

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Overenskomst mellem Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund (BUPL) og HK Service Hovedstaden, Dansk Socialrådgiverforening, Fagligt Fælles Forbund – Hotel og restauration (3F) og Akademikerorganisationerne (AC).

Indhold

§ 1. Overenskomstens område og organisationsforhold	2
§ 2. Løn generelt.....	3
§ 3. Løn – medarbejdere ansat fra og med 15. april 2019.....	4
§ 3 a. Løn - medarbejdere ansat før 15. april 2019	5
§ 4. Løn elever.....	6
§ 5. Unge medhjælpere	6
§ 6. Løn studentermedhjælpere	7
§ 7. Tillæg til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	7
§ 8. Funktionstillæg og arbejdstidsbestemte tillæg.....	8
§ 9. Fritvalgsordning	9
§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling	11
§ 11. Arbejdstid.....	12
§ 12 Overtidsbetaling	15
§ 13. Fridage og tjenestefri	15
§ 14. Ferie	16
§ 15. Sygdom	16
§ 16. Pension.....	17
§ 17. Opsigelse.....	18
§ 18. Timelønnede.....	18
§ 19. Vikardækning.....	19
§ 20. Barsel og adoption	19
§ 21. Personaleservice	19
§ 22. Uddannelsesfond	20
§ 23. Efterindtægt	20
§ 24. Lokalaftaler	20
§ 25. Lokale forhandlinger	20
§ 26. Overenskomstens varighed og opsigelse.....	22
Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser.....	23

§ 1. Overenskomstens område og organisationsforhold

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter medarbejdere ansat på BUPL's forbundskontor, der er beskæftiget med

- a) Kontor- og IT-fagligt arbejde.
- b) Rådgivning og sagsbehandling.
- c) Internt servicearbejde (kantine, rengøring, ejendom, teknisk servicearbejde).
- d) Andet arbejde baseret på en uddannelse, som normalt dækkes af en overenskomst med en af de underskrivende organisationer.

Stk. 2.

Overenskomsten omfatter kontorelever og andre ansat i uddannelsesstillinger inden for det i stk. 1 nævnte område dog med undtagelse af § 9, stk. 2-6 (fritvalg), § 10 (midlertidig tjeneste i højere stilling), § 16 (pension), og § 19 (vikardækning).

Overenskomsten omfatter tillige studentermedhjælpere, jf § 6.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke

- a) Direktør, vicedirektører, chefer og ledere ansat på kontrakt.
- b) Medlemmer af BUPL, der er valgt til at udføre organisationsarbejde i henhold til BUPL's love.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

De af overenskomsten omfattede medarbejdere skal være medlem af en af de organisationer, der har underskrevet overenskomsten på lønmodtagerside. Lov om foreningsfrihed overholdes/iagttages.

Bemærkning:

For så vidt angår AC som underskrivende organisation, er parterne enige om at forstå § 1, stk. 5, således, at der er tale om medlemskab af en af AC-medlemsorganisationerne.

§ 2. Løn generelt

Stk. 1.

Alle lønsatser fastsættes og reguleres som anført i de til enhver tid gældende aftaler for kommunalt ansatte, indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

Stk. 2.

Alle medarbejdere ydes et løntillæg på 4.000 kr. i årligt grundbeløb i 31/3-2000 niveau.

Stk. 3.

Alle de i § 3 og § 3 a anførte løntrin er 2-årige.

Alle tillæg er angivet i årligt grundbeløb i 31/3-2000 niveau, medmindre andet aftales eller særligt fremgår.

Engangsvederlag er altid et fast ikke-pensionsgivende kronebeløb.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Ansatte efter denne overenskomst er omfattet af "Aftale om lokalløn" gældende fra 1. april 2025. Aftalen er vedlagt overenskomsten som bilag 2.

Stk. 6

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

For alle kategorier af medarbejdere omfattet af overenskomsten kan efter forhandling og ved gensidig enighed indgås aftaler om lønudvikling. 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 begrundet indstilling, medarbejderens nuværende lønindplacering samt eventuelle tillæg herudover. Enhver indstilling om lønforbedring skal behandles/vurderes særskilt.

§ 3. Løn – medarbejdere ansat fra og med 15. april 2019

De af overenskomsten omfattede stillinger aflønnes efter ét af nedenstående lønforløb.

Lønforløbene tager udgangspunkt i det uddannelsesniveau og evt. erfaring ud over gennemført relevant uddannelse, der normalt må anses for påkrævet for at udføre de arbejdsopgaver, der er henlagt til stillingen.

- A. Enkelt kontor- eller servicearbejde, som ikke kræver en faglig uddannelse, aflønnes efter følgende lønforløb:

17 - 19 - 22 - 25 - 28 - 31 - 33 – (fra 1. april 2025: 34)

Hvis arbejdet kræver gymnasial uddannelse, er starttrin løntrin 19.

