BUPL og Medarbejderklubben

FFO 2026 - 2029 - endelig

Fagforeningernes Fælles Overenskomst

FFO 2026 - 2029

BUPL's tværfaglige fællesoverenskomst gældende for BUPL's 12 lokale fagforeninger.

Indholdsfortegnelse

Fagforeningernes Fælles Overenskomst 2
§ 1 Overenskomstens dækningsområde 2
§ 2 Løn generelt 2
§ 3 Løn 6
A. Servicemedarbejdere og medarbejdere der løser lette administrative opgaver. 6
B. Administrative medarbejdere 7
C. Sagsbehandlere 7
D. Faglig konsulent 8
§ 4. Timelønnede 9
§ 5. Medhjælpere under 18 år 9
§ 6. Studentermedhjælpere 9
§ 7. Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold, ...10
§ 8. Pension 10
§ 9. Arbejdstid 11
§ 10. Deltidsbeskæftigelse 13
§ 11. Overarbejde 14
§ 12. Fritvalg 15
§ 13. Ferie 16
§ 14. Fridage med løn 16
§15. Barns første, anden og tredje sygedag 16
§ 16 Tjenestefrihed i øvrigt med løn 17
§ 17. Tjenestefrihed uden løn 17
§ 18. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage 17
§ 19. Sygdom 17
§ 20. Opsigelse 18
§ 21. Uddannelsesfonden for tillidsrepræsentanter 20
§ 22. Seniorordning 21
§ 23. Kompetencefond (Kompetenceudvikling og uddannelse) 22
§ 24 Tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant 22
§ 25 Overenskomstens varighed og opsigelse 22
Protokollater til overenskomsten 23

Fagforeningernes Fælles Overenskomst

§ 1 Overenskomstens dækningsområde

Stk. 1.

Overenskomsten er gældende fra 1. april 2019.

Overenskomsten omfatter ansatte i BUPL's lokale fagforeninger, der er ansat efter 1. april 2019, der er beskæftiget med:

a) Kontor- økonomi, og IT-fagligt arbejde.
b) Rådgivning, sagsbehandling og forhandling.
c) Internt servicearbejde (kantine, rengøring, ejendom, teknisk servicearbejde).
d) Kommunikation og journalistiske opgaver.
e) Andet arbejde baseret på en uddannelse eller opgavevaretagelse, som normalt dækkes af en overenskomst med en af de underskrivende organisationer.
f) Øvrige medarbejdere der udfører opgaver, der ikke er undtaget i nærværende overenskomst.

Stk. 2.
Overenskomsten omfatter elever der er omfattet af erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 3.
Overenskomsten omfatter ikke:
a) Ledelsesarbejde på chefniveau eller arbejde som indbefatter ansættelses- og afskedigelseskompetence i forhold til ansatte der er omfattet af overenskomsten.
b) Medlemmer af BUPL, der er valgt til at udføre organisationsarbejde i henhold til BUPL's love.
c) Praktikanter.

Bemærkning: Såfremt der er tale om ulønnet praktik, hvor der er mulighed for yde et tilskud/erkendtlighed, optages der forhandlinger derom.

Stk. 4.
For medarbejderne gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra.

§ 2 Løn generelt

Stk. 1.
Alle lønsatser fastsættes og reguleres som anført i de til enhver tid gældende aftaler for kommunalt ansatte (aftale indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL).

Stk. 2.
Alle de i overenskomsten anførte løntrin er 2-årige.

Alle tillæg er angivet i årligt grundbeløb niveau 31. marts 2000, med mindre andet aftales eller særligt fremgår.

Stk. 3. Lønbånd, indplacering, anciennitets og forhandlingsbestemt lønforløb
Overenskomsten er struktureret i en række fleksible lønbånd på baggrund af hovedfunktion i stillingen. Funktionerne er overordnet beskrevet for hver stillingskategori. Lønbåndet er hele den skala af løntrin som stillingskategorien indeholder. Den ansattes lønforløb er altså en del af det fleksible lønbånd. Eventuelle tillæg til de angivne trin skal som udgangspunkt ydes som løntrin, herunder kvarte og halve løntrin.

> *Bemærkning*
>
> *Der **skal** dog anvendes trin der fremgår af de lønbånd, der fremgår af overenskomsten. Dog kan der ved ansættelse i stillinger, hvor medarbejderne løser opgaver, der i princippet kan henføres til to stillingskategorier og hvor medarbejderen indplaceres i det laveste af de to lønforløb jfr. § 2. stk. 3 pkt. 4, ske indplacering på et løntrin, der ligger uden for lønforløbet.*

1. Indplacering

Medarbejdere indplaceres ved ansættelse i stillingskategorierne på et løntrin i et lønforløb i det fleksible lønbånd efter forhandling på baggrund af relevant uddannelse eller sammenlignelige kompetencer, øvrige kompetencer og lokale forhold.

Der henvises til §7 og protokollat 1 punkt 4 om nyansættelse.

2. Anciennitetsbestemt lønforløb

En del af lønforløbet efter indplacering er anciennitetsbestemt, sådan at medarbejderens lønforløb har to anciennitetsbestemte stigninger, medmindre man ved ansættelse indplaceres i det forhandlingsbestemte forløb eller trinnet før det sidst mulige anciennitetsbestemte løntrin.

I hver stillingskategori i §3 er der angivet et sidste anciennitetsbestemt løntrin for at afgrænse, hvornår medarbejderen senest overgår til det forhandlingsbestemte lønforløb. Oprykning *efter* dette løntrin kan alene ske efter konkret lokal forhandling jævnfør punkt 3.

