

## **Regelsæt vedrørende lønforhold mm.**

**for**

**lønnede tillidsvalgte i BUPL**

**besluttet på kongres 2020**

### **Forord**

*I BUPL er der blandt og af medlemmerne valgt en række personer, der i et tillidshverv repræsenterer medlemmernes interesser, jf. BUPL's love og de lokale fagforeningers vedtægter. De tillidsvalgte aflønnes for et fuldtidshverv i BUPL, og følger dette regelsæt. I regelsættet er de benævnt tillidsvalgte.*

*Vi bestræber os på, at vilkårene for de tillidsvalgte svarer til ansættelsesvilkårene for BUPL's medlemmer. Det vil sige, at de tillidsvalgte er omfattede af samme aftaler om fravær af familiemæssige årsager, ferie, barsel mv.*

*Vi bestræber os også på, at lønnen til de tillidsvalgte afspejler de krav og forventninger, der stilles til dem i deres politiske hverv, og de vilkår hvervet løses under. I det ligger fokus på ledelsesmæssigt ansvar, omfang, rammer for opgaven, og et ønske om, at løn og vilkår ikke er en hindring for at påtage sig hvervet.*

*Dette gælder, uanset om der er tale om forbundsformanden, de lokale formænd eller fagforeningssekretærer.*

*Regelsættet administreres af forbundskontoret, og TR-løngruppen er ansvarlig for, at regelsættet løbende revideres, jf. §23.*

*TR-løngruppen bestræber sig på, at regelsættet er så tydeligt og forståeligt som overhovedet muligt. Hvert andet år gennemgår TR-løngruppen regelsættet, med henblik på at sikre at det er opdateret og tidssvarende. Eventuelle ændringsforslag til regelsættet skal drøftes og besluttet på kongressen.*

## **INDHOLD:**

- §1 Regelsættets afgrænsning
- §2 Funktionsområde og generelle lønforhold
- §3 Løn forretningsudvalgsmedlemmer
- §4 Løn rejsesekretærer
- §5 Løn tillidsvalgte
- §6 Løn forbundsformand
- § 6a Løn formand for lederforeningen
- §7 Formandsløn i de lokale fagforeninger
- §8 Løn, indplacering ved valg
- §9 Lønanciennitet
- §10 Honorarer og andre vederlag
- §11 Regulering af lønninger
- §12 Lønudbetaling
- §13 Pension
- §14 Arbejdstid
- §15 Orlov og tjenestefri
- §16 Ferie/feriefridage
- §17 Seniordage
- §18 Sygdom, barsel og adoption
- §19 Fratræden
- §20 Fratrædelsesløn og godtgørelse
- §21 Efterindtægt
- §21a Hjælp til genplacering
- § 22. Personalegoder
- § 23 Administration og fortolkning af regelsættet
- § 24 Ikrafttræden

## Regelsæt vedrørende lønforhold mm. for tillidsvalgte i BUPL

---

Regelsættet er fastsat ud fra kongresbeslutning 9c på 3. ordinære kongres i 1996, og det er færdigbehandlet i følgegruppen 28. oktober 1997. Regelsættet kan ikke, medmindre der udtrykkeligt er åbnet mulighed herfor, fraviges af den enkelte fagforening.

### § 1. Regelsættets afgrænsning

Regelsættet omfatter forretningsudvalgsmedlemmer valgt af kongressen, formanden for BUPL's lederforening valgt på lederforeningens landsmøde, rejsesekretærer valgt af hovedbestyrelsen og fagforeningssekretærer valgt til funktionen i henhold til de lokale vedtægter.

stk. 2 Regelsættet omfatter ikke tillidsvalgte i studiesektionen.

stk. 3 De tillidsvalgte skal være aktive medlemmer af BUPL.

### § 2. Funktionsområde og generelle lønforhold

Funktionsområdet for forretningsudvalgsmedlemmer er hele BUPL.

Funktionsområdet for lederformanden er hele BUPL's lederforening.

Funktionsområdet for rejsesekretærer er hele BUPL.

Funktionsområdet for valgte fagforeningssekretærer er den pågældende lokale fagforening. Arbejdsopgaverne kan dog også indebære udførelse af opgaver inden for hele BUPL's område.

stk. 2 Den i dette regelsæt fastsatte løn (§§ 3, 4, 5, 6, 6a og 7) er til fuld og endelig afregning for alle arbejdsopgaver, der udføres inden for organisationens område. Der kan ikke ydes ekstra betaling for ulemper og overarbejde.

