

BUPL og Medarbejderklubben

FFO 2024 - 2026

Fagforeningernes Fælles Overenskomst

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. Administrativ medarbejder	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 og anden sygedag.....	16
§ 16 Tjenestefrihed i øvrigt med løn.....	17
§ 17. Tjenestefrihed uden løn.....	17
§ 18. Graviditet, barsel og adoption	17
§ 19. Sygdom	17
§ 20. Opsigelse.....	18
§ 21. Uddannelsesfonden for tillidsrepræsentanter	19
§ 25. Seniorordning	20
§ 26. Kompetencefond (Kompetenceudvikling og uddannelse)	21
§ 27. Tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant	21
§ 28 Overenskomstens varighed og opsigelse.....	21
Protokollater til overenskomsten	22

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 ulønnede praktik, hvor der er mulighed for yde et tilskud/erkendelighed optages der forhandling 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 er 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 0,25% af lønsummen ved overenskomstperiodens begyndelse 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 beegnes 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. Administrativ medarbejder

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

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 rapporter, økonomiske analyser- og redegørelser, budgetopfølgingsmateriale 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.

Lønbandet 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 lønband 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, person-sagsbehandling og kommunikationsarbejde (ikke udtømmende).

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

Lønbandet 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 § 7, 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.

Stk. 3.

Den gennemsnitlige arbejdstid må højst 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 16,5 % af den i §§ 3 og 12 angivne løn samt af deltidsansattes merarbejde, jf. § 10. Fra 1. april 2025 udgør pensionsbidraget 17,43%

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

Bemærkning: Lønkomensation for arbejde på store bededag bortfalder fra april 2025 i.f.m. forhøjelse af pensionsbidraget.

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.
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Dansk Magisterforening	MP Pension
Dansk Psykolog Forening	MP Pension
Bibliotekarforbundet	Bibliotekarernes Pensionsordning i Kommunernes Pensionsforsikring (KP)
Dansk Journalistforbund	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 arbejdstidens 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 inden for 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 sygdom registreres den gennemsnitlige arbejdsdag (7,4 timer for fuldtidsansatte).

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.

Bemærkning: Ulempetillægget ydes pr. 1. april 2025

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 compensation 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 medarbejdere 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 løndelev tilsvarende, med mindre andet er aftalt.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den faste arbejdstid udfører tjeneste (merarbejde), der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende fritid eller med normal timeløn. Beordret tjeneste ud over den arbejdstid, der er gældende for fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde, dog jævnfør stk. 5.

Stk. 2.

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

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

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 døgn's 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 arbejdstidingen 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 en fuldtidsnorm, 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. 2019 udgør fritvalgstillægget 1,2 %.
- Pr 1. april 2022 udgør fritvalgstillægget 1,75 %
- Pr. 1. april 2025 udgør fritvalgstillægget 3,2 %

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 et antal fridage. I det kalenderår medarbejderen ansættes, kan der ikke vælges fridage. Der kan vælges fridag fra første hele kalenderår, det vil sige fra 2020.

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.

Ved valg af fridage skal der vælges minimum 3 fridage. Fra og med kalenderåret 2023 kan der vælges op til 4 fridage. Fra og med kalenderåret 2026 kan der vælges op til 8 fridage.

Stk. 5.

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 arbejds-markedsbidragsgrundlaget. 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 og anden sygedag

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelt tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og/eller anden sygedag, når følgende betingelse er opfyldt;

- barnet opholder sig hos den ansatte
- fravær er nødvendigt af hensyn til barnet og
- tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Stk. 2.

Fravær efter nærværende bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over de ansattes sygefravær.

Stk. 3.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær. Under tjenestefrihed har den ansatte ret til løn. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 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 og adoption

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

§ 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.

§ 25. 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.

Senior dage 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 p.g.a. 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.

§ 26. Kompetencefond (Kompetenceudvikling og uddannelse)

Kompetencefonden udgør 0,25 % af lønsummen

Arbejdsgiver indbetaler tilsvarende 0,25 % 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.

§ 27. Tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant

Bestemmelser om tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold fremgår af protokollat 1.