3. Forhandlingsbestemt lønforløb

Efter det anciennitetsbestemte lønforløb overgår medarbejderen til det forhandlingsbestemte lønforløb. Her kan den stedlige ledelse med den ansatte og tillidsrepræsentanten aftale lønstigninger i lønbåndet på baggrund af progression i medarbejderens kompetenceudvikling, ansvar, opgaver, opgaveløsning og på baggrund af lokale forhold.

Aftaler om oprykning kan i ethvert tilfælde aftales som en stigning til nærmeste højere trin i lønbåndet eller som et forløb med op til 2 stigninger.

Den enkelte medarbejders aftale baserede løntrin i lønbåndet vil kunne variere i de lokale fagforeninger på baggrund af opgaveløsning, ansvar, kompetenceudvikling og lokale forhold.

Bemærkning

Harmonisering af de ansatte lønforhold og udmøntning af lønmodellens fælles kriterier følges løbende i Fagforeningernes Fælles Forhandlingsudvalg jf. protokollat 1 punkt 2.

4. Overenskomstens stillingskategorier og løn

Såfremt medarbejderens stillingsprofil (opgaver og ansvar) ændres så væsentligt, at det er relevant at ændre stillingskategori, skal der lokalt optages drøftelse om dette.

Såfremt medarbejderen løser opgaver der i princippet kan henføres til to stillingskategorier, kan lønnen aftales så den afspejler dette. Medarbejderen skal indplaceres i den stillingskategori, hvor hovedparten af opgaverne kan henføres til.

Bemærkning:

Bestemmelsen afspejler at der eksempelvis er mulighed for at en administrativ medarbejder i lønbånd B, også løser opgaver, der har sagsbehandlende karakter og derfor kan medarbejderen indplaceres på en højere løn end de i lønbånd B anførte løntrin. Dette kan enten gøres ved at anvende løntrin fra lønbånd C eller ved at give tillæg som løntrin.

Stk. 4. Løn, uddannelse og kompetencer

Der vil ved lønindplacering og aftaler om lønforløb i hver stillingskategori blive lagt vægt på relevant uddannelse og/eller relevante kompetencer. Der vil tilsvarende ved aftale om lønforløb ud over anciennitetsforløbet blive lagt vægt på relevant opgaver, uddannelse og kompetencer.

Under hver stillingskategori er der nævnt hvilke uddannelsesniveauer der typisk vil blive lagt vægt på. Ansatte der ikke har erhvervet dette uddannelsesniveau lønindplaceres på baggrund af opnåede eller sammenlignelige kompetencer og anden relevant uddannelse.

Stk. 5 Medarbejderens løn og kompetenceudvikling

I fagforeningernes fælles overenskomst afsættes 0,35 procent af lønsummen ved hver lønudbetaling til kompetenceudvikling. Formålet er at ansatte samtidig med indgåelse af fagforeningernes fælles overenskomst sikres gode muligheder for udvikling i jobbet og for relevant kompetenceudvikling.

På baggrund af progression i medarbejderens kompetenceudvikling, ansvar, opgaveløsning og på baggrund af lokale forhold kan den stedlige ledelse med den ansatte og tillidsrepræsentanten aftale lønstigninger i lønbåndet.

I sammenhæng med væsentlig udvikling og ændring i den ansattes kompetencer, opgaver og stillingsprofil skal det aftales, om der skal iværksættes yderligere kompetenceudvikling. I givet fald skal det samtidig aftales, om det har lønmæssige konsekvenser.

Stk. 6. Systematiske samtaler om opgaveløsning, kompetencer og lønvurdering
I forbindelse med indførelse af fleksible lønbånd er det aftalt, at der under ansættelsesforløbet skal sikres den ansatte tilbagevendende og systematisk mulighed for samtaler om opgaver, ansvar, kompetenceudvikling og løn.

A. Senest efter 3 år har den ansatte krav på en samtale om opgaver, ansvar og muligheder for udvikling i jobbet herunder om kompetenceudvikling og løn. Ved samtalen skal det konkretiseres, hvordan den ansatte opnår udvikling i lønforløbet ud over den anciennitetsbestemte.

B. Såfremt medarbejderen har været aflønnet op til 2 år på det trin, der afslutter det anciennitetsbestemte lønforløb, har den ansatte krav på en samtale om opgaver, ansvar og muligheder for udvikling i jobbet herunder om kompetenceudvikling og løn. Samtalen skal konkretisere hvordan den ansatte opnår yderligere udvikling i lønforløbet ud over den anciennitetsbestemte.

> Bemærkning
> *Bestemmelsen i A og B er indskrevet så den ansatte med sikkerhed ved, at der gennemføres samtaler mellem medarbejder og ledelse omkring udvikling i lønforløbet. Her kan der planlægges og evt. gennemføres kompetenceudvikling, justering i opgaver og ansvar med mulighed for udvikling i lønforløbet*

Den lokale ledelse og TR kan efter konkret vurdering af medarbejderens opgaver, ansvar, kompetenceudvikling og løn efter punkt A og B i det enkelte tilfælde aftale at lønnen er passende i forhold til dennes opgaver, ansvar og kompetence.

C. Såfremt Leder og TR ikke opnår enighed om en lønaftale efter A. og B. kan sagen indbringes for FFU jf. protokollat 1 punkt 2.2 med henblik på fortolkningsbidrag. Såfremt FFU i enighed foreslår en konkret løsning med forslag til lønaftale er denne bindende for den lokale fagforening. Såfremt FFU ikke afgiver fortolkningsbidrag, gælder de almindelige tvisteregler jf. hovedaftale. I en sådan situation rykker medarbejderen ikke automatisk jf. C.