### § 3. Løn forretningsudvalgsmedlemmer

Forretningsudvalgsmedlemmer aflønnes med:

|        |                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------|
| Trin 1 | kr. 52.478,13 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 2 | kr. 54.910,95 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 3 | kr. 57.343,67 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |

Forretningsudvalgsmedlemmer stiger anciennitetsmæssigt hvert andet år.

### § 4. Løn rejsesekretærer

Rejsesekretærer aflønnes med:

|        |                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------|
| Trin 1 | kr. 46.685,82 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 2 | kr. 48.307,74 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |

Trin 3                    kr. 51.667,20 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020)

Rejsesekretærer stiger anciennitetsmæssigt hvert andet år.

## **§ 5.      Løn fagforeningssekretærer**

Fagforeningssekretærer aflønnes med:

|        |                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------|
| Trin 1 | kr. 41.588,70 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 2 | kr. 44.021,35 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 3 | kr. 46.454,16 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |

Fagforeningssekretærer stiger anciennitetsmæssigt hvert andet år.

## **§ 6.      Løn forbundsformand**

Forbundsformanden aflønnes med:

Kr. 70.645,71 pr. måned (svarende til det pt gældende kommunale løntrin 54, niveau pr. 01. oktober 2020)

## **§ 6a.    Løn formand for BUPL's lederforening**

Formanden for BUPL's lederforening aflønnes med:

|        |                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------|
| Trin 1 | kr. 52.478,13 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 2 | kr. 54.910,95 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |
| Trin 3 | kr. 57.343,67 pr. måned (niveau pr. 01. oktober 2020) |

Formanden for BUPL's lederforening stiger anciennitetsmæssigt hvert andet år.

## **§ 7. Formandsløn i de lokale fagforeninger**

Formanden i en lokal fagforening aflønnes med kr. 52.478,13 (niveau pr. 01. oktober 2020)

stk. 2

Såfremt formanden i den lokale fagforening ikke er tillidsvalgt, udbetales dog et pensionsgivende tillæg på kr. 1.517,58 om måneden (niveau pr. 01. oktober 2020).

stk. 3

Bestyrelsen kan udbetale løn/tillæg til en konstitueret formand i tilfælde af den valgte formands fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov. Bestyrelsen kan tillige udbetale løn/tillæg til en konstitueret formand i tilfælde af den valgte formands forfald efter godkendelse af TR-løngruppen.

## **§ 8. Løn, indplacering ved valg**

Såfremt en tillidsvalgt inden sit valg har haft en fast stilling, aflønnet højere end de i §§ 3, 4, 5, 6, 6a og 7 nævnte begyndelseslønninger, indplaceres den tillidsvalgte på nærmeste højere trin, således at der ikke bliver tale om en umiddelbar lønnedgang i forbindelse med hvervet som valgt. Eventuelle aftaler om løntillæg (f.eks. decentral løn) på ansættelsestidspunktet, som er af mere end 1 års varighed, indgår som en del af grundlaget for indplaceringen. Det samme gælder løn optjent udenfor BUPL's overenskomstområde. Overgangen fra vikararbejde eller andet løst arbejde, der er aflønnet højere end de angivne lønninger, giver ikke ret til højere indplacering.

Overgangen fra en stilling aflønnet højere end slutlønningerne i §§ 3, 4, 5, 6, 6a og 7 giver ikke mulighed for højere aflønning.

stk. 2 Hvor funktionsperioden som tillidsvalgt starter efter 1. januar 97 medregnes alene løn anciennitet optjent i henhold til dette regelsæt, jf. dog stk. 1.

stk. 3 Hvor funktionsperioden starter eller ophører på andre dage end d. 1. i måneden, anvendes den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

## **§ 9. Lønanciennitet**

Lønanciennitet beregnes fra d. 1. i en måned og altid i hele måneder.

Hvor funktionsperioden starter på en dato efter d. 1. i måneden, regnes lønancienniteten fra d. 1. i den efterfølgende måned.

stk. 2 Lønanciennitet, der er optjent som forretningsudvalgsmedlem eller rejsesekretær efter 1. januar 1997, jf. stk. 1, kan medregnes ved en senere lønindplacering som tillidsvalgt.