§ 28 Overenskomstens varighed og opsigelse

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024 og er gældende indtil den med tre måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

Protokollater til overenskomsten

Protokollat 1

- om forhandlingsforhold, tillidsrepræsentanter og fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg i fællesoverenskomsten. Protokollatet er opdateret med mindre ændringer ved FFO fornyelsen 2024 til 2026)

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

Nyt protokollat 6

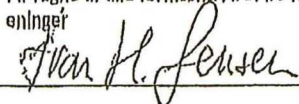
- om periode projekt

FFO 2024 " 2026

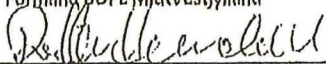
Bemærkning: Fagforeningernes fælles overenskomst og protokollater er tiltrådt ved samlet underskrifts-blad

København, den 12. marts 2024

På vegne af alle formænd i BUPL's fagfor-
eninger

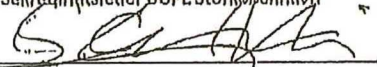


Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

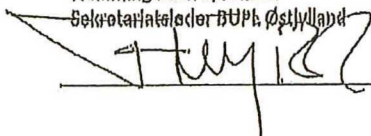


Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

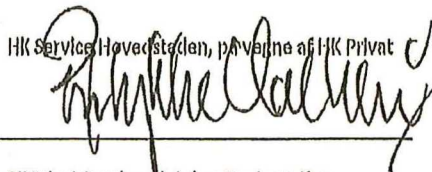
Søren O. Nissen
Sekretariatsleder BUPL Storkøbenhavn



Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland



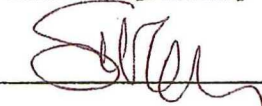
HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat



3F Privat Service, Hotel og Restauration



Dansk Socialrådgiverforening



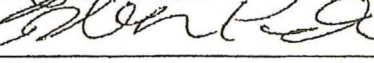
Dansk Journalistforbund



Djøl: på vegne af Almindeligerorganisationerne



Esben Pedersen
Fællestillidsrepræsentant



Curt Andersen
Fællestillidsrepræsentant suppleant



Protokollat 1 - Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten

Indhold

Protokollat 1 - Procedurer, tillidsrepræsentanter og forhandlingsforhold i fællesoverenskomsten ...	1
1. Overenskomstsysteet og forhandlingsforhold	1
2. Forhandlingsopgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU)	1
3. Fællestillidsrepræsentant og suppleant	2
4. Lokale forhandlingsopgaver (for tillidsrepræsentanten / overenskomstens parter).....	3
5. Lokal medbestemmelse og medindflydelse (for medarbejderrepræsentanterne)	3
6. Den lokale tillidsrepræsentant	4

1. Overenskomstsysteet og forhandlingsforhold

Fagforeningernes fælles overenskomst (FFO) udgør aftale og overenskomstgrundlaget for ansatte i BUPL's 12 fagforeninger jf. § 1, stk. 1

I det følgende præciseres det aftalte forhandlingssystem mellem overenskomstfornyelserne og parternes forudsætninger herfor. Nærværende protokollat fastlægger således de centrale og lokale forhandlings- og aftalekompetencer, ligesom forudsætningerne i form af et centralt overenskomstudvalg (FFU), fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant og medindflydelse beskrives.

Det centrale niveau er beskrevet i afsnit 2 og 3 om henholdsvis fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (2) og fællestillidsrepræsentanten og dennes suppleant (3).

Det lokale niveau er beskrevet i afsnit 4-6 om henholdsvis lokale forhandlingsopgaver (4), lokal medindflydelse og medbestemmelse (5) og tillidsrepræsentanten (6)

2. Forhandlingsopgaver i fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU)

2.1. Der nedsættes i overenskomstperioden et fast forhandlingsudvalg – fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) - bestående af repræsentanter fra henholdsvis ledelse og medarbejdere i BUPL's fagforeninger. For BUPL udpeger formandsgruppen to administrative ledere som sammen med Fællestillidsrepræsentant og dennes suppleant udgør FFU. Se særskilt afsnit og FTR og suppleant.

2.2. Fagforeningernes fælles forhandlingsudvalg (FFU) har til opgave at understøtte overenskomstens implementering i de 12 fagforeninger, rådgive fagforeningerne og fortolke overenskomsten i perioden samt

foretage det overenskomstforberedende arbejde parterne måtte aftale i forbindelse med overenskomstfornyelserne.

FFU har som minimum følgende opgaver jf. overenskomsten.