D. Aftaler der indgås efter stk.6 skal skriftligt refereres.

E. TR kan bringe tvister/ beslutninger efter A-D til drøftelse i FFU jævnfør protokollat 1 om forhandlingsforhold.

Stk. 7.
Midlertidig oprykning til højere løntrin sker som hovedregel kun ved projekter, tværgående forpligtende samarbejder mellem fagforeninger eller fagforeninger og forbundskontor samt tidsafgrænsede opgaver eller funktioner. Ved periodens udløb genindtræder medarbejderen i hidtidigt lønforløb.

Ved periodens udløb skal der foretages en vurdering af de kompetencer medarbejderen eventuelt har opnået i forløbet og om dette medfører ny varig lønindplacering.

Stk. 8. Tillæg for IT superbruger
IT- superbrugere aflønnes med funktionstillæg på 6.000 kr. årligt i 00- niveau.

Funktionstillægget tildeles to medarbejdere i fagforeninger med 8 ansatte eller mere. Tillægget gives uanset ansættelsesgrad.

Opgaven og dermed også tillægget kan deles på hhv. færre eller flere end 2 personer, dog maksimalt 4 personer

Stk. 9
For månedslønnede sker lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag månedsvis bagud.

Stk. 10.
For timelønnede beregnes lønnen ved til- og fratræden på et andet tidspunkt end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn.

Stk. 11.
I tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag, begegnes timelønnen som 1/1924 af den aftalte årsløn.

§ 3 Løn

A. Servicemedarbejdere og medarbejdere der løser lette administrative opgaver.
Medarbejdere der løser opgaver som

- rengøringsassistent
- køkkenmedhjælp, møde- og kursus aktiviteter
- vicevært og andre bygningsmæssige forhold
- lette administrative opgaver under supervision/faglig instruktion af medarbejder

Lønbåndet er:

15 – 17 – 19 – 21 – 23 – 25 – 26 – 27 - 28 og 29

For servicemedarbejdere er det af lønmæssig betydning at medarbejderen har en relevant faglig uddannelse. Ansatte servicemedarbejdere uden relevant faglig uddannelse lønindplaceres på baggrund af opnåede eller sammenlignelige kompetencer og anden relevant uddannelse.

Det sidste anciennitetsbestemte løntrin for servicemedarbejdere og medarbejdere, der løser lette administrative opgaver, er trin 26.

Der kan lokalt efter overenskomsten hovedprincipper jf. § 2 om progression i medarbejderens ansvar, opgaveløsning og kompetenceudvikling aftales lønstigninger efter trin 26 i ovenstående lønbånd for den enkelte medarbejder.

B. Administrative medarbejdere

Administrative medarbejdere der løser varierende administrative opgaver i relation til:

- medlemmer, fx medlemsbetjening, registre, løntjek, IT og typiske medlemshenvendelser
- aktiviteter
- kurser
- den politiske organisation
- ledelse
- bogholderi
- kommunikation
- projekter.

Lønbåndet er:

19 - 21 - 23 -25 - 27 - 29 - 31 - 33 - 35 - 37 - 38 – 39 – 40 – 41 - 42

For administrative medarbejdere er det af lønmæssig betydning, at medarbejderen har en relevant faglig uddannelse eller eventuelt en relevant bacheloruddannelse. Ansatte administrative medarbejdere uden nævnte relevante uddannelser lønindplaceres på baggrund af opnåede eller sammenlignelige kompetencer og anden relevant uddannelse.

Det sidste anciennitetsbestemte løntrin for administrative medarbejdere er trin 38.

> Der kan lokalt efter overenskomstens hovedprincipper jf. § 2 om progression i medarbejderens ansvar, opgaveløsning og kompetenceudvikling aftales lønstigninger efter trin 38 i ovenstående lønbånd for den enkelte medarbejder.
>
> *Bemærkninger*
>
> *Ved ansættelse og lønindplacering af medarbejdere med en relevant faglig uddannelse skal der iagttages behørigt hensyn hertil i lønfastsættelsen*
>
> *Økonomiadministrative medarbejdere/bogholdere, der selvstændigt forestår opgaver som eksempelvis udarbejdelse af rapporterer, økonomiske analyser- og redegørelser, budgetopfølgningsmateriale til den politiske og administrative ledelse kan efter konkret vurdering indplaceres med afsæt i bestemmelsen i §2 stk. 3 nummer 4 om opgaver og ansvar, der kan henføres til flere stillingskategorier*

C. Sagsbehandlere

Sagsbehandlere løser komplekse opgaver i relation til medlemmerne eller organisationen uden at pågældende har samme vidtgående ansvar som faglige konsulenter. Opgaverne kan også være en kombination af administrative og faglige konsulentopgaver, dog ikke selvstændigt at forberede, gennemføre og afslutte individuelle og kollektive forhandlingsprocesser på vegne af BUPL jævnfør stillingskategori D. Der stilles krav om høj grad af egen tilrettelæggelse. Det er

opgavesammensætningen, graden af kompleksitet og medarbejderens uddannelse eller sammenlignelige kompetencer, der danner grundlag for lønforløbet.

Lønbåndet er:

38 – 39 – 40 – 41 – 42 – 43 – 44 – 45 – 46 – 47 – 48

For sagsbehandlere er det af lønmæssig betydning, at medarbejderen har en relevant uddannelse og eventuelt en relevant bacheloruddannelse eller sammenlignelige kompetencer

Det sidste anciennitetsbestemte løntrin for sagsbehandlere med relevant bacheloruddannelse eller sammenlignelige kompetencer er trin 45.

