

Resultat af forhandlingerne mellem BUPL Forbund og HK-Privat, Akademikernes Centralorganisation, Fagligt Fælles Forbund og Dansk Socialrådgiverforening vedrørende fornyelse af den tværfaglige fællesoverenskomst (OK18)

Tid:	Den 11. marts 2019.
Sted:	BUPL, Blegdamsvej 124, København.
Emne:	Fornyelse af den tværfaglige fællesoverenskomst.
Deltagere:	Repræsentanter fra BUPL Forbund, de faglige organisationer på vegne af HK-Privat, Akademikernes Centralorganisation, Fagligt Fælles Forbund og Dansk Socialrådgiverforening og tillidsrepræsentanter.
	<p>FORHANDLINGS PROTOKOL</p> <p>Parterne er enige om, at overenskomsten og aftalerne fornyes på følgende vilkår:</p> <p>1. Overenskomst-/aftaleperiode</p> <p>Overenskomsten med tilhørende protokollater og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2018 - 31. marts 2021.</p> <p>2. Generelle lønstigninger</p> <p>a) Der ydes generelle lønstigninger således:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1. april 2018 1,1%• 1. oktober 2018 1,3%• 1. oktober 2019 1,0%• 1. januar 2020 1,6%• 1. april 2020 0,4%• 1. oktober 2020 0,7% <p>b) Reguleringsordningen følger udmøntningen for det kommunale område, hvilket sker:</p> <ul style="list-style-type: none">• 1. oktober 2018• 1. oktober 2019• 1. oktober 2020

3. Ny lønmodel

Der er enighed om en ny lønmodel ud fra følgende principper:

- Lønforløb A fortsætter uændret
- Der indføres et lavere anciennitetsbestemt sluttrin, således at det anciennitetsbestemte sluttrin for
 - lønforløb B er 37,
 - lønforløb C er 43,
 - lønforløb D/E er 48,
 - lønforløb F1 er 49,75
 - lønforløb F2 er 50,75.
- Starttrin for lønforløb D/E ændres til trin 37 for den ikke forudsatte uddannelse, trin 39 for mellemlang videregående uddannelse og trin 41 for lang videregående uddannelse
- I lønforløb F1 ændres starttrin til 48.
- IT-supportere ansættes i lønforløb C.

Derved skabes der et råderum, der skal anvendes til løn efter forhandling og aftale. Det råderum der etableres ved den nye lønmodel identificeres, følges og anvendes til løn.

Ikke forbrugte midler ved overenskomstens udløb aftales anvendte mellem parterne.

Lønmodellen er gældende for ansættelser, der sker fra det tidspunkt, hvor forliget er godkendt.

Nuværende ansatte følger de nuværende lønforløb.

Både nuværende ansatte og nyansatte kan ydes tillæg i henhold til den nye lønmodel.

Teksten i §§ 2 og 8 redigeres efter principperne beskrevet i bilag 1

Resultat af forhandlingerne mellem BUPL Forbund og HK-Privat, Akademikernes Centralorganisation, Fagligt Fælles Forbund og Dansk Socialrådgiverforening vedrørende fornyelse af den tværfaglige fællesoverenskomst (OK18)

Beskrivelse af processen for indplacering i lønforløb.

Forinden stillingsopslag til faste stillinger på forbundskontoret offentliggøres, har arbejdsgiver initiativpligt til dialog med tillidsrepræsentanten om indplacering i lønforløb/lønkategori.

4. Kickstart

Der afsættes kr. 150.000 til at kickstarte den nye lønmodel. Beløbet er arbejdsgiverfinansieret. Tillidsrepræsentanterne har forhandlingsadgang i forhold til udmøntningen af disse midler.

Midlerne er til rådighed fra det tidspunkt, hvor forliget er godkendt.

5. Ændring af forlænget opsigelsesvarsel for TR og AMR

Forlænget opsigelsesvarsel for TR og AMR ændres til 7 måneder.

Det er aftalt, at der herved frigøres 0,2%.

6. Kompetencefonden

Kompetencefonden gøres permanent, dog ændres finansieringen pr. 1. januar 2019 således, at 0,3% kommer af overenskomstmidler og 0,6 % er arbejdsgiverfinansieret.

Ændringen i finansieringen af kompetencefonden frigiver 0,3%.