- At følge og opsamle erfaringer med fagforeningernes anvendelse af fællesoverenskomsten
- at give fortolkningsbidrag i forhold lokale forhandlingsforhold.
- nyansættelser jf. punkt 6. Ved lokal uenighed om lønindplacering: Udarbejde motiveret forslag til lønindplacering indenfor 4 uger.
- at aftale principper og vilkår for anvendelsen af FFO kompetencefond.

2.3 FFU fastsætter selv sin forretningsorden. Der udarbejdes en møde- og opgaveplan for hver overenskomstperiode. Det påhviler FFU, at orientere fagforeningerne om dets arbejde.

3. Fællestillidsrepræsentant og suppleant

3.1. Valg af fællestillidsrepræsentant og suppleant for fællestillidsrepræsentant

Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanter i de lokale BUPL Fagforeninger. Suppleant for fællestillidsrepræsentanten vælges også af og blandt tillidsrepræsentanter i de lokale BUPL Fagforeninger. Meddelelse om valg af Fællestillidsrepræsentant og suppleant foretages til Forbundets HR-enhed.

3.2. Fællestillidsrepræsentantens virksomhed

Fællestillidsrepræsentantens opgaver i forhold til FFU fremgår af punkt 2 herover. Fællestillidsrepræsentanten har desuden til opgave at understøtte de lokale tillidsrepræsentanter med sparring i forhold til overenskomstens bestemmelser og bidrag til FFU-arbejdet.

Opgaver og tidsforbrug registreres og drøftes løbende i FFU. Det forudsættes, at FTR anvender IT faciliteter sådan at den afsatte tid anvendes effektivt og kun undtagelsesvist anvendes til transport.

3.3 Suppleant for Fællestillidsrepræsentanten

Suppleantens opgave er afgrænset til at bistå fællestillidsrepræsentanten ved FFU-møder. Det anslås at FTR suppleantens tidsanvendelse udgør maksimalt 25 %. Jævnfør punkt 2.4 svarer det til anslået gennemsnitligt ½ dag om måneden.

Det forudsættes at FTR suppleantens fortsat er valgt TR. Der ydes ikke løntillæg til FTR-suppleanten. FTR-Suppleanten indtræder desuden i fællestillidsrepræsentantens opgaver ved langvarigt forfald af mere end 3 ugers varighed.

3.4 Udgifter og finansiering

Der afsættes forlods en ramme på op til 14,8 timer om måneden, som ydes som kompensation til de fagforeninger hvor fællestillidsrepræsentanten og suppleanten er valgt.

3.5. Udgifter til transport

FTR afregnes efter regning med offentlig transport mm. og efter statens høje takst ved kørsel i egen bil.

3.6. FTR-tillæg

FTR ydes et løntillæg på 12.000 kroner årligt grundbeløb for at varetage funktionen som FTR. Såfremt FTR også er TR ydes der ikke selvstændig honorering for TR-funktionen.

4. Lokale forhandlingsopgaver (for tillidsrepræsentanten / overenskomstens parter)

4.1 Overenskomstens parter har bemyndigede de lokale parter – ledelse og tillidsrepræsentant følgende forhandlingsopgaver i forhold til overenskomstens anvendelse lokalt:

- aftale vilkår ved flyt mellem lønforløb herunder funktionsændringer og arbejdstidsændringer samt eventuelle individuelle aftalte løndelev og ophør af disse jævnfør overenskomstens §§ 2 og 3
- aftale overflytning af medarbejdere efter 1.4.2020, der har valgt at forblive ansat på vilkår fra hidtidige lokale overenskomst til fagforeningernes fælles overenskomst. Aftalen forudsætter lokal enighed. Aftalen skal underskrives af FTR før den er gældende.
- aftale lønindplacering ved nyansættelse. Kan de lokale parter ikke blive enige forelægges sagen for FFU, der kommer med et motiveret forslag til indplacering indenfor 4 uger. Den lokale fagforening kan uagtet, at sagen indbringes for FFU, foretage ansættelse. Kan fagforeningens ledelse og tillidsrepræsentanten fortsat ikke blive enige om lønindplacering, indbringes sagen til forhandling mellem den lokale ledelse og den forhandlingsberettigede organisation.
- Oprykning i lønforløbet jf. det forhandlingsbestemte lønforløb
- Indgå individuelle senioraftaler jf. FFO § 25

Listen er udtømmende.

4.2 De lokale parter skal ved tvivsspørgsmål om forhandlingsopgaverne søge rådgivning i FFU og kan i tilfælde af uenighed anmode om FFU's fortolkning jf. bestemmelserne i afsnitte om FFU.