Lønanciennitet, der er optjent i andre tillidshverv end forretningsudvalgsmedlem eller rejsesekretær, jf. stk. 1, kan ikke medregnes ved en senere lønindplacering som forretningsudvalgsmedlem eller rejsesekretær.

## **§ 10 Honorarer og andre vederlag**

Honorarer og andre vederlag, som udbetales i forbindelse med at tillidsvalgte udfører arbejde indenfor BUPL og BUPL-A's samlede område, tilfalder BUPL.

Stk.2. Hvis honorar/vederlag udbetales direkte til den tillidsvalgte, modregnes i den tillidsvalgtes løn.

## **§ 11 Regulering af lønninger**

Lønudviklingen for de i § 3, 4, 5, 6, 6a og 7 nævnte lønninger følger de generelle lønstigninger i FF/KL aftaleresultatet.

Stk. 2. TR-løngruppen kan til kongressen fremsætte forslag til ændring af regelsættet for tillidsvalgte i BUPL udover det i § 11 nævnte efter forudgående høring i Hovedbestyrelsen.

## **§ 12 Lønudbetaling**

- Lønnen udbetales månedsvi**s** bagud.
- stk. 2 Tillidsvalgte, der forinden valget har været forudlønnede, kan dog bevare aflønningen forud.

## **§ 13 Pension**

De tillidsvalgte omfattet af dette regelsæt følger reglerne for pension på daginstitutionsområdet med følgende ændringer:

1. Med virkning fra 1.april 2019 er pensionsbidraget 16,22% af den i §§ 3, 4, 5, 6, 6a og 7 angivne løn/tillæg. Fra 1. april 2025: 17,43% af den i §§ 3, 4, 5, 6, 6a og 7 angivne løn/tillæg.  
  
Pensionsbidraget indbetales til Pensionskassen for Børne- og Ungdomspædagoger.
2. For tidligere reglementsansatte kan pensionsbidraget alternativt indbetales til Pensionsordningen af 1976.
3. Tillidsvalgte, som er tiltrådt hvervet før d. 9. juni 1991 som helt eller delvist har fået pensionen udbetalt sammen med lønnen, kan som en personlig ordning fortsat få pensionen til og med 12% udbetalt.

## **§ 14 Arbejdstid**

Tillidsvalgte er ikke omfattet af regler om højeste arbejdstid.

Den konkrete arbejdstilrettelæggelse foregår lokalt, og aftales mellem den tillidsvalgte og bestyrelsen.

Formanden for lederforeningen aftaler sin arbejdstilrettelæggelse med lederforeningens bestyrelse.

Rejsesekretærerne aftaler deres arbejdstilrettelæggelse med forretningsudvalget, og forretningsudvalget aftaler indbyrdes deres arbejdstilrettelæggelse.

## **§ 15 Orlov og tjenestefri**

Orlovsmulighederne for tillidsvalgte, der er omfattet af dette regelsæt, følger de i arbejdsmarkedslovgivningen almindelige regler.

Hovedbestyrelsen kan efter konkret og begrundet ansøgning bevillige orlov til medlemmer af forretningsudvalget.

Lederforeningens bestyrelse kan efter konkret og begrundet ansøgning bevilge orlov til lederformanden.

Forretningsudvalget kan efter konkret og begrundet ansøgning bevillige orlov til rejsesekretærer.

De enkelte fagforeningsbestyrelser kan efter konkret og begrundet ansøgning bevillige orlov til fagforeningssekretærer.

Der kan alene bevilges orlov inden for valgperioden.

stk. 2 Der kan alene bevilges lønopfyldning fra organisationen ved uddannelsesorlov.

Der kan alene bevilges lønopfyldning, hvis uddannelsen er målrettet og relevant i forhold til arbejdsfunktionen.

Vurderingen af om disse kriterier er opfyldt, foretages af hovedbestyrelsen ved bevilling af uddannelsesorlov til forretningsudvalget, af lederforeningens bestyrelse ved bevilling af uddannelsesorlov til lederformanden, af forretningsudvalget ved bevilling af uddannelsesorlov til rejsesekretærer, og af de enkelte fagforeningsbestyrelser ved bevilling af uddannelsesorlov til fagforeningssekretærer.

