

# Bilag til slutprotokollen OK20

## **Bilag 1a**

### **Protokollat om diplomingeniørstuderende**

(oprindeligt krav 2.1.08/slutrapport AG1)

Lønnen reguleres med den generelle lønregulering.

Der skal ved hver overenskomstfornyelse tages konkret stilling til lønudviklingen, idet der er enighed om, at det er uhensigtsmæssigt, hvis lønnen i uddannelsesstillinger udvikler sig anderledes end det øvrige arbejdsmarked.

Afsnittet om løn erstattes af følgende:

#### **Løn**

Praktiklønnen i praktikperioden - på maksimalt 100 dages fuldtidsbeskæftigelse eksklusiv ferie og helligdage - udgør kr. xx om måneden, 1. juli 2020, 1. juli 2021 og 1. juli 2022.

Praktiklønnen reguleres ved næstkommende overenskomstfornyelse.

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

Opdateret 19/2 13.22

## **Bilag 1b**

### **Lokal lønpulje**

(Oprindeligt krav 2.7.2)

Der indføres en ny bestemmelse om lokal lønpulje som § y i kapitel 3 om løn.

#### **§ y**

Overenskomstens parter aftaler ved hver overenskomstfornyelse, hvordan faste satser reguleres i den kommende overenskomstperiode.

Overenskomstparterne aftaler, hvor stor en andel, der kan anvendes til lokal lønpulje i virksomheden.

Medarbejdere på kontrakt indgår ikke i puljefordelingen.

Stk. 2 Den lokale lønfordeling finder sted på grundlag af:

1. En lokalaftale om lønprincipper.
2. En forhandling mellem de lokale parter om fordelingen af lønpuljen.
3. Ved enighed om fordelingen udmønter virksomheden den aftalte fordeling af lønpuljen.

Stk. 3 Er der ikke en faglig repræsentant på virksomheden, reguleres medarbejdernes løn generelt med den fulde lønregulering.

Stk. 4 Virksomheden kan til enhver tid i stedet for lokal lønpulje vælge at udmønte lønpuljen som generel lønregulering.

Stk. 5 Hvis der ikke kan opnås enighed blandt de lokale parter om lønpuljens fordeling, udføres der mægling med repræsentanter for FA og Finansforbundet. Mæglingsresultatet sættes til afstemning blandt Finansforbundets medlemmer på virksomheden. Hvis medlemmerne afviser mæglingsresultatet, udmøntes lønpuljen som generelle lønstigninger.

Stk. 6 Den aftalte generelle lønregulering samt den lokale lønpulje udmøntes med baggrund i virksomhedens lønsum bortset fra kontraktansatte med virkning fra den 1. juli i hvert år. Virksomheden dokumenterer overfor den Faglige Repræsentant, at den lokale lønpulje er anvendt i overensstemmelse med den aftalte fordeling.

#### **Gælder for STOK-virksomheder**

17/2 2.37

Opdateret 19/2 13.31

## Bilag 1c

### Nyt løn- og arbejdstidssystem

(Oprindeligt krav 2.7.3)

Kapitel 3 udgår, bortset fra §§ 24, 29, 37, 39, 40, 41.

#### §25 Løn

Lønnen aftales individuelt mellem virksomheden og medarbejderen.

Stk. 2. Lønnen skal afspejle den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til en årlig løndialog.

Stk. 4. Minimumslønnen pr. måned er kr. 25.000 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag (1. juli 2021).

Stk. 5. Medarbejdere med en månedsløn på kr. 53.000 og derover, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse, kan ansættes på jobløn.

Stk. 6. Medarbejdere med en månedsløn på kr. 70.000 og derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, 6. ferieuge og særligt ferietillæg kan ansættes på kontrakt.

Stk. 7. Unge under 18 år aflønnes med minimum 60 pct. af minimumslønnen. Fra og med den 1. i måneden, hvori medarbejderen fylder 18 år, sker aflønning efter overenskomstens almindelige regler.

Gælder for STOK-virksomheder

17/2 5.34

Opdateret 19/2 13.45

## Bilag 1d

### Definition af jobfunktion med udgangspunkt i arbejdsopgaver

(Oprindeligt krav 2.7.6)

§§ 30-33 udgår og der indføres en ny § 30 om jobfunktion.

### § 30 Jobfunktioner

Alle medarbejderne, bortset fra elever, trainees og særlige medarbejdergrupper vil være indplaceret under en af følgende jobfunktioner:

1. Finansmedarbejdere, er medarbejder, som ikke hører under pkt. 2 eller 3 herunder.
2. It-medarbejdere, er medarbejdere, som
  - udfører it-arbejde
  - er ansat i virksomhedens centrale it-afdeling, hvorved forstås samtlige it-mæssige funktioner inden for it-afdelingens organisatoriske område, uanset den geografiske placering eller er ansat i en selvstændig it-virksomhed og
  - som har en af følgende anførte discokoder fra Danmarks Statistik:
    - 133010 Ledelse af hovedaktiviteten indenfor IT (Business to Business)
    - 133020 Ledelse af intern IT
    - 251110 Arbejde med overordnet IT-arkitektur
    - 251210 IT-projektstyring
    - 251300 Web og multimedieudvikling
    - 252100 Design og administration af databaser
    - 251120 Design af IT-systemer og analyse af forretningsprocesser
    - 251220 Rådgivning og programmering indenfor softwareudvikling
    - 251400 Vedligeholdelse og dokumentation af software
    - 251900 Andet arbejde med software, herunder test og kvalitetssikring
    - 252200 Systemadministration
    - 252300 Arbejde med computernetværk
    - 252900 Andet arbejde med databaser og netværk
    - 351300 Netværks- og systemteknikerarbejde
    - 351400 Internetteknikerarbejde
    - 351100 Driftsteknikerarbejde
    - 351200 Brugersupportarbejde
    - 413200 Dataregistreringarbejde
3. Service/teknik-medarbejdere, er medarbejdere, udfører kantine-, rengørings-, håndværksmæssigt, teknisk eller andet servicebetonet arbejde

Gælder for STOK-virksomheder

## Bilag 1e

### Forhøjelse af arbejdsgiverbidraget til pension

(Oprindeligt krav 2.1.02)

§ 41 erstattes af følgende:

#### § 41 Pensionsbidrag

Medarbejdere omfattet af overenskomster indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet eller en virksomhedsoverenskomst i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet er den 1. i måneden efter sit fyldte 18. år berettiget til en pensionsordning.