5. Lokal medbestemmelse og medindflydelse (for medarbejderrepræsentanterne)

5.1. De centrale parter forudsætter at der lokalt i den enkelte fagforening ydes medindflydelse og medbestemmelse svarende til den MED rammeaftale som gælder på det kommunale område.

5.2 Medbestemmelsen og medindflydelsen kan udøves gennem en lokal MED-aftale og MED-udvalg eller kan lokalt aftales udøvet i fast møderække mellem leder og tillidsrepræsentant.

5.3 Den enkelte fagforening skal sikre at man lever op til arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

5.4 De lokale parter skal ved tvivlsspørgsmål om medindflydelse og medbestemmelse søge rådgivning i FFU og kan i tilfælde af uenighed anmode om FFU's fortolkning af 5.1.

5.5. De lokale parter skal sikre at lokale retningslinjer og personalepolitikker forhandles i lokalt MED udvalg eller med den lokale tillidsrepræsentant

6. Den lokale tillidsrepræsentant

6.1. Formål

Formålet med tillidsrepræsentanten virke er, at der skal skabes grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

6.1.2. Hensigten er, at det skal sikres, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelsen og medbestemmelse aftales på grundlag af en lokal drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

6.2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for medarbejderne som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelse og dennes repræsentanter.

6.2.1. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for alle medlemmer indenfor sit valgområde. Og kan som sådan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt op-tage forhandlinger om lokale spørgsmål.

6.2.2. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret.

6.2.3 Tillidsrepræsentanten deltager med mindre andet aftales i ansættelsesprocessen. Det indebærer, at den stedlige ledelse og tillidsrepræsentanten forud for ansættelsen drøfter jobprofil, stillingskategori og foreløbige overvejelser om kandidat og lønforhold.

6.3. Tidsforbrug til varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig, til at hvervet som Tillidsrepræsentant kan ud-føres forsvarligt. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af Tillidsrepræsentantens ordinære arbejde.

Bemærkning:

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til udøvelse af hvervet som tillidsrepræsentanten afklares mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Eventuelt tvist herom håndteres i henhold til hovedaftale.

6.4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for tillidsrepræsentant

I den enkelte lokale fagforening med mindst 5 medarbejdere kan der vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 suppleant for tillidsrepræsentant

6.4.1. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medlemmer af en af de overenskomstbærende organisationer med mindst 1/2 års ansættelse i den lokale fagforening. Elever og praktikanter er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for den lokale fagforening. Den lokale fagforening er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 2 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Tvist om godkendelse af valg af tillidsrepræsentant behandles efter hovedaftalen/de fagretlige regler.

Bemærkning: Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail

6.4.2. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentant-arbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

6.5. Suppleant for tillidsrepræsentanten

Suppleant for tillidsrepræsentanten indtræder i tillidsrepræsentantens opgaver ved forfald af mere end 3 ugers varighed.

6.6. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentantens løn under varetagelse af hvervet

TR og AMR ydes et tillæg for funktionen på 6.000 kroner i årligt grundbeløb. Tillidsvalgte der pr.1. 4. 2019 ydes et højere tillæg bibeholder dette så længe de har tillidshvervet. Udgiften hertil tages med i opgørelsen i rammen.

Hvis arbejdspladsen lægger beslag på medarbejderen i sin egenskab af tillidsrepræsentant, ydes denne samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som tillidsrepræsentanten ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Hvervet som tillidsrepræsentanten kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til hvervet som tillidsrepræsentanten, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

6.7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantens og fællestillidsrepræsentantens afskedigelse skal være begrundet i tvingende årsager.

6.7.1. Inden en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem den lokale fagforening og den faglige organisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Den lokale fagforening kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

6.7.2. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af.