I det tilfælde, hvor den enkelte fagforeningsbestyrelse har bevilget formanden uddannelsesorlov med lønopfyldning, bortfalder formandstillægget efter § 7, stk. 3 i orlovsperioden.

stk. 3 Der kan kun ske optjening af såvel lønanciennitet som fratrædelsesanciennitet under orlov, hvis der udbetales fuld løn under orloven.

Dog optjenes der lønanciennitet ved orlov til børnepasning uden løn i henhold til arbejdsmarkedslovgivningens almindelige regler.

Der kan kun optjenes ret til feriegodtgørelse/ret til afholdelse af ferie med løn, hvis der udbetales fuld løn under orloven.

stk. 4 Ved afholdelse af orlov uden løn, der påbegyndes eller afsluttes på andre dage end d. 1. i måneden, anvendes den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

## **§ 16 Ferie/feriefridage**

De tillidsvalgte, der er omfattet af dette regelsæt, følger Aftale om ferie samt Aftale om 6. ferieuge for personale ansat i kommuner, med følgende undtagelser: Bestemmelserne om kompetence og klageadgang, anvisning af feriegodtgørelse, og de særlige bestemmelser for tjenestemænd, elever og timelønnede.

Ved fratræden afregnes feriegodtgørelse til Feriekonto.

## **§ 17 Seniordage**

De tillidsvalgte, der er omfattet af dette regelsæt, følger de til enhver tid gældende regler for daginstitutionsområdet vedrørende seniordage. Dog med den undtagelse, at seniordagene for de tillidsvalgte ikke kan kapitaliseres, hverken som bonus eller som løbende pensionsindbetalinger.

## **§ 18 Sygdom, barsel og adoption**

De tillidsvalgte, der er omfattet af dette regelsæt, følger de til enhver tid gældende regler for daginstitutionsområdet.

## § 19    **Fratræden**

Forretningsudvalget er valgt af kongressen, og kan kun afsættes af kongressen.

Lederformanden er valgt på lederforeningens landsmøde, og kan kun afsættes af landsmødet i lederforeningen.

Rejsesekretærer er valgt af hovedbestyrelsen, og kan kun afsættes af hovedbestyrelsen.

Fagforeningssekretærer vælges og afsættes efter regler fastsat af de enkelte fagforeninger.

stk. 2    Der optjenes ret til fratrædelsessløn efter nedenstående regler:

| <b>Uafbrudt funktionsperiode</b>                           | <b>Fratrædelsessløn</b> |
|------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Til og med 5 mdr.                                          | 1 mdr.                  |
| Fra og med 5 mdr. og 1 dag til og med 2 år og 9 mdr.       | 3 mdr.                  |
| Fra og med 2 år, 9 mdr. og 1 dag til og med 5 år og 8 mdr. | 4 mdr.                  |
| Fra og med 5 år, 8 mdr. og 1 dag til og med 8 år og 7 mdr. | 5 mdr.                  |
| Derefter                                                   | 6 mdr.                  |

stk. 3    Der optjenes ret til fratrædelsesgodtgørelse efter nedenstående regler:

| <b>Funktionsperiode</b> | <b>Fratrædelsesgodtgørelse</b> |
|-------------------------|--------------------------------|
| 12 års uafbrudt periode | 1 mdr.                         |
| 17 års uafbrudt periode | 3 mdr.                         |

stk. 4.    Ved beregningen af retten til fratrædelsessløn og godtgørelse medtages perioder med valgt beskæftigelse i fagforeninger, arbejdsløshedskassen og på forbundskontoret som rejsesekretær samt forretningsudvalgsmedlem, såfremt perioden ikke tidligere har indgået i beregningsgrundlaget for en fratrædelsessløn eller godtgørelse.

Retten til fratrædelsessløn og godtgørelse beregnes fra d. 1. i en måned og altid i hele måneder.

Såfremt funktionsperioden starter på en dato efter d. 1. i måneden regnes retten til fratrædelsessløn og godtgørelse fra d. 1. i den efterfølgende måned.

Ved beregningen af retten til fratrædelsessløn og godtgørelse indgår ikke perioder, hvor den tillidsvalgte har afholdt en bevilget orlov uden løn, men en sådan orlovsperiode betragtes ikke som et brud i beskæftigelsen.

stk. 5    Funktionen ophører ved udgangen af den måned, hvor den tillidsvalgte ikke opnår genvalg. Afviklings- og/eller specielle arbejdsopgaver udføres indtil funktionsperiodens ophør efter lokal aftale.