7. Pension

Pensionssatsen ændres således:

- Pr. 1. april 2019 fra 15,14% til 16,16%

Omkostningen udgør 0,85%


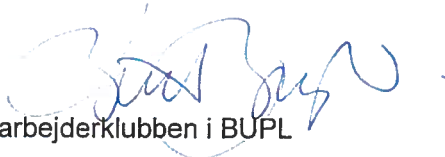
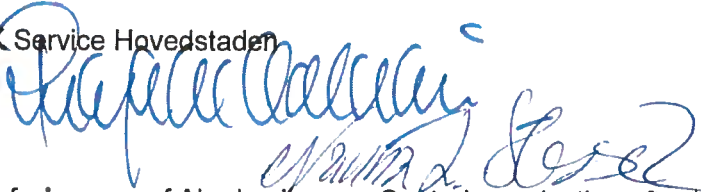


8. MED-aftalen

I overenskomstperioden arbejdes der videre mod en ændret MED-aftale.

9. Fritvalgsordning

Der gives mulighed for valg af op til 7 fritvalgsfridage årligt.

Resultat af forhandlingerne mellem BUPL Forbund og HK-Privat, Akademikernes Centralorganisation, Fagligt Fælles Forbund og Dansk Socialrådgiverforening vedrørende fornyelse af den tværfaglige fællesoverenskomst (OK18)

	<p>Ændringen træder i kraft pr. 1. januar 2020.</p>
	<p>Parterne er enige om at indstille ovennævnte til godkendelse i de kompetente forsamlinger.</p> <p>Senest mandag den 15. april 2019 kl. 14:00 meddeler parterne gensidigt, om forhandlingsresultatet er godkendt eller ej.</p> <p>Samtlige krav er hermed afhandlet.</p> <p>København den 11. marts 2019</p> <p> BUPL</p> <p> Medarbejderklubben i BUPL</p> <p>HK Service Hovedstaden </p> <p>Djof på vegne af Akademikernes Centralorganisation efter bemyndigelse fra de AC-organisationer, der aktuelt har medlemmer, ansat i BUPL på Forbunds kontor.</p> <p> Fagligt Fælles Forbund (3F)</p> <p> Dansk Socialrådgiverforening</p>

Bilag 1 - Ny Tekst til §§ 2 og 8

§ 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 medarbejdere ydes et løntillæg på 4.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2000).

Stk. 3.

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

Engangsvederlag er altid et fast ikke-pensionsgivende kronebeløb.

Stk. 4.

Efter indplaceringen i et lønforløb i henhold til § 3 sker automatisk oprykning til næste trin i lønforløbet hvert andet år indtil det sidste trin i lønforløbet er opnået.

De overordnede grundprincipper er, at enhver lønudvikling udover det anciennitetsbestemte lønforløb kan ske:

- a) På baggrund af en personlig udvikling i stillingen, relevant efter-/videreuddannelse og/eller udvikling i kompetencer.
- b) På baggrund af en vurdering af udviklingen i stillingens indhold/ansvar.
- c) På baggrund af nye varige opgaver, hvor det kræver kompetencer udover, hvad der er forventeligt.

Stk. 5.

Lønudviklingen jfr. § 2 stk. 4 kan ske ved:

- a) Tildeling af kvalifikationstillæg jf. stk. § 2 stk. 6

Tildeling af tillæg kan ske både ved ansættelsen og i ansættelsen uanset, hvor i lønforløbet den aktuelle indplacering er.

ULM Ry AE ZEB Sger Blum

b) Oprykning i lønforløbet (Lønhop)

Oprykning i lønforløbet kan ske i de situationer, hvor det er vurderingen, at medarbejderens niveau for opgavevaretagelsen ligger væsentligt ud over, hvad der er forventeligt i forhold til den anciennitetsgivende beskæftigelse, der var grundlaget for indplacering samt evt. senere udvikling i funktionen

c) Oprykning til sluttrin i lønforløbet

Under de enkelte lønforløb i § 3 er de overordnede grundforudsætninger for oprykning til sluttrinnet beskrevet.

Herudover kan der ske tildeling af funktionstillæg og arbejdstidsbestemte tillæg jfr. § 8. Tildelingen af disse tillæg kan ske både ved ansættelsen og i ansættelsen uanset hvor i lønforløbet den aktuelle indplacering, inden for de forudsætninger der er angivet i § 8.

Stk. 6

Enhver løndannelse skal ske inden for rammerne af lønpolitikken og de overordnede grundprincipper, der er beskrevet i forhold til lønudviklingen i overenskomstens §3.