Pensionsbidraget **forhøjes til** mindst 16,9%, heraf mindst 11,65% fra virksomheden.

#### **Pensionsbidraget forhøjes således:**

- 1. juli 2020 mindst 16,5%, heraf mindst 11,25% fra virksomheden
- 1. juli 2021 mindst 16,75%, heraf mindst 11,50% fra virksomheden
- 1. juli 2022 mindst 16,9%, heraf mindst 11,65% fra virksomheden

Medarbejdere, der før den 1. april 1992 er blevet tilbudt en pensionsordning, men som har valgt en højere bruttoløn, er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser om pensionsordning.

Etablering af ny pensionsordning kan ikke forringe en allerede bestående pensionsordning.

Reguleringen omfatter også medarbejdere, der er omfattet af overgangsordning fra sparekasselønsystem.

#### **Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

17/2 3.22

Opdateret 19/2 14.33

## **Bilag 1f**

### **Ansatte på kontrakt** (Oprindeligt krav 2.7.4)

Afsnit 2, pkt. 3, protokollat om trin 87, trin 248E og lederløn, erstattes af nyt protokollat om ansatte på kontrakt

#### **§ 1**

Medarbejdere med en månedsløn på kr. 70.000 og derover ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, omsorgsdage, 6. ferieuge og særligt ferietillæg, kan ansættes på individuel kontrakt. Dog finder § 2 og de fagretlige regler i afsnit 6 anvendelse.

Der oprettes særlig ansættelsesaftale, der mindst skal indeholde følgende punkter:

- a. Aflønningen og dennes regulering
- b. Bestemmelser om ferie, ferietillæg/ekstra ferietillæg
- c. Bestemmelse om attest ved sygdom
- d. Orlov til pasning af nærtstående

Samt i de tilfælde, hvor det kan være relevant:

- e. Bestemmelser om orlov ved graviditet og barsel
- f. Bestemmelser om orlov ved adoption
- g. Bestemmelser om hospitalsindlæggelse af et sygt barn under 18 år
- h. Bestemmelser om orlov til medarbejdere med alvorligt sygt barn
- i. Bestemmelser om orlov til medarbejdere, der forsørger et fysisk eller psykisk handicappet hjemmeboende barn

#### **§ 2**

Aftalen skal indeholde bestemmelser om aftalens opsigelse og ophør. Disse bestemmelser skal omfatte såvel medarbejderens som virksomhedens forpligtelser. Det skal fremgå af aftalen, at denne automatisk falder bort, hvis den i aftalen fastsatte aflønning, samt værdien af kontraktens eventuelle indhold vedr. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage på det i aftalen fastsatte regulerings-tidspunkt eller i mindst 2 år ligger/har ligget under en månedsløn på kr. 70.000 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage. Medarbejderen er fra dette tidspunkt omfattet af overenskomstens arbejdstidsregler for ansættelse på jobløn.

#### **§ 3**

For så vidt angår medlemmer af Finansforbundet er forbundet – uanset at medarbejderens løn- og ansættelsesvilkår er fastsat i individuel kontrakt – berettiget til at bistå medlemmet i alle spørgsmål om løn- og ansættelsesforhold. Dog er indholdet i evt. forlig indgået for medarbejdere ansat på kontrakt fortrolige medmindre parterne aftaler andet.

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

19/2 14.05

## Bilag 2a

### Ny ferielov – tilpasning

(oprindeligt krav 2.3.30)

§ 50, stk. 4, hele § 51, hele § 52, hele § 53, hele § 54 ændres til følgende:

#### § 50 Ferietillæg

[..]

Stk. 4 Ved beregning af feriegodtgørelse i forbindelse med ophør af et ansættelsesforhold udbetales det særlige ferietillæg, hvis det ikke allerede er udbetalt, med 2,25%.

Er det særlige ferietillæg allerede udbetalt, kan der kun ske fradrag af den del, der svarer til det i ferieloven omhandlede ferietillæg ved beregningen af feriegodtgørelse ved ansættelsens ophør.

Har medarbejderen afholdt ferie med løn på forskud efter § 7 i ferieloven, og fratræder medarbejderen under omstændigheder, hvor selskabet ikke kan modregne fuldt ud i optjente feriedage, kan der tillige ske modregning i ferietillæg efter stk. 2.

#### § 51 Overenskomstbestemte feriedage

Stk. 1. Medarbejdere i lønniveau 2 og it-medarbejdere i lønramme 230 eller højere har udover den i ferieloven fastsatte ferie - ret til yderligere 5 dages ferie med løn i ferieafholdelsesperioden tilknyttet ferieåret. Feriedagene tilskrives 1. september, medmindre medarbejderen tiltræder eller fratræder i de perioder, der fremgår af stk. 2.

Stk. 2. Har medarbejderen ikke været ansat hele ferieåret, bliver de yderligere feriedage tildelt efter følgende regler:

ansættelse i perioden 1. september til og med 30. november:	5 feriedage
ansættelse før 1. marts:	4 feriedage
ansættelse før 1. maj:	3 feriedage
ansættelse før 1. juli:	2 feriedage
ansættelse 1. juli eller senere:	1 feriedag

Medarbejdere, der ikke arbejder hver dag, får tildelt de yderligere feriedage forholdsmæssigt.

Medarbejdere, der fratræder, har i aktuelle ferieår ret til yderligere feriedage således:

fratrædelse før 1. december:	1 feriedag
fratrædelse før 1. marts:	2 feriedage
fratrædelse før 1.maj:	3 feriedage
fratrædelse før 1. juli:	4 feriedage
fratrædelse 1. juli eller senere:	5 feriedage

Tilgodehavende ferie skal holdes i opsigelsesperioden.



Stk. 3. Kan medarbejderen ikke holde sine tilgodehavende yderligere feriedage i opsigelsesperioden på grund af egen sygdom. Øvrige medarbejderes planlagte fravær eller virksomhedens forhold i forbindelse med medarbejderens egen opsigelse, skal feriedagene undtagelsesvist udbetales kontant.

### **Den markerede tekst udgår af overenskomsten 1. september 2021**

Stk. 4. Som en del af overgangsordningen til ny ferielov er det aftalt, at medarbejderne tildeles 1,7 feriedag 1. maj 2020 for perioden 1. maj 2020 til og med 31. august 2020. De almindelige regler om afholdelse af dagene gælder.