- B. Almindeligt kontor- eller servicearbejde, som kræver en faglig uddannelse, aflønnes efter følgende lønforløb:

(27) - 29 - 31 - 33 - 35 - 37

Hvis medarbejderen ikke har den forudsatte uddannelse, er starttrin løntrin 27.

- C. Kontorarbejde, servicearbejde, regnskabs- og bogholderiarbejde, IT-supportere og/eller medlemssagsbehandling, som kræver en faglig uddannelse og særlige kvalifikationer ud over uddannelsen, aflønnes efter følgende lønforløb:

33 - 36 - 39 - 41 – 43

- E. (D/E) IT-arbejde, rådgivning og/eller sagsbehandling, som kræver en kort videregående uddannelse og særlige kvalifikationer eller som kræver en mellemlang eller lang videregående uddannelse, aflønnes efter følgende lønforløb:

(37) - 39 - 41 - 43 - 45 - 47 – 48 – (fra 1. april 2025: 48,5)

Løntrin 39 er starttrin for mellemlang videregående uddannelse og løntrin 41 er starttrin for lang videregående uddannelse.

Hvis medarbejderen ikke har den forudsatte uddannelse, er starttrin løntrin 37.

- F. IT-arbejde, sagsbehandling og/eller rådgivning som kræver en mellemlang eller lang videregående uddannelse, og som på grund af arbejdets karakter ikke er omfattet af bestemmelser om en højeste arbejdstid, aflønnes efter ét af følgende lønforløb:

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

F1. Medarbejdere, der har en mellemlang videregående uddannelse aflønnes efter følgende lønforløb:

48,50 - 49,25 - 49,75

F2. Medarbejdere, der har en lang videregående uddannelse aflønnes efter følgende i lønforløb:

49,25 - 49,75 - 50,25 - 50,75

§ 3 a. Løn - medarbejdere ansat før 15. april 2019

De af overenskomsten omfattede stillinger aflønnes efter ét af nedenstående lønforløb.

Lønforløbene tager udgangspunkt i det uddannelsesniveau og evt. erfaring ud over gennemført relevant uddannelse, der normalt må anses for påkrævet for at udføre de arbejdsopgaver, der er henlagt til stillingen.

- A. Enkelt kontor- eller servicearbejde, som ikke kræver en faglig uddannelse, aflønnes efter følgende lønforløb:

17 - 19 - 22 - 25 - 28 - 31 - 33

Hvis arbejdet kræver gymnasial uddannelse, er starttrin løntrin 19.

- B. Almindeligt kontor- eller servicearbejde, som kræver en faglig uddannelse, aflønnes efter følgende lønforløb:

(27) - 29 - 31 - 33 - 35 - 37 - 39

Hvis medarbejderen ikke har den forudsatte uddannelse, er starttrin løntrin 27.

- C. Kontorarbejde, servicearbejde, regnskabs- og bogholderiarbejde og/eller medlemssagsbehandling, som kræver en faglig uddannelse og særlige kvalifikationer ud over uddannelsen, aflønnes efter følgende lønforløb:

33 - 36 - 39 - 41 - 43 - 45

- E. (D/E) IT-arbejde, rådgivning og/eller sagsbehandling, som kræver en kort videregående uddannelse og særlige kvalifikationer eller som kræver en mellemlang eller lang videregående uddannelse, aflønnes efter følgende lønforløb:

(39) - 41 - 43 - 45 - 47 - 48 - 49

Løntrin 41 er starttrin for mellemlang videregående uddannelse og trin 43 er starttrin for lang videregående uddannelse.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Hvis medarbejderen ikke har den forudsatte uddannelse, er starttrin løntrin 39.

- F. IT-arbejde, sagsbehandling og/eller rådgivning som kræver en mellemlang eller lang videregående uddannelse, og som på grund af arbejdets karakter ikke er omfattet af bestemmelser om en højeste arbejdstid, aflønnes efter følgende lønforløb:

(48) - 48+11.300 kr. (48,50) - 49 + 6.300 kr. (49,25) - 48+18.900 kr. (49,75) - 50+10.100 kr. (50,25) - 50+30.200 kr. (50,75) - 51+14.700 kr. (51,25)

Løntrin 48+11.300 kr. (48,50) er starttrin for medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse mens løntrin 49 + 6.300 kr. (49,25) er starttrin for medarbejdere med en lang videregående uddannelse.

Hvis medarbejderen ikke har den forudsatte uddannelse, er starttrin løntrin 48.

§ 4. Løn elever

Stk. 1.

Kontorelever m.fl. aflønnes det første år med 63 % af lønnen på løntrin 18 og det andet år med 63 % af lønnen på løntrin 19.

Stk. 2.

Efter endt uddannelse er den enkelte elev garanteret mindst seks måneders fuldtidsbeskæftigelse aflønnet efter § 3 lønforløb B.