6.7.3. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens eller fællestillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i pkt. 4.7.1. og 4.7.2. I sådanne tilfælde skal den lokale fagforening snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med faglige organisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

6.7.4. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til Hovedaftalens bestemmelse om mægling og voldgift. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter pkt. 4.7.1. og 4.7.2. har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

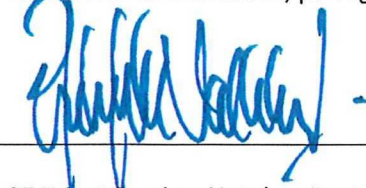
København, den 20. marts 2024

På vegne af alle formænd i BUPLs fagforeninger

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

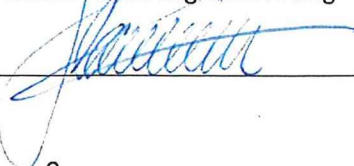
Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

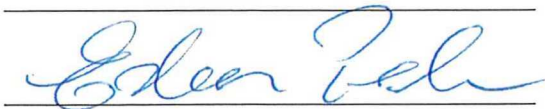
HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat



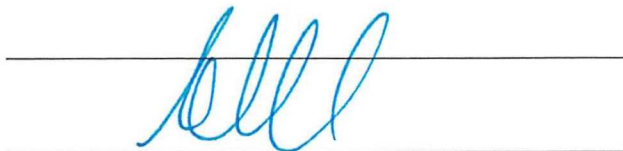
3F Privat Service, Hotel og Restauration

Dansk Socialrådgiverforening





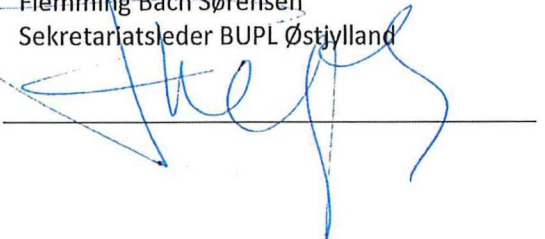
Søren O. Nissen
Sekretariatsleder BUPL Storkøbenhavn



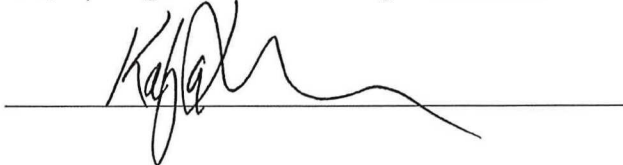
Dansk Journalistforbund



Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland



DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne



Protokollat 2 - om overgang til Fagforeningernes Fælles Overenskomst.

Indhold

1. Generelt om overgang fra lokale overenskomster til fagforeningernes fælles overenskomst	1
2. Grundforudsætninger	1
3. Principper for overflytningen og oprykning.....	2
4. Særligt om seniorvilkår ved overgang til fagforeningernes fælles overenskomst	2
5. Medarbejdere, der bliver på deres nuværende overenskomster	3

1. Generelt om overgang fra lokale overenskomster til fagforeningernes fælles overenskomst

Alle lokale aftaler, der er hjulmet i de lokale fagforeningers overenskomster ophører ved ikrafttræden af fagforeningernes fællesoverenskomst, dog sådan at anvendelsen af kollektivt og individuelt afsatte og aftalte midler skal forhandles lokalt i forlængelse af ikrafttræden af FFO.

Parterne er opmærksomme på, at der i forbindelse med overgang til FFO kan fremkomme forhold, der ikke er taget højde for i nærværende protokollat. Der er enighed om at parterne i sådanne tilfælde håndterer dette ved aftale enten ved overgangsforhandlingerne eller særskilt lokalt.

Lokale arbejdstids- og fleksaftaler forudsættes genforhandlet lokalt.

Parterne har aftalt, at alle medarbejdernes overgang til FFO forhandles samlet det vil sige med deltagelse af repræsentanter fra A og B som har forhandlet overenskomsten.

For alle medarbejdere vil der blive udarbejdet en individuel oversigt over de lønmæssige konsekvenser ved overgang.

Medarbejdere, der er ansat før i 01.04 2019 kan frit vælge, om de ønsker at overgå til den nye overenskomst, der er fælles for BUPL's lokale fagforeninger (FFO), eller om de ønsker at blive på den hidtidige overenskomst.

2. Grundforudsætninger

Overgangsordning og overenskomstindgåelsen sker efter følgende grundforudsætninger:

- En harmonisering af pensionsbidraget, frit valg og den særlige feriegodtgørelse

- Omkostningerne ved overgangsordningen skal samlet set være finansieret indenfor den økonomiske ramme.

3. Principper for overflytningen og oprykning

Ved overgangen til den nye overenskomst er udgangspunktet, at medarbejderne som minimum oppebærer lønvilkår, der modsvarer deres samlede nuværende lønvilkår. Det vil sige den samlede værdi af alle fast påregnelige løndelev inkl. pension.