Til- og fratæden i perioden bliver håndteret forholdsmæssigt.

### **§ 52 Aftalemulighed om ferie**

Stk. 1. Det kan aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage – samt overenskomstbestemte feriedage – kan overføres til det følgende ferieår. En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden 31. december efter ferieafholdelses udløb. En opsagt medarbejder, der ifølge aftale har overført ferie til efterfølgende ferieår, kan ikke pålægges at afholde denne ferie i en opsigelsesperiode.

Det kan på medarbejderens foranledning aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, at overenskomstbestemte feriedage i stedet for at holdes kan afregnes kontant.

Stk. 2 Bestemmelserne i ferielovens § 5, stk. 1, om optjening af ferie og i § 6, stk. 2, om afholdelse af ferie, kan efter aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant fraviges, så ferien henholdsvis optjenes i timer og/eller holdes i timer.

Stk. 3 Medarbejdere, der ikke har optjent ret til ferie med løn, trækkes i lønnen med et beløb svarende til 7,4 timer pr. afholdt feriedag ved en 37 timers arbejdsuge. Ved andre arbejdstider reguleres fradraget forholdsmæssigt. For medarbejdere, som er omfattet af en lokal aftale om optjening og afholdelse af ferie i timer, udgør fradraget et beløb, svarende til lønnen for det afholdte timetal.

Stk. 4 Ferie omfattet af ferielovens § 12, stk. 1, § 13 eller § 14 om "feriehindringer", holdes i det følgende ferieår, hvis der er enighed mellem virksomheden og medarbejderen herom jf. dog ferielovens §§ 22, stk. 2 og 25.

Stk. 5 Det kan ved lokal aftale bestemmes, at ferielovens § 15, stk. 3, om "ændring/afbrydelse af ferie" ikke gælder for de i den lokale aftale omfattede medarbejdere.

### **§ 53 Valgfrihed mellem over-/merarbejde og 6. ferieuge**

Stk. 1. I forbindelse med nyansættelses skal der gives mulighed for at vælge at være omfattet af enten reglerne om overarbejde i henhold til § 16 eller reglerne om merarbejde i § 17 samt ekstra ferie, jf. § 51.

Valgfrihed i stk. 2 gælder ikke for

- Medarbejdere på trin 73 eller højere

- It-medarbejdere i lønramme 241 eller højere
- Service/teknikere på trin 67 eller højere.

St. 2. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om ekstra ferie jf. 51, og af reglerne om merarbejde en gang om året, vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om overarbejde.

Stk. 3. Tilsvarende kan medarbejdere, der hidtil har været omfattet af reglerne om overarbejde, en gang om året, vælge i stedet at blive omfattet af reglerne om merarbejde og ekstra ferie.

Stk. 4. Valgtidspunktet for de beskrevne valg besluttet i virksomheden, og valget træder i kraft ved ferieafholdelsesperiodens begyndelse.

**Den markerede tekst udgår af overenskomsten 1. juli 2021 og gælder ikke for medarbejdere ansat efter 1. april 2020.**

## **§ 54 Elevers ferie**

Stk. 1. Elever gives ferie efter følgende regler, idet eleven ikke kan optjene og afholde mere end 25 feriedage i samme ferieår, medmindre andet aftales eller følger af andre regler:

- Elever gives 25 dage i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret, såfremt ansættelsesforholdet er påbegyndt i perioden fra den 1. september til den 30. november jf. ferielovens § 42. Ferie placeres efter lov om ferie.
- Ved ansættelse i perioden fra den 1. december til den 30. juni gives 15 dages hovedferie i hovedferieperioden og henholdsvis

7 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i december

6 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i januar

5 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i februar

4 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i marts

3 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i april

2 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i maj

1 dages ferie før hovedferieperioden ved ansættelse i juni

- Tiltræder eleven i perioden fra den 1. juli til den 31. august optjener eleven ferie efter ferielovens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.
- Samtlige elever gives 25 dages ferie i det ferieår, der følger efter ferieåret, hvor ansættelsen har fundet sted jf. ferielovens § 42.

Stk. 2 Hvis eleven ikke har optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, gives ferie med løn i de resterende løn i de resterende feriedage. Der ses herved bort fra feriegodtgørelse optjent ved "fritidsarbejde".

Stk. 3 Elever ansat inden 1. maj 2020 eller som ansættes i perioden 1. maj 2020 til 30. juni 2020 gives 15 feriedage til afholdelse inden 1. september 2020. Elever ansat i perioden 1. juli til 31. august gives 2,08 feriedag pr. måneds ansættelse til afholdelse inden udgangen af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Herefter tildeles samtlige elever fra 1. september 2020 ferie efter stk. 1 og stk. 2.

16/2, kl. 14.57

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

**Opdateret 19/2 14.36**

## Bilag 2b

### Jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

(Oprindeligt krav 2.7.1)

Der indsættes ny bestemmelse om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse som § x.

#### Jobløn

##### § x

**Stk. 1.** Medarbejdere med en fast månedsløn fra kr. 53.000 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag og med selvstændig arbejdstilrettelæggelse har jobløn. Det indebærer, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

**Stk. 2** Selvstændig arbejdstilrettelæggelse betyder, at medarbejderen har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver. Herefter administrerer medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne. Selvstændig arbejdstilrettelæggelse berører ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

**Stk. 3** Leder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

**Stk. 4** Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet. Merarbejde honoreres således ikke særskilt.

**Stk. 5** Medarbejdere med en månedsløn højere end 45.000 kr. ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag kan indgå aftale om ansættelse på jobløn, jf. ovenfor. Virksomheden og den faglige repræsentant kan indgå lokalaftale om, for hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, det er muligt at aftale jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

**Stk. 6** Medarbejdere med en fast månedsløn fra kr. 53.000 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag, hvis arbejdsfunktion ikke er forenelig med reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse, omfattes af arbejdstidsreglerne for medarbejdere uden jobløn.

**Den markerede tekst gælder for medarbejdere ansat efter 1. april 2020. For medarbejdere ansat før 1. april 2020 gælder bestemmelsen fra 1. juli 2021.**

Gælder for STOK-virksomheder

## Bilag 2c

### Forbedring af timebanken

(Oprindeligt krav 2.2.16)

§ 11, stk. 3 og stk. 5 ændres til følgende:

#### § 11 Timebank

Stk. 1. Timebanken er en opgørelse af medarbejderens tilgodehavende frihed eller skyldige arbejdstid. Der føres en konto for hver medarbejder.