Der kan lokalt efter overenskomsten hovedprincipper jf. § 2 om progression i medarbejderens ansvar, opgaver, opgaveløsning og kompetenceudvikling aftales lønstigninger efter trin 45 i ovenstående lønbånd for den enkelte medarbejder. Det er relevant hvor en større del af medarbejderens opgaver ligger ud over, hvad der forventes i stillingskategorien jf. også § 2 stk. 3 punkt 4.

D. Faglig konsulent

Faglige konsulenter kan fx have opgaver som kommunearbejde, lønforhandling, arbejdsmiljø, personsagsbehandling og kommunikationsarbejde (ikke udtømmende).

Opgaverne er komplekse de kan på en gang indeholde medlemsprocesser, forhandlingsprocesser og faglige-/vidensmæssige forhold.

Faglige konsulenter kan fx selvstændigt forberede, gennemføre og afslutte individuelle og kollektive forhandlingsprocesser på vegne af BUPL.

Faglige konsulenter kan selvstændigt udarbejde notater og sagsfremstillinger til det politiske niveau.

Lønbåndet er:

40– 42– 44 – 45 – 46 – 47 – 48 – 49 – 50 - 51

For faglige konsulenter er det af lønmæssig betydning at medarbejderen har en relevant bacheloruddannelse og/eller at medarbejderen har en relevant akademisk uddannelse, og/eller sammenlignelige kompetencer.

Det sidste anciennitetsbestemte løntrin for faglige konsulenter er trin 47, dog er det sidste anciennitetsbestemte løntrin for konsulenter med relevant akademisk uddannelse eller sammenlignelige kompetencer trin 48.

> Bemærkning
>
> I vurdering af det sidste anciennitetsbestemte løntrin, dvs. overgang fra det anciennitetsbestemte til det forhandlingsbestemte lønforløb jf. ovenstående er parterne enige om at der er en formodning om at medarbejdere der ansat som faglig konsulent, og som ikke har en akademisk uddannelse, har sammenlignelige kompetencer."

Der kan lokalt efter overenskomsten hovedprincipper jf. § 2 om progression i medarbejderens ansvar, opgaver, opgaveløsning og kompetenceudvikling aftales lønstigninger efter det sidste anciennitetsbestemte trin i ovenstående lønbånd for den enkelte medarbejder.

§ 4. Timelønnede

Stk. 1.
Midlertidig ansatte, der ansættes som afløsere under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse af indtil én måneders varighed og tilkaldevikarer og lignende der arbejder på deltid med et varierende timetal af indtil 3 måneders varighed, aflønnes med timeløn beregnet som 1/1924 af de i § 3 angivne årslønninger.

Stk. 2.
Timelønnede kan få pensionsbidraget udbetalt kontant.

§ 5. Medhjælpere under 18 år

Stk. 1.

Som medhjælp der ansættes midlertidigt i forbindelse med kortvarige forsendelses-, pakke-, kopierings- og oprydningsopgaver, kan der ansættes unge, der aflønnes med en timeløn, beregnet som 80% af 1/1924 af årslønnen på løntrin 15

Bemærkning: Unge medhjælpere skal være fyldt 15 år.

Stk. 2.

Medarbejdere efter stk. 1. må ikke arbejde mere end 37 timer inden for en arbejdsuge og er som følge deraf ikke omfattet af reglerne om overarbejdsbetaling. De har ret til betalte pauser efter § 10 stk. 6.

Stk. 3.

Medarbejdere efter stk. 1 er ikke omfattet af paragrafferne om pension, arbejdstid, deltid stk. 1 -5, overarbejde, frit valg, opsigelse og barsel.

§ 6. Studentermedhjælpere

Stk. 1.

Studerende fra mellemlange eller videregående uddannelser, der ansættes som medhjælp for sagsbehandlere og/eller konsulenter til studierelevant arbejde, aflønnes efter en lønskala, bestående af følgende løntrin afhængig af uddannelsesforløb samt eventuelt tidligere relevant erhvervserfaring:

19 – 21 – 23 – 25

Stk. 2.

Medarbejdere efter stk. 1 er ikke omfattet af bestemmelserne i paragrafferne vedrørende frit valg, barsel og pension. Der ydes et tillæg for kompensation for store bededag svarende til 0,45 procent af lønnen i stk. 1.

Stk. 3.
Den gennemsnitlige arbejdstid må højest være 15 timer om ugen, dog kan arbejdstiden forhøjes i de perioder, hvor den studerende har ferie fra studiet.

Bemærkning: Ansættelsesforholdet ophører senest når studentermedhjælperen er færdiguddannet, idet ansættelsen som studentermedhjælp forudsætter, at vedkommende er studerende på en videregående uddannelse.

§ 7. Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold,

Der henvises til bestemmelserne i protokollat 1.

§ 8. Pension

Stk. 1.
Den ansatte ydes et arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag på 17,43% stigende til 17,50 % pr. 1. april 2027 af den i §§ 3 og 12 angivne løn samt af deltidsansattes merarbejde, jf. § 10.

Pensionen beregnes af løntrinene inkl. områdetillæg samt af alle fast påregnelige lønandele, med mindre andet fremgår.

Stk. 2.
Vikarer der ansættes tidsbegrænset i op til 3 måneder, timelønnede og andet løst ansat personale kan få udbetalt pensionsbidraget kontant.

Stk. 3.
Pensionsbidraget indbetales til de pensionsordninger, der er nævnt herunder.

Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser:

Forhandlingsberettiget organisation:	**Pensionskasse:**
HK	PFA/PFF
Dansk Socialrådgiverforening	PKA
Fagligt Fælles Forbund	Pension Danmark.
DJØF	P+
Dansk Magisterforening	MP Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Dansk Journalistforbund- Medie og Kommunikation	Mediernes Pension

For så vidt angår andre AC-organisationer sker indbetalingen af pensionsbidraget i henhold til oversigten over overenskomstens område og pensionskasser for staten.

Stk. 4.
Arbejdsgiveren administrerer evt. ønske fra den ansatte om ekstra bidrag til pensionsordningen finansieret af den ansatte selv.

stk. 5

For medarbejdere der fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen kan der lokalt indgås aftale om løbende udbetaling af pensionsbidraget. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den. 1. september 2022 eller senere. Det forudsættes at sådanne aftaler accepteres af de respektive pensionskasser.

§ 9. Arbejdstid

Stk.1
Overenskomstens bestemmelser om arbejdstid fastlægger arbejdstiden og sammenhæng mellem arbejdstidsregler og løn.

Principperne er

- at aflønning for norm er indeholdt i løntrin indplacering, jf. stk. 4
- at aflønning for ingen højeste arbejdstid er indeholdt i løntrin indplacering, jf. stk.5,

Stk. 2. Arbejdstidens tilrettelæggelse
Arbejdstiden for medarbejdere er gennemsnitlig 37 timer ugentlig for en fuldtidsansat, inkl. 30 minutters frokostpause pr. dag.

Der kan i det lokale MED udvalg eller med den lokale tillidsrepræsentant indgås retningslinjer om arbejdets tilrettelæggelse for personalegrupper, der er ansat med en fast arbejdstid jvf. protokollat 1. 5.5

Den konkrete arbejdstidstilrettelæggelse er et forhold mellem medarbejder og leder. Tillidsrepræsentanten har adgang til at blive gjort bekendt med alle relevante forhold i den forbindelse ligesom der i de lokale medindflydelsessystemer kan udarbejdes retningslinjer som udfylder og administrerer nedenstående bestemmelser om arbejdstid.

Medarbejderen har under hensyn til opgaveløsningen indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse indenfor normperioden. Arbejdstiden placeres som udgangspunkt på ugens 5 første dage og indenfor almindelig kontortid

Indflydelse og egen tilrettelæggelse af arbejdstiden fordrer at normperiodens timetal overholdes.

Stk. 3.

Alle medarbejdere registrerer den faktiske arbejdstid som anvist af ledelsen. Registreringen foregår elektronisk. Ved medarbejderens sygdom registreres den gennemsnitlige daglige normtid, med mindre der er planlagt anden arbejdstid for dagen, som kan registreres.

Note: Sygdom er lovligt forfald, og tidsregistreringen må ikke stille medarbejderen bedre eller ringere ved sygdom.

Arbejdsopgaver som kurser og møder i BUPL indgår som arbejdstid.

Kørsel og transporttid:

Den del af transporttiden som forlænger medarbejderens normale transporttid mellem hjem og arbejdsplads regnes som arbejdstid. Lokale retningslinjer kan udfolde og supplere håndtering af dette.

Kurser/efteruddannelse:

Ansøgt kursusdage registres med den gennemsnitlige arbejdstid medmindre andet konkret er aftalt. Der kan med den enkelte medarbejder aftales supplerende arbejdstid til læsning og opgaveskrivning

Diæter m.v.

Der kan lokalt aftales retningslinjer for arrangementer uden pligtig deltagelse, ligesom der lokalt kan aftales retningslinjer for diæter eller refusion af afholdte udgifter.

Stk. 4. Ulempetillæg

Ansatte i lønbånd A og B ydes et årligt ulempetillæg på 1.800 kr. i grundbeløb for lejlighedsvis arbejde udenfor almindelig kontortid. Tillægget reguleres efter beskæftigelsesgraden og er ikke pensionsgivende.

Stk. 5. Normperioder

5.1 Månedsnorm

Medarbejdere ansættes som udgangspunkt med en normperiode på en måned, dog undtagen medarbejdere fra løntrin 47 og herover.

Arbejdstid for medarbejdere ansat på månedsnorm udgør 160,33 timer pr. måned. Arbejdstimer herudover beordret af ledelsen honoreres som overarbejde jf. §11. Øvrige arbejdstimer plus eller minus afvikles i den kommende normperiode.

Medarbejdere og leder kan aftale opsparing og afvikling af op til 74 timer til hele dage i forbindelse med ferieperioder som ligger i en senere normperiode.

5.2 Årsnorm (kalenderår)

Medarbejdere der aflønnes på løntrin 47 og herover ansættes med en normperiode på et kalenderår.

For øvrige medarbejdere - kan der aftales årsnorm. Hvis aftalen om årsnorm indgås på den lokale ledelses initiativ, ydes der et tillæg på ½ løntrin.

Arbejdstid for medarbejdere ansat på årsnorm udgør 1924 timer pr. år. Arbejdstimer herudover beordret af ledelsen honoreres som overarbejde jf. §11. Øvrige arbejdstimer plus eller minus afvikles i den kommende normperiode.

Medarbejdere og leder kan aftale opsparing og afvikling af op til 74 timer til hele dage i forbindelse med ferieperioder som ligger i en senere normperiode.

Aftale om årsnorm kan lokalt suppleres af hyppigere dialog og opfølgning på opgaver og arbejdstilrettelæggelsen mellem medarbejder og leder.

Stk. 6. Ingen højeste arbejdstid

Medarbejdere ansat efter § 3 lønbånd D, der er aflønnet på trin 49 ½ og derover er ansat med vilkår om ingen højeste arbejdstid.