§ 5. Unge medhjælpere

Stk. 1.

Som medhjælp, der ansættes midlertidigt i forbindelse med kortvarige forsendelses-, kopierings-, pakke- og oprydningsopgaver, fortrinsvis i Forsendelsen, kan der ansættes unge, der aflønnes med en timeløn, beregnet som 1/1924 af årslønnen på løntrin 16-17.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Unge, der er under 18 år, aflønnes med 80%.

Stk. 2.

Medarbejdere efter stk. 1, er ikke omfattet af reglerne om overarbejdsbetaling og må ikke arbejde mere end 37 timer inden for en arbejdsuge. De har ret til betalte pauser efter § 11, stk. 5. De kan opsiges fra dag til dag, og ved sygdom betragtes ansættelsesforholdet som ophævet.

Stk. 3.

Medarbejdere efter stk. 1, er undtaget fra § 11, stk. 1-4, og stk. 6-13 (Arbejdstid), § 9, stk. 2-6, (Fritvalg), § 12 (Overtidsbetaling), § 16 (Pension), § 17 (Opsigelse), § 19 (Vikardækning), § 20 (Barsel og adoption), § 21 (Personaleservice) og § 23 (Efterindtægt).

Stk. 4.

Ved ansættelsen indplaceres medarbejdere efter stk. 1, i lønforløbet. Der medregnes anciennitet fra forudgående beskæftigelse med tilsvarende opgaver.

§ 6. Løn studentermedhjælpere

Stk. 1.

Studerende fra mellemlange eller lange videregående uddannelser, der ansættes som medhjælp for sagsbehandlere og/eller konsulenter, aflønnes i henhold til § 3, lønforløb A.

Stk. 2.

Medarbejdere efter stk. 1, er undtaget fra § 9, stk. 2-6 (Fritvalg), § 16 (Pension), § 19 (Vikardækning), § 20 (Barsel og adoption), § 21 (Personaleservice) og § 23 (Efterindtægt).

§ 11, stk. 1, 2. pkt. og stk. 6 (Arbejdstid), kan fraviges for at tilgodese den studerendes behov for arbejdsfri perioder til opgaver, eksamen m.v. i forbindelse med studiet

§ 7. Tillæg til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1.

Der ydes et pensionsgivende årligt funktionstillæg til tillidsrepræsentanter (TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) i forhold til antal medarbejdere:

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| • Mindre end 10 medarbejdere: | 4.500 kr. |
| • Mellem 10 og 19 medarbejdere | 6.000 kr. |
| • 20 medarbejdere eller flere: | 8.000 kr. |

Stk. 2.

Det årlige pensionsgivende tillæg til fællestillidsrepræsentanten (FTR) udgør 13.200 kr.

§ 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 lømpebeløb 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, medmindre 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 følgende 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). Se i øvrigt 12, stk. 3.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Stk. 3.

Ved ansættelse i en stilling, der i arbejdsmæssig, administrativ eller anden henseende indtager en sådan særstilling, at den ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i denne overenskomst nævnte lønninger m.v., kan der mellem BUPL og den forhandlingsberettigede organisation træffes speciel aftale om tillæg til lønnen.

Stk. 4.

For alle kategorier af medarbejdere under overenskomsten kan efter forhandling og ved gensidig enighed indgås aftaler om funktionstillæg, herunder aftale om særlige arbejdstidsregler med rådighedsforpligtelse for et nærmere aftalt antal timer indenfor et ligeledes aftalt tidsrum.

Sådanne aftaler om funktionstillæg kan være af såvel permanent som midlertidig karakter i forbindelse med varetagelse af særlige funktioner/opgaver.

Funktionstillæg ydes som pensionsgivende tillæg. Der anvendes normalt følgende tillæg: 9.900 kr., 13.200 kr., 18.000 kr. eller 25.000 kr.

Funktionstillæg aftales lokalt mellem en fra direktionen og TR. Såfremt enighed ikke kan opnås, føres der snarest muligt forhandlinger mellem BUPL og lokale repræsentanter for vedkommende organisation.

Bilægges uenigheden ikke ved denne forhandling, kan én af parterne inden for en frist af 14 dage begære, at der føres centrale forhandlinger mellem BUPL og den forhandlingsberettigede organisation.

I aftaler om funktionstillæg angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Aftaler om tillæg, der indebærer særlige arbejdstidsregler, vil, hvis andet ikke måtte være aftalt, følge samme regler i overenskomsten som tillæg aftalt i henhold til § 8, stk. 2.

Stk. 5.

For alle kategorier af medarbejdere kan der efter forhandling og ved gensidig enighed herom, aftales et tillæg til stillingen, der indebærer, at der ingen højeste arbejdstid er forbundet med ansættelsen.

