af samme udsendes til arbejdspladsen i den pågældende kommune.

Det økonomiske råderum

Det økonomiske råderum til forhandling påvirkes af:

- Budgettet
- Det hidtidige budgetforbrug
- Mer- eller mindre udgifter, der vil opstå i løbet af året.
- En række elementer påvirker således det økonomiske råderum, og derfor ændres det løbende. Afsættelse af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" er:
- Forlods finansieringen
- Fremskrivningsprocenten
- Andre frigjorte lønde

Inspirations- og idekatalog

Til inspiration er udarbejdet vedlagte idekatalog.

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.
- Opgavernes karakter.
- Konstitueringsvederlag.

Funktionsløn:

- Brugergruppens sammensætning - er der mange fremmedsprogede/handicappede/belastede familier?
- Institutionens størrelse/kompleksitet.
- Tværfagligt samarbejde - herunder SSP.
- Særlige opgaver og/eller funktioner der ligge ud over overenskomstens forudsætninger:
- 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 PGU.

Kvalifikationsløn:

- Uddannelse:
- Årskursus fra DPH (Danmarks pædagogiske højskole) + DLH (Danmarks lærer højskole) + DPU (Danmarks pædagogiske universitet).
- Lederkurser
- Disbuk-
- Merkonom - personaleledelse/økonomikurser- m.m.
- 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
- Fastholdelsestillæg eller rekrutteringstillæg.

PFF FU besluttet/redigeret d.

17/06-2025

Pina K. Hensel