For alle kategorier af medarbejdere under overenskomsten kan efter forhandling og ved gensidig enighed indgås aftaler om oprykning til et højere trin i lønforløbet (lønhop), kvalifikationstillæg og oprykning til sluttrin. Lønudviklingen forhandles og aftales lokalt mellem den enkelte direktør/vicedirektør og tillidsrepræsentanten.

Lønudviklingen kan være initieret både af ledelsen og tillidsrepræsentanterne. Den part der initierer en forhandling om lønforbedring til en medarbejder, skal forud herfor fremsende en redegørelse med baggrunden for indstillingen, medarbejderens nuværende lønindplacering samt eventuelle tillæg herudover. Enhver indstilling om lønforbedring skal behandles/vurderes særskilt.

Bemærkning:

Der udarbejdes et skema der skal anvendes ved indstilling af tillæg, oprykning i lønforløbet (lønhop) eller oprykning til løntrin udover det anciennitetsbestemte. Skemaet skal indeholde grundoplysninger som nuværende funktion og lønindplacering samt begrundelse for indstillingen.

Ved nyansættelser hvor en af parterne finder, at der er grundlag/behov for en højere indplacering i et lønforløb, end det ansøgerens erfaring tilsikrer, skal der ikke udarbejdes et indstillingsskema. Det forhandles i forbindelse med ansættelsen. Eventuel uenighed må ikke få opsættende virkning for BUPL's tilbud om ansættelse.

NLH
FLY
BLS
AE
Sgt
Mw

§ 8 Funktionstillæg og arbejdstidsbestemte tillæg

Stk. 1. Udetillæg

Gældende for medarbejdere der er ansat før 1. april 2003:

Med sagsbehandlere, der har mange udadrettede funktioner og arbejdsopgaver, kan der aftales et fast årligt tillæg til lønnen på 47.800 kr.

Dette tillæg dækker fuld og endelig afregning for det arbejde, der erlægges uden for huset, eksempelvis ved deltagelse i kurser, rejser og mødevirksomhed. I arbejdstidsopgørelsen indregnes sådanne arbejdsdage med den faktiske udførte tjeneste, dog højst den gennemsnitlige dagsnorm for en fuldtidsstilling.

Såfremt den faktisk udførte tjeneste den enkelte dag har en varighed over den gennemsnitlige dagsnorm for en fuldtidsstilling, udbetales der dog et lømmepengebeløb med den af Ligningsdirektoratet fastsatte sats ved deltagelse i kurser m.v.

Stk. 1 er udgået pr. 1. april 2003 med fremadrettet virkning.

Bemærkning:

For de medarbejdere, der har udetillæg som et vilkår i deres gældende ansættelseskontrakt, gælder der uændrede ansættelsesvilkår, med mindre den enkelte medarbejder ønsker udetillæg ændret til et rådighedstillæg på samme kronebeløb.


Stk. 2. Rådighedstillæg

For medarbejdere der aflønnes efter lønforløb C og D/E kan aftales, at de påtager sig en forpligtelse til merarbejde i indtil 45 timer i kvartalet, og at der ydes den pågældende et rådighedstillæg med nedennævnte årlige beløb:

Anciennitet, år	tillæg/år
1 - 2	37.600 kr.
3 - 6	42.600 kr.
7 og derover	47.800 kr.

Bemærkning:

Der er enighed om, at udnyttelsen af rådighedsforpligtelsen på årsbasis ikke bør overskride 60% (svarende til 108 timer om året).

ULLH 

11-03-2019

Midler til fornyelse af overenskomst 2018 – 2021

Generelle lønstigninger	6,10 %
Reguleringsordningen (skøn)	0,72 %
Organisationsmidler	0,35 %
Afkøb af kompetencefond midler	0,30 %
Afkøb af TR/AMR opsigelsesvarsel	0,20 %
I alt	7,67 %
Kick-start individuel løndannelse	150.000 kr.

Omkostningsbilag vedr. fornyelse af overenskomst 2018 – 2021

Stigning i procent	1.4.2018	1.10.2018	1.4.2019	1.10.2019	1.1.2020	1.4.2020	1.10.2020	I alt
Generelle lønstigninger	1,10	1,30		1,00	1,60	0,40	0,70	6,10
Reguleringsordningen (skøn)		0,02		0,34			0,36	0,72
Pensionsforbedring			0,85					0,85
I alt	1,10	1,32	0,85	1,34	1,60	0,4	1,06	7,67

sgn

BEJ
AE

NLH