Sådanne tillæg kan ligeledes være såvel af permanent som midlertidig karakter i forbindelse med varetagelse af særlige funktioner/opgaver, herunder eventuelt kun for en afgrænset periode.

§ 9. Fritvalgsordning

Stk. 1.

For medarbejdere med fast arbejdstid ansat med en arbejdstidsnorm på 37 timer ugentligt (fuldtid):

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Der udbetales et pensionsgivende fritvalgstillæg, der udgør 8,31 % af den fast påregnelige løn, idet der dog kun ydes 4,70 % af rådighedstillæg og udetillæg.

For medarbejdere ansat uden højeste arbejdstid med en arbejdstidsnorm på 37 timer ugentligt:

Der udbetales et pensionsgivende fritvalgstillæg, der udgør 6,21 % af den fast påregnelige løn.

Stk. 1a.

For medarbejdere med fast arbejdstid ansat med en arbejdstidsnorm på 35 timer ugentligt (fuldtid) og medarbejdere ansat med ingen højeste arbejdstid med en arbejdstidsnorm på 35 timer ugentligt:

Der udbetales et pensionsgivende fritvalgstillæg, der udgør 4,70 % af den fast påregnelige løn.

Stk. 2.

Den enkelte medarbejder kan i stedet for det i stk. 1 og stk. 1a 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.

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 mindst tre og højst syv fridage.

Stk. 5.

Fra og med det kalenderår en medarbejder fylder 60 år, kan der vælges yderligere et antal hele fridage, dog maksimalt svarende til det samlede fritvalgstillæg.

Der kan vælges op til 10 fritvalgsfridage

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Stk. 6.

Valg af fridage medfører en fast lønreduktion hver måned på:

- 0,38 % for 1 dag
- 0,77 % for 2 dage
- 1,15 % for 3 dage
- 1,54 % for 4 dage
- 1,92 % for 5 dage
- 2,30 % for 6 dage
- 2,69 % for 7 dage
- 3,07 % for 8 dage
- 3,46 % for 9 dage
- 3,85 % for 10 dage

Lønreduktionen foretages i fritvalgstillægget.

Valgte fridage kan opspares. Der kan maksimalt være 15 dage som tilgodehavende pr. 31. december.

Fridage afholdes med den beskæftigelsesgrad medarbejderen har på afholdelsestidspunktet.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte fridage afholdes. Fridagene kan ikke udbetales. Ved fratrædelse betragtes valgte fridage som først afholdt.

Ved opsigelse fra arbejdsgiverside udbetales opsparede fridage med 0,38 % af årslønnen (inkl. pensionsbidrag) pr. opsparet fridag.

§ 10. Midlertidig tjeneste i højere stilling

Stk. 1.

En medarbejder, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i en højere stilling under denne overenskomst, er berettiget til betaling efter de nedenfor anførte regler under forudsætning af, at medarbejderen overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Stk. 2.

Retten til betaling under midlertidig tjeneste i højere stilling indtræder, når medarbejderen har varetaget sådan stilling i 15 dage i sammenhæng, jfr. stk. 5.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når medarbejderen har udført sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Stk. 3.

Betaling ydes herefter med et beløb, der udgør forskellen mellem den for medarbejderens egen stilling gældende løn eksklusive tillæg, og den løn medarbejderen ville opnå ved oprykning i den højere stilling eksklusive tillæg.

Stk. 4.

En medarbejder, der har opnået ret til betaling, oppebærer betaling for hver dags tjeneste i højere stilling fra det tidspunkt, da sådan tjeneste er påbegyndt, og indtil BUPL meddeler, at tjenesten i den højere stilling ophører.

Stk. 5.

Fravær efter det tidspunkt da midlertidig tjeneste i højere stilling er påbegyndt, medregnes såvel ved opgørelsen af det antal dage, for hvilke der ydes betaling som ved aføgørelse af, om betingelserne for ret til betaling efter stk. 2 - 3 er opfyldt under forudsætning af, at medarbejderen har udført tjeneste i højere stilling på den nærmest efter fraværet følgende arbejdsdag.

Stk. 6.

Beskæftigelse ved konstitution i højere stilling tæller med i ancienniteten ved senere ansættelse i den højere stilling.

§ 11. Arbejdstid

Stk. 1.

For medarbejdere, der er ansat i henhold til § 3 og § 3a i lønforløb A – D/E, §§ 4 og 6, er arbejdstiden for fuldtidsansatte 37 timer henholdsvis 35 timer ugentlig inkl. spisepause af indtil 1/2 times varighed pr. arbejdsdag. Som hovedregel er arbejdstiden tilrettelagt med 7,4 timer dagligt, henholdsvis 7 timer dagligt.

Bemærkning:

Medarbejdere ansat før 1. januar 2016, som har en fuldtidsarbejdstidsnorm på 35 timer om ugen, opretholder denne fuldtidsnorm (lukket gruppe).