Medarbejdere ansat med vilkår om ingen højeste arbejdstid påtager sig en forpligtelse til merarbejde udover den normale årsnorm for fuldtidsbeskæftigede begrundet i opgavens karakter og afvikling. Merarbejde vil ikke blive honoreret særskilt, idet der i lønfastsættelsen er taget højde herfor.

Arbejdstiden registreres løbende med henblik på tilbagevendende evaluering af omfanget af arbejdstid og arbejdsbelastning. Formålet er at sikre disse medarbejdere rimelige arbejdsforhold.

Ansatte med vilkår om ingen højeste arbejdstid har jvf. deres ansvar og opgaver betydelig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering. Den enkelte medarbejder kan også afholde hele arbejdsfri dage, når det er foreneligt med opgaveløsningen. Den konkrete arbejdstilrettelæggelse er også her et forhold mellem medarbejder og leder.

Ved et længerevarende og væsentligt merarbejde, hvor den ansatte ikke har mulighed for at regulere arbejdstiden i rimeligt omfang, kan den ansatte evt. sammen med dennes tillidsrepræsentant anmode om en drøftelse med ledelsen om den fremadrettede opgavemængde og -løsning. Formålet er at bringe opgaver og tid i balance.

Den ansatte og lederen kan tillige bagudrettet aftale kompensation som aftalt frihed eller undtagelsesvist med tillidsrepræsentanten aftale honorering i form af engangsvederlag.

Tillidsrepræsentanten skal altid orienteres om indgåede aftaler om aftalt frihed ligesom tillidsrepræsentanten altid på egen foranledning kan optage drøftelser med lederen om håndtering af væsentligt merarbejde.

Ansættelse uden højeste arbejdstid fordrer fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsbeskæftigede kan aflønnes i hele lønbånd D.

Timeregnskabet for ansatte uden højeste arbejdstid nulstilles en gang om året d. 1. januar, dog sådan at opgørelsen bevares med henblik på evaluering og opfølgning. Tillidsrepræsentanten og FFU orienteres en gang årligt om timeregnskab for ansatte uden højeste arbejdstid.

Stk. 7.

Det påhviler den lokale leder at sikre, at arbejdstiden for den enkelte medarbejder overholder arbejdsmiljølovgivningen.

§ 10. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1.

Nedsat arbejdstid kan bevilges under forudsætning af, at det er foreneligt med arbejdets tarv. I så fald reduceres alle løndele tilsvarende, med mindre andet er aftalt.

Deltidsbeskæftigede er omfattet af §9 stk. 5. Beordret eller godkendt tjeneste ud over medarbejderens beskæftigelsesgrad, betragtes som overarbejde.

Stk. 2.

Deltidsbeskæftigede aflønnes med månedslønnen beregnet forholdsmæssigt af den for den tilsvarende fuldtidsbeskæftigede gældende månedsløn, idet der som omregningssats anvendes følgende formel:

$$\frac{\text{Antal timer x månedsløn}}{160{,}33}$$

Stk. 3.

Deltidsbeskæftigelse kan ikke ansættes på et timetal, der er mindre end det tal, der berettiger til at være omfattet af den til enhver tid gældende Funktionærlov.

Stk. 4.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert tilfælde arbejdstidens længde og placering.

Stk. 5.

Deltidsbeskæftigede kan pålægges at arbejde udover den aftalte arbejdstid, når arbejdets tarv tilsiger dette.

Den deltidsansatte kan afvise merarbejde, der beordres med mindre end et døgns varsel. Såfremt den deltidsansatte accepterer at merarbejde i sådanne tilfælde ydes overarbejdsbetaling.

Stk. 6.

Ansatte med nedsat arbejdstid har ret til følgende betalt spisepause:

Når arbejdstiden den enkelte dag er:
under 1/2 arbejdstid .....ingen spisepause
mellem 1/2 og 2/3 arbejdstid.....15 min. spisepause
2/3 arbejdstid og derover..... 1/2 times spisepause

§ 11. Overarbejde

Stk. 1.

Ved overarbejde forstås arbejdstimer, der udføres beordret eller godkendt af den pågældende leder, og som lægges udover medarbejderens beskæftigelsesgrad, det vil sige ansatte på måneds – eller årsnorm.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Stk. 2

For medarbejdere med en fast arbejdstid godtgøres overarbejde med frihed med tillæg af 50%. Erstatningsfrihed skal fortrinsvis gives som hele fridage.

Pålagt overarbejde i weekend eller på søgne-/helligdage godtgøres med 100%.

Stk. 3.

For medarbejdere ansat med en månedsnorm skal erstatningsfriheden gives inden udløbet af den efter normperioden følgende normperiode. I modsat fald udbetales timerne som overarbejdsbetaling.

Stk. 4.
For medarbejdere ansat med en årsnorm skal erstatningsfriheden gives inden udløb af det efter normperioden følgende kvartal med mindre andet aftales. I modsat fald udbetales timerne som overarbejdsbetaling.

§ 12. Fritvalg

Stk. 1.
Der udbetales et pensionsgivende fritvalgstillæg, der beregnes som en procent af den fast påregnelige løn. Tillægget udbetales månedsvis.

- Pr. 1. april 2025 udgør fritvalgstillægget 3,2 %
- Pr. 1. april 2027 udgør fritvalgstillægget 4,8 %

Stk. 2.
Den enkelte medarbejder kan i stedet for det i stk. 1 anførte vælge at anvende hele eller dele af tillægget til

- en øget egen indbetaling til den bestående pensionsordning og/eller

- valg af op til 8 fridage. I det kalenderår medarbejderen ansættes, kan der ikke vælges fridage.