Funktionens ophør kan dog efter aftale udsættes til udgangen af den efterfølgende måned, såfremt særlige forhold taler herfor. Der optjenes kun fratrædelsesløn og godtgørelse til og med udgangen af den måned, hvor den tillidsvalgte ikke opnår genvalg.

Funktionens ophør kan efter gensidig aftale ske på en anden dato end d. 1. i måneden, og i de tilfælde anvendes den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnede.

## **§ 20      Fratrædelsesløn og godtgørelse**

Formålet med fratrædelsesløn og godtgørelse er at medvirke til, at tillidsvalgte, der ikke længere har en politisk post, sikres et forsørgelsesgrundlag i en overgangsperiode. Fratrædelsesløn og godtgørelse er sekundær til andre forsørgelsesgrundlag såsom lønindkomst, efterløn eller alderspension.

- Stk. 2.      Fratrædelsesløn og godtgørelse beregnes på baggrund af den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad inden for det sidste funktionsår. Ved en funktionsperiode på under et år beregnes på baggrund af den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad i perioden.
- stk. 3      Såfremt en tillidsvalgt i forbindelse med varetagelsen af sine arbejdsopgaver har foretaget handlinger, der i henhold til almindelig retspraksis kunne have medført bortvisning, kan hovedbestyrelsen bestemme, at der ikke udbetales fratrædelsesløn og godtgørelse til den pågældende.
- stk. 4      Fratrædelsesløn efter § 19, stk. 2 beregnes for tillidsvalgte, der har været fuldtidsbeskæftiget i det seneste funktionsår som grundløn + pension, og udbetales til samme terminer, som lønnen blev udbetalt i funktionsperioden. Et eventuelt formandstillæg indgår ikke i beregningen.

Fratrædelsesløn beskattes efter gældende regler.

Fratrædelsesløn er omfattet af § 17, idet den optjente ferie i det ferieår, hvor den tillidsvalgte ophører i sin funktion, kan nedskrives med op til tre uger, såfremt det kan ske efter FF-ferieaftalens regler.

- stk. 5      Fratrædelsesgodtgørelse efter § 19, stk. 3, udbetales i den sidste måned, hvor den tillidsvalgte kan få udbetalt fratrædelsesløn, jf. § 19, stk. 2, og beregnes for tillidsvalgte, der har været fuldtidsbeskæftiget i det seneste funktionsår, som grundløn + pensionsbidrag. Et eventuelt formandstillæg indgår ikke i beregningen.

Der indbetales ikke feriepenge af fratrædelsesgodtgørelsen.

Fratrædelsesgodtgørelsen beskattes efter gældende regler.

- stk. 6      For fratrædelsesløn og fratrædelsesgodtgørelse gælder det,
- a) at der ikke sker udbetaling ved direkte overgang til andet lønnet tillidshverv indenfor BUPL og BUPL-A
  - b) at retten bortfalder ved direkte overgang til ansættelse i BUPL og BUPL-A
  - c) at retten bortfalder ved direkte overgang til lønnet tillidshverv hos en af BUPL/BUPL-A's samarbejdspartnere.

For fratrædelsesløn gælder det tillige, at alle skattepligtige indtægter, som den tidligere tillidsvalgte tjener ved personligt arbejde i de måneder, som fratrædelseslønnen dækker efter § 19, stk. 2, skal modregnes krone for krone i fratrædelseslønnen.

- stk. 7 En eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a er indeholdt i den foranstående fratrædelsesgodtgørelse, og der udbetales ikke både godtgørelse efter Funktionærloven og fratrædelsesgodtgørelse efter BUPL's regler.
- stk. 8 Fratrædelsesgodtgørelse udbetales kun ved faktisk ophør og ikke ved dødsfald.
- stk. 9 En tillidsvalgt er forpligtet til at afgive alle relevante oplysninger til brug for beregning af fratrædelsessløn og fratrædelsesgodtgørelse til BUPL.