Stk. 2.

Medarbejdere, der ansættes i henhold til lønforløb F og lønforløb G, er ansat uden højeste arbejdstid.

Medarbejdere, ansat efter lønforløb E, kan efter individuel aftale med ledelsen overgå til ansættelse efter lønforløb F med ingen højeste arbejdstid.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Stk. 3.

For medarbejdere uden højeste arbejdstid ansat efter 1. april 2021, skal det tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid andrager 37 timer om ugen og lægges på ugens fem første dage.

Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt frokostpause.

For medarbejdere uden højeste arbejdstid ansat før den 1. april 2021, skal det tilstræbes, at den ugentlige arbejdstid andrager 35 timer om ugen og lægges på ugens fem første dage. Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt frokostpause.

Ved pålagt eller godkendt arbejde i weekend eller på søgne-/helligdage gives erstatningsfrihed.

Bemærkninger:

Ingen højeste arbejdstid betyder, at medarbejderen ikke er omfattet af § 12 om overtidbetaling, samt at arbejdstid udover gennemsnitlig 35/37 timer om ugen ikke honoreres.

Ved "tilstræbes" forstås, at arbejdsugen planlægges at være på et acceptabelt antal timer, og at den gennemsnitlige arbejdstid som udgangspunkt planlægges at være 35/37 timer om ugen.

Den faktiske arbejdstid skal registres.

Stk. 4.

For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Deltidsbeskæftigede, som ud over den faste arbejdstid udfører tjeneste (merarbejde), der ikke betragtes som overarbejde, honoreres enten med tilsvarende fritid eller med normal timeløn, beregnet som 1/1924 henholdsvis 1/1820 af årslønnen og tillæg efter § 8, stk. 3, 4 og 5, medmindre det fremgår udtrykkeligt af den individuelle aftale med medarbejderen, at tillægget er knyttet til særlige arbejdsregler.

Beordret tjeneste ud over den arbejdstid, der er gældende for fuldtidsansatte, betragtes som overarbejde.

Stk. 5.

Medarbejdere 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..... indtil 1/2 times spisepause

Stk. 6.

Der er indgået en flextidsaftale. Se særskilt aftale.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Stk. 7.

Medarbejdere (lønforløb D/E), der ikke har indgået aftale om tillæg for arbejde uden for huset, indregner hver rejse- og opholdsdag ved deltagelse i kurser som instruktør, rejser til udlandet og Grønland samt rejser inden for Danmark med den faktisk udførte tjeneste.

For arbejde, udført under BUPL's kongresser, gælder de almindelige arbejdstidsregler og overarbejdsbestemmelser.

Stk. 8.

Medarbejdere (lønforløb D/E), der har indgået aftale om tillæg for arbejde uden for huset (jfr. § 8, stk. 1), indregner arbejdsdage med tjeneste uden for huset med den faktisk udførte tjeneste, dog højst 7,4 timer henholdsvis 7 timer.

Stk. 9.

Ved månedens afslutning opgøres, hvor meget overarbejde der har været i en pågældende måned.

Overarbejde skal så vidt muligt undgås og skal om muligt godtgøres med frihed af samme varighed, som det præsterede overarbejde med tillæg af de i § 12 nævnte procentsatser.

Erstatningsfriheden skal gives inden udløbet af den efterfølgende kalendermåned, medmindre medarbejderen ønsker erstatningsfriheden på et senere tidspunkt, og arbejdet efter ledelsens skøn tillader en sådan udsættelse af afspadseringen.

Såfremt erstatningsfrihed ikke kan gives, ydes der medarbejderen overtidsbetaling med de i § 12 anførte satser.

Stk. 10.

Ved overarbejde af indtil 2 timers varighed ydes en betalt spisepause på 1/4 time. Varer overarbejdet ud over 2 timer, udvides spisepausen til 1/2 time.

Stk. 11.

Rejsetid, der medgår i forbindelse med varetagelse af arbejdsopgaver, indregnes i arbejdstidsopgørelsen med faktisk tidsforbrug i forholdet 1:1.

Stk. 12.

Bevilget efteruddannelse, kurser, temadage mv. indgår i arbejdstidsopgørelsen med den daglige gennemsnitlige arbejdstid, dvs. 7,4 timer henholdsvis 7 timer for fuldtidsansatte.

Stk. 13.

Ved personaleseminarer og tilsvarende aktiviteter kan der efter aftale med Fællesklubben ske afvigelse fra arbejdstidsreglerne.

§ 12 Overtidsbetaling

Stk. 1.

Overtidsbetaling ydes for beordret tjeneste på forbundskontoret ud over 7,4 timer henholdsvis 7 timer den enkelte dag, i de tilfælde hvor det ikke drejer sig om ændret arbejdstilrettelæggelse varslet 14 dage i forvejen, jf. aftalen om flextid.