[....]

Stk. 3. Den enkelte medarbejder skal have adgang til oplysninger om indeståender på timebankkontoen. Der skal indgås en lokalaftale mellem den Faglige repræsentant og virksomheden, der sikrer at ledelsen og de tillidsvalgte løbende har en dialog om timebankens udvikling, samt at virksomheden ved behov leverer statistiske oplysninger om timebankens udvikling og anvendelse i anonymiseret form. Aftalen skal desuden indeholde statistikens form og niveau, der giver den lokale tillidsmand et overblik over anvendelsen af timebanken.

Stk. 4. Alle indskud i timebanken konverteres til tid efter aktuel løn på optjeningstidspunktet. Følgende indskydes i timebanken, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den Faglige repræsentant:

- overarbejdstimer og tillæg herfor
- merarbejdstimer
- systemafhængigt merarbejde
- erstatningsfrihed for søgnehellidage
- tids- og kontant tillæg for tilkald, rådighedsvagt og konsultation
- tillæg for arbejde i tidsrummet kl. 18.00-08.00 samt tillæg for arbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage
- tillæg for ændring i aftalt arbejdstid
- tillæg for ændring i skifteholds turnusplan
- flekstid
- aftrapningstillæg

#### **Den markerede tekst udgår af overenskomsten 1. juli 2021 og gælder ikke for medarbejdere ansat efter 1. april 2020.**

Stk. 5. Omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes i timebanken på tildelingstidspunktet. Dog indskydes overenskomstbestemte feriedage først i timebanken fra 1. september 2021. Virksomheden kan før medarbejderens fratræden varsle timer svarende til de overenskomstbestemte feriedage til afholdelse i opsigelsesperioden.

#### Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

17/2 3.00

Opdateret 19/2 14.57

## **Bilag 2d**

### **Udskudt hviletid skal betales af virksomheden**

(Oprindeligt krav 2.2.24)

§ 1, stk. 2, 4. afsnit i Aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om hviletid og fridøgn ændres til

[....]

Såfremt virksomheden finder det nødvendigt at beordre over- eller merarbejde, der betyder, at en eller flere medarbejdere må møde senere næste dag for at overholde hviletidsbestemmelserne, skal virksomheden betale for den udskudte hviletid.

[....]

## **Bilag 3a**

I Gruppensikringsregulativ mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet ændres pkt.4.A. til følgende:

### **A. Gruffeforsikringsordninger**

Gruffeforsikringsordningerne gælder fra ansættelsen og ophører, når gruffemedlemmet fratræder sin stilling. Under godkendt fravær opretholdes dækningen.

#### **Dødsfaldssum**

200.000 kr.

#### **Visse kritiske sygdomme**

Hvis en medarbejder i forsikringstiden pådrager sig en kritisk sygdom, som angivet i de særlige forsikringsbetingelser, udbetales en forsikringssum på 200.000 kr.

Med kritisk sygdom menes:

(Resten uændret)

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

## **Bilag 3b**

### **Videreførelse af afbødeforanstaltninger**

(Oprindeligt krav 2.3.52)

I afsnit 6 – Samarbejde og tillidsvalgte, aftale om afbødeforanstaltninger, ændres 1. sætning til følgende:

Nærværende aftale gælder i overenskomstperioden fra 1. april 2020 til 31. marts 2023.

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

16/2, 16.05



## Bilag 3c

### Tandforsikringen gøres permanent

(Oprindeligt krav 2.3.41)

Afsnittet om tandbehandling i afsnit 5 udgår og erstattes af nyt afsnit 5a

#### 5a - Protokollat om tandforsikring mellem FA og Finansforbundet

Virksomheden er forpligtet til at tegne en tandforsikring for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten fra den 1. april 2020.

#### Tandbehandling

- Tandbehandling, med en årlig selvrisiko på maksimalt 995 kr.
- en årlig forsikringssum på op til 30.000 kr. pr. år
- frit tandlægevalg i hele Danmark og EU.

Tandforsikringen omfatter skal som minimum indeholde dækning af følgende ydelser:

- Fyldninger
- Røntgen
- Bedøvelse
- Rodbehandlinger
- Parodontose
- Kirurgi
- Dækning af protetik
- Bidskinne

Tandforsikringen omfatter ikke

- ~~— Tandrensning~~
- ~~— Tandeftersyn~~
- ~~— Allerede planlagte, igangværende eller anbefalede behandlinger på tidspunktet for forsikringens ikrafttræden.~~

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

17/2 6.32

Opdateret 21/2 9.11

## **Bilag 3d**

### **Pensionsbidrag ved barsel**

(Oprindeligt krav 2.3.36)

§ 77, stk.3, ændres til

#### **§ 77**

Stk. 3. Når en medarbejder holder barselsorlov uden løn fra virksomheden, jf. barselloven, betaler virksomheden såvel medarbejderens som virksomhedens normale pensionsbidrag i perioden. Dog længst til 60 uger efter fødslen. Der betales også pensionsbidrag under afvikling af udskudt orlov efter § 11 i barselloven, der afholdes 60 uger efter fødslen.

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

16/2, kl. 17.05

## **Bilag 4a**

### **Forbedring af virksomhedernes forebyggelse af stress o.lign. og fremme af god trivsel** (Oprindelige krav 2.2.29 og krav 2.2.25)

§ 11, stk. 2, b. i Samarbejdsaftalen ændres til følgende:

§ 11 Samarbejdsudvalget  
[...]

Stk. 2 Opgaver  
[...]

b. principper for tilrettelæggelsen af virksomhedens arbejds- og personaleforhold til fremme af god trivsel samt iværksættelse af aktiviteter til forebyggelse af stress o.lign. evt. med udgangspunkt i anbefalinger fra Trivselsudvalget.

Desuden skal der fastlægges principper for tilbagevenden efter sygefravær i forbindelse med stress o.lign. på både afdelings- og virksomhedsniveau.

Desuden indsættes ny § 87 i kapitel IX om Sociale bestemmelser

#### **§ 87** Omplacering af medarbejdere efter sygefravær

Hvis en medarbejder ikke er i stand til at varetage sit job efter sygefravær, skal virksomheden have en dialog med den enkelte medarbejder om mulig omplacering fx via tilbud om omskoling og efteruddannelse.