Stk. 3.

Der kan foretages omvalg én gang om året. Valget skal meddeles senest den 15. november og har virkning for hele det efterfølgende kalenderår.

Stk. 4.
Valg af fridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 0,40% pr. valgte fridag. Lønreduktionen foretages i fritvalgstillægget.

Valgte fridage kan ikke opspares.

Fridage afholdes med den beskæftigelsesgrad medarbejderen har på afholdelsestidspunktet.

Timelønnede, midlertidigt ansatte og tidsbegrænset ansatte kan ikke vælge fridage.

Ved fratræden uanset årsag udbetales tilgodehavende fridage med 0,40% pr. fridag af månedslønnen (inkl. pensionsbidrag) ganget med det antal måneder der har været fradraget betaling for fridagene.

Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ferieberettigede løn defineret som arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget. Hertil lægges medarbejderens eget bidrag til pensionsordninger, dog ikke ATP. Derefter fradrages

a. kontant udbetalt pensionsbidrag
b. merarbejde, hvorfra der er afregnet feriepenge.
c. samt feriegodtgørelse af punkt b.

§ 13. Ferie

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst følger aftale om ferie for kommunalt ansatte, dog udgør ferietillægget (den særlige feriegodtgørelse) 1 % svarende til bestemmelsen i ferieloven.

Aftale om ferie for kommunalt ansatte er med virkning fra 1. september 2020 opdelt i to aftaler som følge af ny ferielov.

Den ene er "Aftale om ferie for personale ansat i kommuner", denne aftale omhandler bl.a. den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1%.

Den anden er "Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner". Idet overenskomsten parter har aftalt, at den særlige feriegodtgørelse i alt udgør 1%, finder aftalens bestemmelser om forhøjet feriebetaling ikke anvendelse.

§ 14. Fridage med løn

Udover fridage på helligdage, har alle medarbejdere ret til følgende fridage:

1.maj, grundlovsdag, 24. december, 31. december samt fredagen efter Kristi Himmelfartsdag

§15. Barns første, anden og tredje sygedag

Fra den 1. april 2026 indføres mulighed for tjenestefrihed med løn på barnets tredje sygedag og hjemkaldelsesdagen.

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes 1., 2., og 3. sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og

2. har ophold hos den ansatte, og

3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og

4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning: I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde tjenestefri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, såfremt betingelserne i stk. 1 er opfyldt.

Stk. 3

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg

§ 16 Tjenestefrihed i øvrigt med løn

Eventuel anden frihed uden løntab følger den lokalt aftalte personalepolitik.

§ 17. Tjenestefrihed uden løn

Stk. 1.
Der kan lokalt indgås aftale om tjenestefrihed uden løn i mindst én måned og maksimalt 24 måneder, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Stk. 2.
Den enkelte fagforening har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 18. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage

Medarbejderne følger aftalen mellem Forhandlingsfælleskabet og KL om fravær af familiemæssige årsager.

Pr. 1. april 2027 omfatter retten til 2 omsorgsdage ligeledes til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år.

§ 19. Sygdom

Stk. 1.

Der er i de enkelte fagforeninger procedure for sygemelding, herunder til hvem og hvordan sygemeldingen skal/kan meddeles. Denne procedure udleveres til medarbejderen ved ansættelsen.

Stk. 2.

Bestemmelsen i funktionærlovens § 5 stk. 2 om forkortet opsigelsesvarsel finder ikke anvendelse.

§ 20. Opsigelse

Stk. 1.

De gensidige opsigelsesvarsler følger det i funktionærloven fastsatte, herunder prøvetid efter Funktionærlovens § 2, stk. 5.

Stk. 2.

Såfremt en medarbejder påtænkes afskediget, fremsendes der meddelelse derom til medarbejderen og den lokale tillidsrepræsentant. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Medarbejderen og tillidsrepræsentanten skal have en frist på 3 uger til at afgive skriftlige bemærkninger til den påtænkte afskedigelse, i prøvetiden, dog inden for 2 uger

Stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker den faglige organisation inddraget, skal det ske indenfor den fastsatte frist jfr. stk. 2.

Medarbejderen forestår selv kontakten til den faglige organisation.

Stk. 4.

Når en medarbejder påtænkes afskediget, jf. stk. 2, underrettes den af de forhandlingsberettigede organisationer som medarbejderens stilling/funktion kan henføres til, eller som medarbejderen er medlem af.

Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om påtænkt afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Stk. 5.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med arbejdsgiveren, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller BUPL's forhold.

Såfremt den faglige organisation ønsker en forhandling, kan BUPL kræve, at forhandlingen er gennemført indenfor den fastsatte frist jfr. stk. 2.

Efter afsendelse af opsigelse kan den forhandlingsberettigede organisation kræve sagen forhandlet med den lokale BUPL-fagforening, hvis organisationen skønner at afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller BUPL's forhold. Den forhandlingsberettigede organisation kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en måned efter afsendelse af opsigelsen.

Stk. 6.

Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet om eventuel afskedigelse - inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen af den forhandlingsberettigede faglige organisation - kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn bestående af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af henholdsvis BUPL og af den forhandlingsberettigede faglige organisation, hvorefter disse i forening udpeger en opmand.

Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne. Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger motiveret kendelse.

Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den pågældendes eller i den lokale BUPL-fagforenings forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen.

Skønner den lokale BUPL-fagforening og den forhandlingsberettigede faglige organisation herefter, at samarbejdet mellem den pågældende og den lokale BUPL-fagforening har lidt - eller må antages at ville lide – væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet, kan nævnet bestemme, at den lokale BUPL-fagforening skal betale en erstatning til pågældende. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettigede afskedigede. Erstatningen kan ikke overstige 52 uger.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet og fordeles mellem parterne.