Overtidsbetalingen udgør timelønnen, beregnet som 1/1924 henholdsvis 1/1820 af årslønnen, og af tillæg efter § 2, stk. 5 og § 8, stk. 3 og 4, medmindre det udtrykkeligt af den individuelle aftale med medarbejderen fremgår, at tillægget er knyttet til særlige arbejdstidsregler eller at der tillige er aftalt tillæg efter § 8, stk. 5 om ansættelse uden højeste arbejdstid.

1. For 1. og 2. overtime: 50 %
2. For 3. og følgende overtime samt for overarbejde på lørdage, søn- og helligdage: 100 %
3. Overtidsbetalingen ydes pr. påbegyndt halve time
4. For beordret overarbejde, der varsles senere end dagen før kl. 12.00, udbetales et varslingstillæg på kr. 100,-. Tillægget udbetales også ved afvarsling af overarbejde.

Stk. 2.

For arbejde opgjort efter § 11, stk. 7, ydes ikke de i stk. 1, nævnte tillæg, men der beregnes almindelig timeløn.

Stk. 3.

Til medarbejdere, der har indgået aftale om rådighedstillæg (jf. § 8, stk. 2), ydes ikke betaling for indtil 45 merarbejdstimer i kvartalet.

§ 13. Fridage og tjenestefri

Der er indgået lokalaftaler om frihed og fridage samt om tjenestefrihed/orlov.

§ 14. Ferie

Stk. 1.

Medarbejdere følger de til enhver tid gældende aftaler om ferie indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL med følgende ændringer:

- Den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) efter § 32, stk. 1, i aftalen om 6. ferieuge mv. udgør 2,84% af det beregningsgrundlag i stk. 2.
- Ved fratræden sker der ikke reduktion i feriegodtgørelsen med den udbetalte særlige feriegodtgørelse, jf. aftalens § 30, stk. 4.

Stk. 2.

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

- Kontant udbetalt pensionsbidrag
- Merarbejde, hvorfra der er afregnet feriepenge.
- Feriegodtgørelse af merarbejde.

Stk. 3.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg (2,84%)) udbetales for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned. Udbetaling af særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) følger de til enhver tid gældende aftaler om ferie jfr. stk. 1.

Stk. 4.

Feriegodtgørelse indbetales til Feriekonto.

§ 15. Sygdom

Stk. 1.

Sygdomsforfald kan forlanges dokumenteret ved en af medarbejderen underskrevet erklæring eller ved lægelig dokumentation. Ved sygdom af mere end 2 ugers varighed kan det forlanges, at medarbejderen fra en læge fremskaffer nærmere oplysning om sygdommens varighed. Denne lægelige dokumentation såvel som udgift til forlangte speciallægeundersøgelser eller andre særlige undersøgelser betales af BUPL.

Stk. 2.

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

§ 16. Pension

Stk. 1.

BUPL yder et pensionsbidrag på 16,16 % (fra 1. april 2025: 16,27%) af den i § 2, stk. 2 (løn generelt), § 2, stk. 5, og §§ 3 (løn – medarbejdere ansat fra og med 15. april 2019), 3a (løn medarbejdere ansat før 15. april 2019), 7 (tillæg til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter), 8 (funktionstillæg og arbejdstidsbestemte tillæg) og 9 (fritvalgsordning) angivne løn samt af deltidsansattes merarbejde, jf. § 11, stk. 4. (arbejdstid).

Stk. 2.

Vikarer, timelønnede og andet løst ansat personale får udbetalt pensionsbidraget kontant i op til 1 måneds uafbrudt beskæftigelse.

Stk. 3.

Ansatte, der den 1. april 1984 fik beregnet pensionsbidrag af tillæg ud over de i § 16, stk. 1, nævnte, bevarer denne ret som en personlig ordning.

Stk. 4.

Pensionsbidraget indbetales til de pensionsordninger, der er nævnt i bilag 1 til overenskomsten.

Stk. 5.

Personale, der er ansat før den 1. april 1992 kan forlange, at pensionsbidrag i hidtidigt omfang udbetales sammen med lønnen, og/eller at pensionsbidrag fortsat indbetales til en allerede etableret pensionsordning. Disse ansatte kan endvidere individuel aftale at overgå til den i stk. 4, nævnte pensionsordning.

Stk. 6.

Personale, der i henhold til stk. 5, hidtil har kunnet forlange pensionsbidraget udbetalt i hidtidigt omfang sammen med lønnen, bevarer denne ret. Denne ret gælder dog ikke, for så vidt angår forhøjelsen af pensionsbidraget udover 12 %. Det gøres obligatorisk, at disse overskydende procenter i pensionsbidrag indbetales til en pensionsordning.

Stk. 7.