#### **§ 87 konsekvensændres derfor til § 88**

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

16/2, kl. 23.35

## Bilag 4b

### Oprettelse af trivselsudvalg

(Oprindeligt krav 2.2.28)

Der indsættes et nyt afsnit om Trivselsudvalg sidst i STOKens Afsnit 6.

Kommissorium for Trivselsudvalget:

Trivselsudvalget består af 3 repræsentanter fra FA og 3 repræsentanter fra Finansforbundet. Udvalget mødes 3-4 gange årligt.

### FORMÅL

Trivselsudvalgets formål er at arbejde for at sikre den bedste trivsel i sektorens virksomheder ved at sikre medarbejderne et godt og sundt arbejdsliv.

Til grund for udvalgets arbejde med et sundt arbejdsliv og god trivsel er der desuden udarbejdet følgende fælles anbefalinger:

### FÆLLES ANBEFALINGER FOR GOD TRIVSEL OG ET SUNDT ARBEJDSLIV

- *Virksomhederne skal arbejde for, at alle ansatte er fortrolige med den mission og de værdier, som virksomheden arbejder efter.*
- *Virksomhederne og medarbejderne skal arbejde for at styrke fællesskaberne på arbejdspladserne – såvel de kollegiale som de faglige. Det er i de stærke fællesskaber, at medarbejderne trives, og virksomheden udvikler en organisatorisk robusthed.*
- *Det er et fælles ansvar at sikre medarbejderne udviklingsmuligheder, så de er kompetente i varetagelsen af deres opgaver og efter virksomhedens behov kan løse nye opgaver.*

*Virksomhederne bør tage de nødvendige livsfasehensyn for at understøtte medarbejdernes holdbarhed og trivsel på den lange bane.*

### OPGAVER

Trivselsudvalgets opgaver kan fx være:

- Planlægning og gennemførelse af fælles trivselsundersøgelse
- At drøfte løbende rådgivning og kommunikation til sektorens virksomheder i forhold til forbedring af trivslen og forebyggelse af arbejdsrelateret stress, baseret på den nyeste forskning inden for området
- At udbrede kendskabet til de fælles anbefalinger om god trivsel og et sundt arbejdsliv
- At arbejde for at lederne er tilstrækkeligt klædt på til at øge trivsel og forebygge stress
- At planlægge og iværksætte fælles indsatser og projekter med henblik på god trivsel og et sundt arbejdsliv
- At evaluere på effekten af digitalisering, nye arbejdsformer og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

## **Bilag 5a**

### **Forhøjelse af bidrag til Finanskompencepuljen**

(Oprindeligt krav 2.1.09)

§ 1, 3. afsnit, ændres til følgende:

#### **Pulje til kompetenceudvikling**

§ 1

[...]

Virksomhederne betaler til en pulje pr. halvår kr. 350 pr. ansat, der er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet eller omfattet af virksomhedsoverenskomster indgået i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet. Der betales ikke bidrag for medarbejdere med en månedsløn større end 75.000 kr. med tillæg af værdien af overenskomstens arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage.

[...]

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

17/2, kl. 3.05

Opdateret 19/2 15.05

## **Bilag 5b**

### **Forøgelse af uddannelsesbidraget**

(Oprindeligt krav 2.1.15)

I Aftale om bidrag til uddannelsesformål mellem FA og Finansforbundet ændres § 1, stk. 1

#### § 1

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte virksomheder pr. 1. juli 2019 455 kr. pr. ansat pr. halvår, pr. 1. juli 2020 555 kr. pr. ansat pr. halvår, 565 kr. pr. 1. juli 2021 pr. ansat pr. halvår og pr. 1. juli 2022 575 kr. pr. ansat pr. halvår, der er omfattet af overenskomsterne mellem FA og Finansforbundet eller omfattet af virksomhedsoverenskomster indgået i henhold til hovedaftalen mellem FA og Finansforbundet.

Der betales ikke uddannelsesbidrag for medarbejdere med en månedsløn større end 75.000 kr. med tillæg af værdien af overenskomstens arbejdsgivers pensionsbidrag, særligt ferietillæg, 6. ferieuge og omsorgsdage.

[...]

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

17/2, kl. 3.12

Opdateret 19/2 14.37

## Bilag 6a

### Omplaceringsregler for tillidsmandssager

(oprindeligt krav 1.3.7)

§ 16 i aftale om fagligt arbejde ændres til:

#### **§ 16 Beskyttelse af tillidsvalgte**

Stk. 1. Afskedigelse eller lønnedsettelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønnedsettelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønnedsettelse tænkes afgivet. Begæringen skal indeholde en beskrivelse af årsager til den påtænkte handling samt de alternativer, der er undersøgt for at undgå handlingen.

Når organisationsforhandling er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret organisationsforhandling. Virksomheden udleverer samtidig den ovenfor nævnte begæring til den tillidsvalgte. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold af en flæthed af medarbejdere, herunder en eller flere tillidsvalgte, idet organisationerne i sådanne tilfælde snarest muligt aftaler processen, herunder rammerne og tidspunkt for afskedigelse af tillidsvalgte.

Stk. 2. Hvis virksomheden efter organisationsforhandlinger fortsat skønner, at afskedigelse/lønnedsettelse er nødvendig, skal opsigelsen/meddelelsen om lønnedsettelse først afgives en uge herefter eller i overensstemmelse med den aftalte proces, jf. stk. 1.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Hvis afskedigelse/lønnedsettelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. I tilfælde af afskedigelse fastsættes godtgørelsen således, at den mindst svarer til 12 måneders løn.

Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

Stk. 4. Når en virksomhed gennemfører organisationsændringer, der medfører at en eller flere tillidsmænd mister deres valgområde, skal virksomheden og den Faglige repræsentant drøfte, hvordan ændringerne i tillidsmandsstrukturen gennemføres mest hensigtsmæssigt.

Stk. 5. Ovenstående bestemmelser kan i særlige tilfælde fraviges, selvom en omplacering udgør en væsentlig stillingsændring. Fravigelsen kan alene ske i de tilfælde, hvor virksomheden har reelle intentioner og muligheder for at foretage en omplacering, som alternativ til f.eks. en afskedigelse.