## **§ 21 Efterindtægt**

Såfremt en tillidsvalgt, omfattet af dette regelsæt, dør inden eventuel fratræden, tilkommer der den tillidsvalgtes ægtefælle, samlever, registrerede partner eller børn under 18 år, overfor hvem den tillidsvalgte har forsørgelsespligt, en, to eller tre måneders løn, når den tillidsvalgte har været omfattet af regelsættet i henholdsvis et, to eller tre år.

- stk. 2 Efterindtægten efter stk. 1 kan alene tilfalde en samlever, hvis vedkommende har levet sammen med den tillidsvalgte på fælles bopæl i et ægteskabslignende forhold i de sidste 2 år før dødsfaldet eller hvis vedkommende venter eller har et barn sammen med den tillidsvalgte. En fælles bopæl anses ikke for ophørt ved midlertidigt ophold i anden bolig eller ved ophold i institution.
- stk. 3 Efterindtægten efter stk. 1 kan alene tilfalde den tillidsvalgtes børn under 18 år i de tilfælde, hvor den tillidsvalgte ikke efterlader sig ægtefælle, registreret partner eller en samlever, der opfylder kravene i stk. 2.
- stk. 4 Efterindtægten udgør lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

## **§ 21 a Hjælp til genplacering**

BUPL tilbyder tillidsvalgte, der ikke længere ønsker at stille op eller ikke opnår genvalg, tilbud om støtte til aktiviteter, der kan medvirke til at fremme personens tilbagevenden til arbejdsmarkedet. TR-løngruppen får alle sådanne aftaler til efterretning.

## **§ 22 Personalegoder**

Dette regelsæt indeholder ingen bestemmelser vedrørende personalegoder. Regler og retningslinjer for dette område besluttet og administreres lokalt.

- stk. 2 De aftalte regler skal vedtages af de kompetente forsamlinger. For så vidt angår de lokale fagforeninger, skal reglerne vedtages af bestyrelsen. For forretningsudvalgsmedlemmer, lederformanden og rejsesekretærer skal reglerne vedtages af hovedbestyrelsen.

## **§ 23 Administration og fortolkning af regelsættet**

Der nedsættes i hver kongresperiode en TR-løngruppe, bestående af fem medlemmer, til at fortolke og administrere det vedtagne regelsæt i kongresperioden. Denne TR-løngruppe har den endelige kompetence til at fortolke og administrere regelsættets bestemmelser.

TR-løngruppen indstiller til hovedbestyrelsen, hvilken regulering der løbende skal ske af de vedtagne lønninger.

Kongressen vælger tre medlemmer til TR-løngruppen, og herudover vælger kongressen to suppleanter. Ingen af de valgte til dette udvalg må være medlemmer af TR-løngruppen og samtidig tillidsvalgte.

På førstkommande møde efter kongressen udpeger hovedbestyrelsen ét medlem og én suppleant til TR-løngruppen. Såvel det udpegede medlem som suppleanten skal også være medlem af hovedbestyrelsen, og må ikke samtidig være tillidsvalgt.

Som valgt/udpeget medlem udtræder man af TR-løngruppen, såfremt man i valgperioden vælges til et tillidshverv, eller ikke længere er aktivt medlem af BUPL.

Umiddelbart efter kongressen udpeger forretningsudvalget ét medlem blandt forretningsudvalgets medlemmer til at lede TR-løngruppen

- stk. 2 Fortolkninger og tvister i forhold til dette regelsæt kan ikke indbringes for BUPL's klagenævn, da sådanne alene administreres af TR-løngruppen under ansvar overfor kongressen.

## **§ 24 Ikrafttræden**

Reglerne trådte i kraft pr. 1/1 97 og erstatter alle tidligere regler.

### Historik for ændringer i regelsæt

På BUPL's 3. ordinære kongres i 1996 blev der under forslag 9c vedtaget et samlet rammeforslag til lønforhold mm. for valgte lønnede tillidsrepræsentanter i BUPL. Under punkt 13 i dette forslag blev det vedtaget at nedsætte en følgegruppe til fortolkning og administration af regelsættet. Det blev samtidig under dette punkt vedtaget, at den nyvalgte følgegruppe skulle udforme et egentligt regelsæt på baggrund af den vedtagne ramme.

Det blev i kongresbeslutningen under punkt 13, 9c også vedtaget, at fortolkninger og tvister i forbindelse med regelsættet ikke kan indbringes for BUPL's klagenævn, idet sådanne alene administreres af følgegruppen under ansvar overfor kongressen.