Øvrige aftalte principper for overgangen er:

- Indplaceringen kan være på et løntrin, der ikke findes i det aftalte lønbånd. Medarbejderen flyttes til nærmeste ¼ højere trin for de medarbejdere, der samlet set oppebærer en løn der er mindre end trin 48. For medarbejdere, der ved overgang ender på trin 48 og derved flyttes denne til nærmeste 1/10 trin.
- Når den overflyttede medarbejder rykker til næste trin er det til næste trin i lønforløbet.
- Alle nuværende ansatte, der ikke er på slutløn, overføres med ret til 2 anciennitetsbestemte stigninger såfremt dette kan indeholdes på løntrinnet inden sluttrin.
- Alle nuværende medarbejdere overflyttes med deres nuværende arbejdstidsnorm med mindre andet aftales.
- Har medarbejderen andre overenskomstfastsatte vilkår forhandles disse lokalt.
- Medarbejderens valg er varigt.

4. Særligt om seniorvilkår ved overgang til fagforeningernes fælles overenskomst

De aftalte principper for overgangsordning i.f.t. seniorvilkår er

- Allerede aftalte og iværksatte individuelle senioraftaler fortsætter uændret med den konsekvens, at medarbejderen ved overgang til FFO ikke er omfattet af §25.
- Med virkning fra ikrafttræden af FFO erstatter overenskomstens senioraftale Jf. §25 de lokale senioraftaler.
- Medarbejdere, der inden udgangen af 2019 er fyldt 55 år gives mulighed for at vælge en senioraftale i henhold til de hidtidige lokale senioraftaler. Derved finder FFO's § 25 ikke anvendelse.

Muligheden for at gøre brug af overgangsordning om seniorvilkår udløber 3 måneder efter overenskomstens i ikrafttræden. Dette valg er bindende.

5. Medarbejdere, der bliver på deres nuværende overenskomster

For de medarbejdere der vælger at blive på den nuværende overenskomst, skal det ligeledes konkret aftales, hvilken måde deres ansættelsesmæssige rammer håndteres. Udgangspunktet er:

- Ønsker en medarbejder ikke at overgå til den nye fælles overenskomst for de lokale fagforeninger forbliver medarbejderen ansat på vilkår i henhold til den hidtidige overenskomst.
- Medarbejderens valg er varigt, dog jævnfør protokollat 1 afsnit 5.4 ("kattelem")
- Medarbejdernes løntrin reguleres dog i henhold til fagforeningernes fælles overenskomst § 2 stk. 1 det vil sige på samme tid og med samme sats som i FFO. Det gælder også ved fremtidige overenskomstfornyelser.
- Akutfondsmidler indbetales i henhold til FFO §21.

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad. Protokollatet er ikke ændret ved overenskomstfornyelsen 2021 til 2024.

København, den 2. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs
fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 3 - om organisationsforhold

Henset til BUPL's formål og virksomhed ser parterne gerne, at ansatte på fagforeningernes fælles overenskomst er medlem af en af de overenskomstbærende organisationer.

København, den 2. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs
fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

Protokollat 4 - om fornyelse af Fagforeningernes Fælles Overenskomst

Parterne er enige om at fornyelse af fagforeningernes fælles overenskomst tager udgangspunkt i "Aftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse".

København, den 4. september 2019

På vegne af alle formænd i BUPLs
fagforeninger

HK Service Hovedstaden, på vegne af HK Privat

Ivan Holck Jensen
Formand BUPL MidtVestjylland

3F Privat Service, Hotel og Restauration

Rikke Hunsdahl
Formand BUPL Fyn

Dansk Socialrådgiverforening

Bjarne Hansen
Sekretariatsleder BUPL Midtsjælland

Dansk Journalistforbund

Flemming Bach Sørensen
Sekretariatsleder BUPL Østjylland

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne

FFO Protokollat 5 - om tryghed og inddragelse

Protokollat 5

Vedrørende tryghed og medindflydelse ifm. omlægning af opgaver mellem BUPL-fagforeninger

Parterne har aftalt følgende hensigtserklæringer i forhold til stillingsnedlæggelser som følge af økonomi, samdrift af opgaver mellem to eller flere fagforeninger og overdragelse af opgaver fra en fagforening til en anden eller andre.

Aftalen regulerer forholdet mellem fagforeninger – og ikke internt i den enkelte fagforening. Her henvises til overenskomsten generelt og til lokale personalepolitikker.