Før der i et sådant tilfælde kan ske en lokal drøftelse, skal virksomheden orientere FA om, at man ønsker sådan en drøftelse, hvorefter FA retter henvendelse til Finansforbundet med anmodning om, at de lokale parter drøfter en omplacering - inden der evt. holdes et organisationsmøde.

Hvis Finansforbundet imødekommer anmodningen sker der herefter en drøftelse lokalt.

I tilfælde, hvor drøftelsen fører til lokal enighed, beslutter FA og Finansforbundet herefter, om der er behov for et organisationsmøde, hvilket begge parter kan kræve.

I sager, hvor der ikke lokalt kan opnås en løsning om omplacering, gennemføres efter § 16 stk. 1 organisationsmøde om den påtænkte omplacering/afskedigelse, medmindre virksomheden frafalder beslutningen om at omplacere/afskedige.

Stk. 6. Ovenstående bestemmelser finder ikke anvendelse på interne røkeringer og lignende ændringer, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

1. Ændringen sker på den tillidsvalgtes eget initiativ, og
2. Der foreligger en aftale mellem virksomheden, den tillidsvalgte og med virksomhedens Faglige repræsentant

Øvrige ændringer af vilkårene for en tillidsvalgt, som ikke er væsentlige eller ikke udgør en afskedigelse eller lønnedsættelse, skal forhandles lokalt med mulighed for en endelig aftale i virksomheden uden organisationernes efterfølgende godkendelse.

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

16/2, kl. 15.50



## **Bilag 6b**

### **Tid til tillidsmandsarbejde**

(Oprindeligt krav 2.3.49)

I afsnit 6, aftale om fagligt arbejde, bilag 2 ændres punkt 4 til:

#### 4. Tillidsmandens opgaver og de daglige arbejdsopgaver

- forventet tidsforbrug
- reduktion af tillidsmandens øvrige arbejdsopgaver, herunder tilpasning af omfang, krav og eventuelle individuelle og afdelingsmål, så der er tid til både arbejds- og tillidsmandsopgaver.

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

16/2, kl. 16.10

## Bilag 6c

### **Fratrædelsesaftaler sidestilles med afskedigelse**

(Oprindeligt krav 2.3.45)

I aftale om fagligt arbejde ændres § 3, stk. 1 og 2 til følgende:

#### **§ 3** Lønnedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel

Stk. 1. Den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant (alt efter den lokalt aftalte procedure) skal orienteres inden tilbud om fratrædelsesaftaler på virksomhedens initiativ, reduktion af løn for et medlem på virksomhedens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orientering skal gives i så god tid, at den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med den Faglige repræsentant og Finansforbundet. Orienteringen skal normalt gives dagen før - og helst 24 timer før - meddelelsen til medarbejderen.

Har ledelsen viden om, at der inden for tillidsmandens område skal gennemføres tilbud om fratrædelsesaftaler på virksomhedens initiativ til, reduktion af løn for eller ske afskedigelse af mere end ét medlem, sikrer virksomhedens ledelse i dialog med den Faglige repræsentant, at det er muligt for tillidsmanden at være til stede ved alle samtaler.

Ved bortvisning skal orientering ske snarest muligt.

Stk. 2. Ved afskedigelse, lønnedsættelser og tilbud om fratrædelsesaftaler på virksomhedens initiativ skal den lokale tillidsmand eller Faglige repræsentant være til stede ved mødets start. Der kan indgås aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant om, hvordan situationen skal håndteres i de tilfælde, hvor der er tale om en leder med personaleansvar. Mødet indledes med, at virksomheden oplyser den ansatte om mødets karakter samt muligheden for, at medlemmet kan fravælge tillidsmandens tilstedeværelse. Det oplyses endvidere, at der på selve mødet ikke skal ske en forhandling af sagen, idet dette i givet fald sker efterfølgende iht. regler om behandling af faglig strid.

Hvis medlemmet ikke ønsker, at den lokale tillidsmand eller Faglige Repræsentant deltager i mødet, skal der senest 2 dage efter ske en orientering om resultatet af mødet.

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

## **Bilag 6d**

### **Forbedret varsling ved lønedsættelse eller afskedigelse**

(Oprindeligt krav 2.3.46)

§ 3, stk. 1, 1. og 2. afsnit, i aftale om fagligt arbejde ændres til følgende:

#### **§ 3 Lønedsættelse, opsigelse, bortvisning og advarsel**

Stk. 1. Den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant (alt efter den lokalt aftalte procedure) skal orienteres inden reduktion af løn for et medlem på virksomhedens initiativ eller afskedigelse af et medlem af Finansforbundet.

Orientering skal gives i så god tid, at den lokale tillidsmand og/eller den Faglige repræsentant er bedst muligt rustet til at varetage medlemmets interesser og kan rådføre sig med den Faglige repræsentant og Finansforbundet. Orienteringen skal normalt gives 1 arbejdsdag før - og helst 48 timer før - meddelelsen til medarbejderen.

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

16/2, kl. 23.31

## Bilag 6e

### Aftale om regler for behandling af faglig strid

(Oprindeligt krav 2.7.4)

### Aftale om regler for behandling af faglig strid

I § 1 stk. 1, indsættes ny litra d:

Unighed mellem medlemmer af FA og medlemmer af Finansforbundet i ansættelsesretlige personsager for kontraktansatte efter protokollat om ansættelse på individuel kontrakt afgøres efter § 5.

§ 2, stk. 1 formuleres som følger:

Stk. 1. Forinden organisationsmøde mellem organisationerne i sager omfattet af § 1, stk. 1, litra a, b og d, skal der ske en lokal forhandling mellem ledelsen og den Faglige repræsentant på virksomheden.

Ny bestemmelse indsættes:

#### **§ 5: Tvister i ansættelsesretlige personsager for kontraktansatte**

Er der indgået aftale om privat voldgift for medarbejdere ansat efter protokollat om ansættelse på individuel kontrakt, gælder følgende regler.

Stk. 2. I tilfælde af tvister omfattet af stk. 1 skal der først afholdes lokal forhandling efter reglerne i 2, stk. 1-3.

Stk. 3. Hvis de lokale forhandlinger ikke fører til noget resultat, kan der begæres organisationsmøde efter reglerne i § 2, stk. 4-7.

Stk. 4. Hvis organisationsmødet ikke fører til noget resultat, kan sagen begæres videreført ved privat voldgift efter voldgiftsklausulen.

Stk. 5. Der **kan aftales** er fortrolighed i disse sager, hvis en af parterne ønsker dette.