Såfremt en aftale om etablering af obligatorisk gruppelivsordning for alle medarbejdere i BUPL omfattet af overenskomsten på et givet tidspunkt måtte blive indgået, skal en sådan gruppelivsordning betragtes som værende indeholdt i pensionsbidraget udover 12 %.

§ 17. 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, skal spørgsmålet forhandles med pågældende medarbejders faglige organisation. I forbindelse med denne forhandling skal det drøftes, om der i stedet for afskedigelse kan ske omplacering til anden stilling. Spørgsmålet om omplacering gælder dog ikke i forbindelse med afskedigelse i den evt. aftalte prøvetid.

Stk. 3.

BUPL kan forlange, at den i stk. 2, nævnte forhandling finder sted inden for en frist af tre uger, i prøvetiden, dog inden for en uge.

Stk. 4.

En medarbejder i BUPL kan ikke afskediges på grund af disciplinære forhold medmindre de forhold, der lægges til grund for afskedigelsen, er blevet påtalt over for den pågældende.

Stk. 5.

Såfremt den faglige organisation finder, at forhold, der er omfattet af stk. 4, ikke længere skal kunne danne baggrund for en afskedigelsessag, optages der forhandling mellem den faglige organisation og arbejdsgiveren om spørgsmålet.

Bemærkning:

Inden der optages forhandling med medarbejderens faglige organisation, skal den lokale tillidsrepræsentant inddrages.

§ 18. Timelønnede

Midlertidig ansatte, der ansættes som afløsere under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse af indtil én måneders varighed, aflønnes med timeløn beregnet som 1/1924 af de i § 3 (løn- medarbejdere ansat fra og med 15. april 2019) angivne årslønninger.

§ 19. Vikardækning

Stk. 1.

Under barselsorlov ydes fuld vikardækning.

Stk. 2.

Under ferie og sygdom ydes vikardækning, såfremt arbejdsmængden nødvendiggør det, og såfremt den pågældende arbejdsfunktion ikke kan dækkes ind på anden måde.

§ 20. Barsel og adoption

Stk. 1.

Medarbejdere følger aftalen mellem Forhandlingsfællesskabet og KL om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2.

Regler om omsorgsdage omtalt i stk. 1 erstattes med:

Medarbejderne har ret til to omsorgsdage pr. år pr. barn, indtil barnets fyldte 10. år. Der kan således afholdes to omsorgsdage pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder ni år.

Omsorgsdagene afholdes pr. kalenderår uafhængigt af fødselstidspunktet på året.

§ 21. Personaleservice

Der er indgået aftale om personaleservice.

BUPL's medarbejdere kan indenfor ordningens nærmere beskrevne rammer få personlig rådgivning og bistand (advokat, psykolog, læge, socialrådgiver mv.) i krisesituationer.

§ 22. Uddannelsesfond

BUPL afholder løn, transportudgifter mv. i forbindelse med de tillidsvalgte deltagelse i møde- og kursusvirksomhed, der har relation til vedkommendes hverv, i det omfang udgifterne ikke er dækket af egen organisation.

§ 23. Efterindtægt

Stk. 1.

Når en medarbejder afgår ved døden i ansættelsestiden, tilkommer der den efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år over for hvem, medarbejderen ved dødsfaldet har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når medarbejderen ved dødsfaldet har haft ansættelse i BUPL i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2.

Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

§ 24. Lokalaftaler

Lokalaftaler indgås mellem BUPL og lokale repræsentanter for de faglige organisationer samt eventuelt med lokale repræsentanter for andre faglige organisationer, der har overenskomst med BUPL.

Bemærkning: Hvor der i overenskomsterne henvises til en lokalaftale, betragtes lokalaftalen som en integreret del af overenskomsten, hvorfor aftalen ikke kan opsiges særskilt, med mindre det klart fremgår af aftalen. En sådan lokalaftale kan dog ændres i overenskomstperioden, hvis parterne er enige.

§ 25. Lokale forhandlinger

Uoverensstemmelser om fortolkning af eller brud på overenskomsten søges løst ved forhandling mellem repræsentanterne fra begge parter, der skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling kan såvel BUPL's ledelse som fællestillidsrepræsentanten begære mæglingsmøde.

Begæring om mæglingsmøde skal fremsendes senest otte (kalender-) uger efter den lokale forhandling.

Fristen for afholdelse af mæglingsmøde fremgår af Hovedaftalens § 12, stk. 1.

§ 26. Overenskomstens varighed og opsigelse

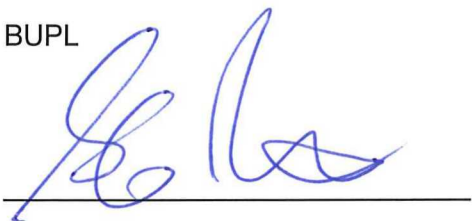
Overenskomsten træder i kraft den 1. april 2024 og er gældende indtil den med tre måneders varsel opsiges af en af parterne til ophør en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2026.