Følgegruppen har efterfølgende ud fra kongresbeslutningen udformet det egentlige regelsæt og færdigbehandlet det på mødet afholdt d. 28. oktober 1997.

På BUPL's 4. ordinære kongres i 1998 blev der under dagsordenens punkt 9 e vedtaget ændring af regelsættets § 5.

På BUPL's 5. ordinære kongres i 2000 blev der under dagsordenens punkt 9 e vedtaget ændring af regelsættets § 4.

På HB-mødet den 22. – 23. maj 2002 under dagsordenens punkt 6 er vedtaget ændring af § 14 og § 17.

På BUPL's 7. ordinære kongres i 2004 blev under dagsordenens punkt 10 b) vedtaget ændring af § 7, stk. 4, § 11, samt §§ 19 og 20 med ikrafttræden pr. vedtagelsen den 20. november 2004.

På BUPL's 8. ordinære kongres i 2006 blev under dagsordenens punkt 9 d) vedtaget ændring af § 7, § 9, stk. 2, § 12, stk. 1, samt § 14, stk. 1, med ikrafttræden pr. 1. januar 2007.

På BUPL's 9. ordinære kongres i 2008 blev under dagsordenens punkt 10 c) vedtaget ændring af § 3, § 4, § 5, § 6 og § 7, med ikrafttræden 1. april 2009. Der blev vedtaget ændring af § 8 med ikrafttræden pr. 1. december 2008. Der blev vedtaget en ændring i § 14 med ikrafttræden 1. april 2010. Der blev vedtaget ændring af § 17 med ikrafttræden pr. 1. december 2008. Der blev indført en ny § 17a med ikrafttræden 2010. Der blev vedtaget en ændring af § 21 med ikrafttræden pr. 1. december 2008.

På BUPL's 10. ordinære kongres i 2010 blev under dagsordenens punkt 10 c vedtaget ændringer af regelsættet så det udvides til også at omfatte Formanden for Lederforeningen.

På HB-mødet den 25. november 2011 under dagsordenens pkt. 8, blev det vedtaget at forhøje pensionsbidraget til 15,35% med virkning fra 1. januar 2012.

På BUPL's 11. ordinære kongres 2012 blev under dagsordenens punkt 9 d vedtaget et nyt indhold i § 12, Regulering af lønnen.

På BUPL's 12. ordinære kongres 2014 blev det under dagsordenens punkt 5.7. vedtaget at ændre § 20 med indføjelser af et nyt stk. 1 og med ophævelse af ordet "direkte" i § 20, stk. 5, litra d. (ændret til stk. 6 litra d.)

På HB-mødet 12. november 2015 under dagsordenens pkt. 6 blev det vedtaget at forhøje pensionsbidraget til 15,81 % med virkning fra 1. april 2016.

På BUPL's 13. ordinære kongres 2016 blev der under punkt 5.40. vedtaget en ny hjemmel 21a om outplacement for valgte, der ophører med deres hverv.

På BUPL's 14. ordinære kongres 2018 blev der under punkt 5.8. vedtaget ændring af § 6, formandsløn, § 6a så formanden for BUPL's lederforening indplaceres på niveau med forretningsudvalgsmedlemmer jf § 3, § 7. stk. 4

udgik, så formanden for Bornholm sidestilles med de øvrige fagforeningsformænd og § 20, stk. 6D udgår af regelsættet.

På BUPL's ordinære kongres 2020 blev der under dagsordenens punkt 5.41 vedtaget ændringer af regelsættet, herunder at konsekvensrette målgruppen til "tillidsvalgte". Endvidere blev vedtaget ændring i §§ 5, 8, 9, 11, 16, 17, 20 21a samt 23. Det blev vedtaget at tilføje et forord til regelsættet. Endelig bemyndigede et flertal på kongressen TR-løngruppen til at foretage redaktionelle tilpasninger og ændringer.

Redaktionel ændring 15. april 2024 i §19, stk. 3 for at afspejle ny bestemmelse i Funktionærloven om fratrædelsesgodtgørelse.

På HB-mødet den 30. oktober 2024 blev det vedtaget at anvende 1% til at forhøje lønnen og 1% til at forhøje pensionsbidraget til 17,43% med virkning fra 1. april 2025.