Stk. 6. Er der ikke indgået aftale om privat voldgift, gælder de almindelige regler i §§ 2-4.

**Gælder for STOK- og VOK-virksomheder**

17/2, kl. 5.31

Opdateret 20/2 12.47

## **Bilag 7a**

### **OK 2020**

#### **Overgangsbestemmelser**

#### **Nyt Løn- og Arbejdstidssystem**

##### **STOK**

###### **Indledning**

FA og Finansforbundet er enige om at skabe en enkel, fair og smidig overgang til et nyt løn- og arbejdstidssystem. FA og Finansforbundet er enige om, at der er behov for tryghed for både medarbejderen og virksomheden i forbindelse med overgangen fra et løn- og arbejdstidssystem til et andet system.

FA og Finansforbundet er enige om, at den lokale overgang aftales mellem virksomhed og den Faglige repræsentant.

FA og Finansforbundet er enige om, at der ikke i sig selv skal kompenseres for, at bestemmelserne i STOK er blevet ændret. Der skal derimod ske kompensation for de medarbejdere, som efter hidtidige regler har haft over-/merarbejde og for de medarbejdere, som var i et anciennitetsforløb.

Overgangsordningen er således økonomisk neutral.

###### **Hvem gælder reglerne for?**

Medarbejdere ansat efter 1. april 2020 bliver omfattet af de nye løn- og arbejdstidsbestemmelser.

###### **Overgangsordning til jobløn**

Mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås der lokalaftale om ramme for kompensation med udgangspunkt i følgende:

- Overgangen kompenseres med udgangspunkt i mængden af historisk over-/merarbejde og genetillæg over de seneste 24 måneder
- Endelig udmøntning sker på baggrund af den lokalt aftalte ramme efter aftale med den enkelte.

Det nye løn- og arbejdstidssystem træder fuldt ud i kraft den 1. juli 2021.

**Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for overgangen til jobløn.**

###### **Overgang fra anciennitetsbaserede lønsystemer til ét nyt lønsystem**

Det nye lønsystem implementeres fra den 1. juli 2021. Det betyder, at medarbejdere, der ikke er indplaceret på et sluttrin i den pågældende lønramme den 1. juli 2021, skal kompenseres for de anciennitetsbaserede lønstigninger, de går glip af som følge af implementeringen af det nye lønsystem.

Kompensationen beregnes ved at opgøre de anciennitetsbaserede lønstigninger som medarbejderen har ret til ifølge STOKen, men som medarbejderen mister ved indførelsen af det nye lønsystem.

Udmøntningen aftales lokalt.

Der finder modregning sted for ekstraordinære lønstigninger.  
Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for mistede anciennitetsbaserede lønstigninger.

Studerende ansat efter § 43, stk. 2, er ikke omfattet af nærværende overgangsbestemmelser.

### **Overgang fra overarbejds- til merarbejdsbetaling**

I forbindelse med indførelsen af et nyt løn- og arbejdstidssystem i STOKen overgår en række medarbejdere fra overarbejdsbetaling til merarbejdsbetaling. Denne overgang betyder samtidig, at disse medarbejdere får tildelt 6. ferieuge.

Medarbejdere med ret til overarbejdsbetaling, som ikke har selvstændig arbejdstilrettelæggelse, kompenseres for, at de mister ekstra betaling for overarbejde. Kompensationen beregnes ved at opgøre værdien af tillægget for overarbejde og fratrage værdien af 6. ferieuge. Den 6. ferieuge skal fratrækkes, fordi medarbejderne får ret til 6. ferieuge ved overgangen til merarbejdsbetaling. Desuden har disse medarbejdere fortsat ret til merarbejdsbetaling, hvorfor det udelukkende er tillægget for overarbejde de skal kompenseres for.

Medarbejderens månedsløn skal således reguleres med den gennemsnitlige værdi af tillægget for overarbejde fratrukket værdien af 6. ferieuge fra og med den 1. juli 2021. Der kan kun ske en positiv regulering – dvs. er værdien af medarbejderens overarbejde mindre end værdien af 6. ferieuge, vil der ikke ske en regulering.

Medarbejderen skal kompenseres med et månedligt tillæg. Der kan lokalt aftales andre måder for kompensation.

Der må ikke bruges overenskomstfastsatte puljemidler til at finansiere medarbejderens kompensation for overgangen fra overarbejds- til merarbejdsbetaling.

### **Gælder for STOK-virksomheder**

17/2, kl. 5.21

Opdateret 19/2 15.12

## Bilag 7b

### Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

1. FA og Finansforbundet er enige om at fremme godt samarbejde mellem virksomhed og medarbejder, og parterne anerkender virksomhedernes ret til at lede og fordele arbejdet jf. hovedaftalen.
2. FA og Finansforbundet er enige om, at planlægningen af arbejdstiden foregår under hensyn til virksomhedens drift og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.
3. Reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse giver medarbejderen medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.
4. Virksomheden forventes at
  - Acceptere, at medarbejderen som udgangspunkt selv planlægger placeringen af arbejdstiden og arbejdets udførelse under hensyn til løsningen af arbejdsopgaverne.
  - Acceptere, at reglerne om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke må misbruges.
  - Acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme-og gå-tider.
  - Tage hensyn til medarbejderens behov for og ønske om fleksibel opgaveløsning.
5. Medarbejderen forventes at
  - Tage hensyn til virksomhedens og kollegaernes behov.
  - Tage hensyn til at forretningen og kunderne.
  - Acceptere at selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke indskrænker pligten til at deltage i nødvendige møder.
6. Det er op til leder og medarbejder sammen løbende at drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.
7. I perioder kan der være en arbejdsmængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse modtager som udgangspunkt ikke merarbejdsbetaling.

#### Hvem gælder reglerne for?

Alle medarbejdere med en højere månedsløn end kr. 53.000 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag har som udgangspunkt jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Der kan dog være funktioner/stillinger, hvor virksomheden har behov for at kunne pålægge faste komme/gå-tider. I de situationer er medarbejderen omfattet af de arbejdstidsregler, som gælder for medarbejdere i med en lavere løn.

Det kan fx være medarbejdere på skiftehold eller i interne servicefunktioner med fastsat arbejdstid.