Stillingsnedlæggelse – samtalegaranti

Ved uansøgt afskedigelse som følge af økonomiske forhold i BUPL's fagforeninger, eller som konsekvens af overdragelse af opgaver mellem fagforeningerne, anbefales det, at den lokale fagforening i opsigelsesperioden omplacerer egne medarbejdere til stillinger indenfor egen fagforening.

Herudover kan den enkelte medarbejder lade sig opskrive til at modtage fremtidige stillingsopslag på tværs af BUPL's lokale fagforeninger. Forpligtelsen gælder i opsigelsesperioden og 12 måneder efter fratrædelsestidspunktet, hvor BUPL's lokale fagforeninger er forpligtet til at tage den opsagte medarbejder til samtale.

MED-inddragelse på tværs af fagforeninger

Ved påtænkt flytning af opgaver, eller øget samarbejde mellem flere fagforeninger med væsentlige ansættelsesmæssige konsekvenser, skal der i de involverede fagforeninger være mulighed for at aftale afholdelse af et fælles MED-udvalgsmøde eller lign. med henblik på at give den samlede medarbejderkreds i de involverede fagforeninger mulighed for at kvalificere ledelsens beslutning gennem medinddragelse på et så tidligt tidspunkt som muligt.

Det påhviler de lokale ledelser ansvaret for at sikre medindflydelse og medbestemmelse på forhold, der går på tværs af fagforeninger.

MED-inddragelse på tværs af fagforeningerne finder sted såfremt enten A- eller B-siden i en involveret fagforening ønsker dette.

Ved medarbejderes opgaveløsning for flere fagforeninger

I forbindelse med økonomisk betingede nedskæringer af stillinger i en fagforening, er denne forpligtet til at medvirke positivt til, at en medarbejder, som reduceres i timetal kan opnå ansættelse op til fuldtidsbeskæftigelse. Forpligtigelsen gælder i.f.t. kunne opnå supplerende ansættelse i en anden BUPL-fagforening, så den samlede ansættelse svarer til en fuldtidsstilling.

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad.

København, den 12. marts 2024

Protokollat 6 - FFO periodeprojekt.

Protokollat 6 - Periodeprojekt til afdækning af behov for ny stillingskategori

Parterne har i forbindelse med OK24 forhandlingerne konstateret

- 1) At BUPL's økonomiske og organisatoriske udvikling de kommende år kan påvirke behovet for stillinger og eller funktioner mellem det nuværende lønbånd D og egentlige lederstillinger uden for overenskomstens dækningsområde.
- 2) At medarbejderklubben har rejst krav om, at konsulenter først overgår til vilkår om ingen højeste arbejdstid, når man forhandles over løntrin 50.
- 3) At parterne i drøftelserne af koordinatore og mellemedere ønsker en mere overenskomstmæssig tydelighed i, hvordan gruppen adskiller sig fra faglige konsulenter.

Med henblik på at fremtidssikre overenskomsten har parterne derfor aftalt, at FFU i perioden skal undersøge, drøfte og gerne komme frem til fælles løsningsforslag eller emner til fremtidige forhandlinger i forhold til:

- Overenskomstens afgrænsning af konsulentstillinger ift. ledelsesstillinger, herunder om de nuværende bestemmelser vurderes robuste nok til fremtidens eventuelle behov for koordinatore, chefkonsulenter eller lign. Arbejdet bør blandt andet afklare fordele og ulemper ved forskellige typer stillinger henholdsvis inden for og uden for overenskomsten.
- Overenskomstens håndtering af ansatte koordinatore / mellemedere, og hvordan de lønmæssigt i dag er honoreret for denne særskilte opgave.
- Overenskomstens eventuelle behov for en anden lønstruktur, herunder undersøge opgavemæssige og ansvarsmæssige snitflader i relation til overenskomstens lønbestemmelser jf. ovenstående.

Parterne er enige om at være åbne om eventuelle bekymringer for at få en fri og uforpligtende drøftelse om fordele og ulemper, samt hvordan fremtiden kan forme sig, hvilken udvikling organisationen kunne tage, og hvordan det kunne påvirke rammer og vilkår afhandlet i fællesoverenskomsten.

Arbejdet i FFU bør afsluttes i efteråret 2025, således at resultaterne kan indgå i parternes indsamling af krav.

Bemærkning: Protokollatet er tiltrådt ved samlet underskriftsblad.

København, den 12. marts 2024