København, den

8. aug
2025 For organisationerne
Charlotte R. Ejøl, FTR

BUPL

HK Service Hovedstaden



Dansk Socialrådgiverforening

Fagligt Fælles Forbund – Hotel og restauration (3F)

DJØF på vegne af Akademikerorganisationerne efter bemyndigelse fra de AC-organisationer, der aktuelt har medlemmer, ansat i BUPL på Forbundskontoret.

Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024-2026

Bilag 1: Oversigt over overenskomstens område og pensionskasser

Forhandlingsberettiget organisation:	Pensionskasse:
HK	PFA/PFF
Dansk Socialrådgiverforening	PKA
Fagligt Fælles Forbund	Pension Danmark
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	P+ Pension
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.

Aftale om lokalløn - Fællesoverenskomsten

Der er i forbindelse med fornyelse af Den tværfaglige fællesoverenskomst 2024 -2026 aftalt at afsætte midler til lokalløn pr. 1. april 2025.

Alle medarbejdere omfattet af Den tværfaglige fællesoverenskomst er omfattet af Aftale om lokalløn.

Denne aftale har til formål at aftale rammerne for forhandling af lokal løn.

1. Grundlag

Der afsættes midler til lokalløn for at have mulighed for igennem løn fx at:

- Fastholde medarbejdere
- Anerkende udførte særlige opgaver/resultater
- Styrke rekrutteringsmulighederne.

2. Økonomi/puljestyring

Det er mellem parterne aftalt, at der pr. 1. april 2025 udmøntes 1% af lønsummen pr. 31. marts 2024 til forhandling mellem B-siden i Fællesoverenskomsten og direktionen.

Parterne er forpligtet til at udmønte beløbet afsat ved OK24 i overenskomstperioden.

Parterne er enige om, at der føres særskilt regnskab for de afsatte midler og, at midler der frigives ved fratrædelse falder tilbage i lokallønspuljen.

Puljen opgøres marts 2026 i forbindelse med fornyelse af overenskomsten.

3. Grundprincipperne for aftaler om lønforbedring

Der er følgende grundprincipper for, hvornår der kan indgås en aftale om en lønforbedring:

- Personlig udvikling i stillingen (relevant uddannelse eller anden udvikling i kompetencer)
- Udvikling/Ændring i indhold/ansvar i stillingen
- Resultater/indsatsområder som er særligt prioriterede i en periode (drift og udvikling). Kan tildeles såvel enkeltpersoner som grupper. Skal så vidt muligt aftales inden eller samtidig med at indsatsområdet sættes i gang.

- I aftaler om funktionstillæg eller kvalifikationstillæg oplyses de kriterier der danner grundlag for aftalen. Kriterierne fremtræder med en tydelig sammenhæng mellem funktionen/kvalifikationen og betalingen herfor.

4. Beskrivelse af de konkrete elementer

Lokalløn kan gives som:

- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Engangstillæg.

5. Forhandlinger

Forhandlinger om lokalløn sker en gang om året.

Midlerne er kollektive (ikke fordelt på enheder) og strækkes over overenskomstperioden.

Forhandling

Begge parter kan tage initiativ til forhandlingerne.

Indstillinger til lønforbedringer udveksles mellem direktionen og TR jfr. en aftalt tids- og procesplan.

Hvis ingen af parterne fremsender indstillinger til lønforbedringer, tages der ikke initiativ til forhandlinger.

Løbende forhandlinger

Løbende forhandlinger kan ske i forbindelse med rekruttering og/eller væsentlige nye permanente og midlertidige opgaver, drift eller udvikling.

6. Forhandlingsprocedure

Aftaler om lokalløn indgås mellem direktionen og tillidsrepræsentanterne.

Forhandlingsprocessen er baseret på åbenhed og dialog.

Ledelsen indstiller på baggrund af dialog i chefkredsen og TR indstiller f.s.a. medarbejdere.

Parterne aftaler nærmere den konkrete procedure for forhandling, tidsfrister m.v.

7. Kommunikation om de konkrete lønftaler

Aftalen formidles til den enkelte medarbejder af dennes leder med en kopi af en underskrevet aftale, og der udarbejdes et nyt ansættelsesbrev.

Det er aftalt, at der er åbenhed omkring de konkrete aftaler, herunder for hvem, der er indgået en aftale om lokalløn og begrundelse herfor. Form aftales parterne imellem.

8. Evaluering

Det er aftalt, at aftalen evalueres ift. proces og fordeling af midler i forbindelse med opgørelsen af puljen senest 31. marts 2026.

9. Opsigelse af aftale

Denne procedureaftale kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb af en overenskomstperiode.

Godkendt den 20. juni 2025 af både BUPL og medarbejdersiden.



For BUPL

Susanne Gerner Nielsen, direktør



For medarbejdersiden