Bemærkning

Såfremt der nedlægges påstand om at en afskedigelse er begrundet i forhold omfattet af Ligebehandlingsloven eller Forskelsbehandlingsloven mv. er Nævnet kompetent til at behandle sagen og fastsætte en godtgørelse der overstiger 52 uger med udgangspunkt i det godtgørelsesniveau, der er almindelig gældende praksis. Det vil sige det niveau der er fastsat ved domstolene og/eller ligebehandlingsnævnet.

Stk. 7

Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en ansat, som ikke har været i uafbrudt beskæftigelse i den pågældende BUPL-fagforening i mindst 8 måneder før afskedigelsen.

§ 21. Uddannelsesfonden for tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

BUPL indbetaler til "Uddannelsesfonden for tillidsrepræsentanter" et bidrag pr. arbejdstime (p.t. beregnet som 1924 timer pr. år pr. fuldtidsansat. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens aktiviteter som følger:

1. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation

2. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter, der er valgt i en af BUPL's lokale fagforeninger

3. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser.

Beløbet udgør 34,9 øre pr. ATP-pligtig time.

Stk. 2.

Bidraget til uddannelsesfonden indbetales af arbejdsgiver til uddannelsesfonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomst år.

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

§ 22. Seniorordning

Stk. 1.
Den ansatte har fra og med det kalenderår, hvor den ansatte har 8 år til pågældende opnår ret til folkepension, 5 seniorfridage pr. kalenderår.

Seniordage kan ikke overføres til næste kalenderår.

Bemærkning:

For tidsbegrænsede ansatte og nyansættelser i kalenderåret udløses et forholdsmæssigt antal seniordage:

⇒ Ansættelse i op til 1 måned i et kalenderår:	Ingen seniordage
⇒ Ansættelse i op til 2 måned i et kalenderår:	1 seniordag
⇒ Ansættelse i op til 4 måned i et kalenderår:	2 seniordage
⇒ Ansættelse i op til 7 måned i et kalenderår:	3 seniordage
⇒ Ansættelse i op til 9 måned i et kalenderår:	4 seniordage
⇒ Ansættelse i mere ned 9 måneder i et kalenderår:	5 seniordage

Ved uafbrudt ansættelse i op til to måneder henover to kalenderår udløses der én seniordag i det andet kalenderår. I andre tilfælde tilskrives seniordagen som anført.

Hvis en fast ansat fratræder i kalenderåret, ydes der det fulde antal seniordage uanset fratrædelsestidspunktet. Opnår medarbejderen beskæftigelse i en anden af de 12 lokale BUPL-fagforeninger i fratrædelsesåret udløser det ikke seniordage i det kalenderår. Dvs. en medarbejder kan ved en eller flere ansættelser maksimalt opnå 5 seniordage i et kalenderår.

Såfremt en medarbejder selv opsiger sin stilling for at tage ansættelse i en anden af de 12 lokale BUPL-fagforeninger, kan det med den ansættende fagforening aftales at ikke afholdte seniordage tilskrevet i kalenderåret overføres til den nye ansættelse.

Stk. 2
Seniordagene kan udelukkende kapitaliseres ved fratræden og i forbindelse med fravær pga.. sygdom, der har umuliggjort, at seniordagen kunne afvikles i kalenderår.

Stk. 3
Der er i øvrigt hjemmel til at indgå ikke overenskomst finansierede individuelle senioraftaler. Dette kan indtil der aftales lokale seniorpolitikker ske efter samme principper som i den kommunale rammeaftale om seniorpolitik.

Stk. 4

Ved iværksættelse af seniorfrihed skal medarbejderen tildeles opgaver, der svarer til den reducerede arbejdstid.

§ 23. Kompetencefond (Kompetenceudvikling og uddannelse)

Kompetencefonden udgør 0,35 % af lønsummen
Arbejdsgiver indbetaler tilsvarende 0,35 % af lønsummen til fonden.

Fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg aftaler principper og vilkår for fondens anvendelse

Det forudsættes i øvrigt, at den lokale fagforening forestår den nødvendige kompetenceudvikling af medarbejderne.

§ 24 Tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant

Bestemmelser om tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold fremgår af protokollat 1.

§ 25 Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2026 og er gældende indtil den med tre måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

Protokollater til overenskomsten

Protokollat 1

- om forhandlingsforhold, tillidsrepræsentanter og fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg i fællesoverenskomsten. Protokollatet er revideret ved FFO fornyelsen 2026 til 2029.

Protokollat 2

om overgang til fagforeningernes fælles overenskomst. Videreføres uændret

Protokollat 3

- om organisationsforhold

Protokollat 4

- om overenskomstfornyelsen

Nyt protokollat 5

- om tryghed og inddragelse

Underskriftsblad

Bemærkning: Fagforeningernes fælles overenskomst og protokollater er tiltrådt ved samlet underskriftsblad

København, den 18. marts 2026

På vegne af alle formænd i BUPL's fagforeninger	HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat
Ivan Holck Jensen Formand BUPL MidtVestjylland	3F Privat Service, Hotel og Restauration
Betina Vincent Andersen Formand BUPL Sydøst	Dansk Socialrådgiverforening
Søren O. Nissen Sekretariatsleder BUPL Storkøbenhavn	Dansk Journalistforbund
Sanne Bjørn Sekretariatsleder BUPL Århus	DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne
	Esben Pedersen Fællestillidsrepræsentant
	Curt Andersson Fællestillidsrepræsentant-suppleant