Hvis der er indgået lokalaftale mellem virksomheden og den Faglige Repræsentant kan medarbejdere med en månedsløn på mindst 45.000 (pr. 1. juli 2021), indgå aftale om ansættelse på jobløn. Den lokale aftale skal angive, hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, hvor dette kan aftales. Denne lokalaftale kan opsiges efter de almindelige regler herom.

## Hvordan praktiseres reglerne?

Reglerne er i høj grad baseret på gensidig tillid og dialog mellem leder og medarbejder. Det afgørende er, at arbejdsopgaverne bliver løst til tiden.

Det betyder, at medarbejderen som udgangspunkt har indflydelse på sin arbejdstid, herunder komme- og gå tid. Medarbejderen skal dog respektere, at der kan blive planlagt fx møder i afdelingen/teamet eller kundemøder, som medarbejderen skal deltage i.

Hvis der er en ekstraordinær arbejdssituation, som betyder, at arbejdsbelastningen overstiger, hvad der måtte forventes af en medarbejder på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, skal der indgås aftale med den Faglige repræsentant om hvordan dette honoreres.

## Eksempler

”Den agile it-medarbejder”

Medarbejderen er ansat i en it-organisation, hvor daglige tavlemøder fx kl. 9.15 er implementeret som et nødvendigt styringsværktøj i den agile procesorganisation.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen bestemmer selv, hvornår vedkommende møder ind på arbejdet.

Medarbejderen har dog pligt til at deltage i tavlemøderne, medmindre andet aftales med nærmeste leder, fordi hensynet til arbejdsopgaverne, kollegaerne og organisationens ressourcer betyder at tilstedeværelse er nødvendig. Derudover planlægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde ikke være påkrævet, at medarbejderen skal deltage i daglige tavlemøder alle ugens 5 dage.

”Den servicemindede kunderådgiver”

Medarbejderen er ansat som kunderådgiver i et pengeinstitut, hvor kunderne selv kan booke en kunderådgiver på et tidspunkt, hvor kunderne har tid til at mødes, fx tirsdag kl. 18-19.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det betyder fx, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger, hvornår kunderådgiveren har ledige tidspunkter i sin kalender til kundebookinger.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse udelukker fx ikke, at der på forskellige tidspunkter kan være behov for tilstedeværelse i filialen, fordi medarbejderen fx deltager i et fast rul, hvor der skal være kunderådgivere til stede i filialen for at byde ”walk ins” fra gaden velkommen. Det vil dog kræve, at denne tilstedeværelse løbende er aftalt mellem ledelse og medarbejder, idet fastlagt arbejdstid ikke er forenelig med reglerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejderen planlægger herudover selv sin arbejdstid og sine øvrige arbejdsopgaver rundt om kundemøderne og tilstedeværelsestidspunktet under hensyn til arbejdsopgaverne generelt og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

## Gælder for STOK-virksomheder

17/2, kl. 5.26

Opdateret 19/2 15.13



## **Bilag 8a**

### **Beregningsgrundlag for pension**

(oprindeligt krav 1.4.13)

**Bemærkningen til** § 7, stk. 3 erstattes med følgende:

Stk. 3. Ved den årlige indtægt forstås arbejdsmarkedsbidragsgrundlaget. Parterne er enige om at, dette lokalt kan fraviges.

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

Opdateret 19/2 15.15

## **Bilag 8b**

### **Teknisk krav – ferie**

(Oprindeligt krav 1.4.15)

I § 11, stk. 9 ændres "Ferieår" til "ferieafholdelsesperiode".

I bemærkning til § 11, stk. 1, udgår "i optjeningsåret".

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

## **Bilag 8c**

### **Dokumentationskrav ved Teknisk Svigt**

(oprindeligt krav 2.4.61, FA version 1 af 8. januar 2020)

§ 6. stk. 2, erstattes med følgende tekst:

Selskab og assurandørforening skal aftale retningslinjer for kompensation som følge af teknisk svigt.

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

## **Bilag 8d**

### **Forenklet adgang til overførsel af ferie**

(oprindeligt krav 2.4.60, FA version af 30.01.2020)

§ 11 stk. 9, erstattes med følgende tekst:

Medmindre andet er aftalt lokalt, gælder følgende:

Det kan aftales mellem selskab og den enkelte medarbejder, at optjent ferie ud over 20 dage, jf. ferieloven, kan overføres til det følgende ferieår.

En aftale, der skal være skriftlig, skal være indgået inden 31. januar efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

## Bilag 8e

### Regulering af ROK'ens minimumslønninger

(Oprindeligt krav 2.4.55)

§ 3, stk. 1 ændres til:

#### § 3

Stk. 1. Den årlige indtægt skal for fuldtidsbeskæftigede assurandører andrage mindst **368.500** kr. fra det tidspunkt, hvor den pågældende har bestået sin eksamen som assurandør, jf. selskabets uddannelsespolitik, eller hermed ligestillet prøve, dog senest efter 2 års ansættelse og virke som assurandør. Pr. 1. juli **2020** forhøjes satsen til **XXXXXX** kr., pr. 1. juli **2021** til **XXXXXX** kr. og pr. 1. juli **2022** til **xxxx** kr.

Dog skal den årlige indtægt udgøre mindst **317.500** kr. fra ansættelse og virke som assurandør. Pr. 1. juli **2020** forhøjes satsen til **XXXXXX** kr., pr. 1. juli **2021** til **XXXXXX** kr. og pr. 1. juli **2022** til **xxxxxx** kr.

[.....]

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

17/2 4.38

## Bilag 8f

### Omplaceringsregler for tillidsmandssager

(oprindeligt krav 1.3.7)

Som nyt stk. 3 i § 24 i Rammeoverenskomsten indsættes:

Stk. 1. Afskedigelse eller lønedsættelse af en tillidsvalgt skal begrundes i tvingende årsager. Forinden afskedigelse/lønedsættelse finder sted, skal der finde en forhandling sted mellem organisationerne, medmindre der foreligger sådanne forhold fra den tillidsvalgtes side, at bortvisning er berettiget. Begæring om organisationsforhandling skal fremsættes senest 2 uger, før en opsigelse/lønedsættelse tænkes afgivet. Begæringen skal indeholde en beskrivelse af årsager til den påtænkte handling samt de alternativer, der er undersøgt for at undgå handlingen.

Når organisationsforhandling er begæret, skal virksomheden oplyse den tillidsvalgte om, at der er begæret organisationsforhandling. Virksomheden udleverer samtidig den ovenfor nævnte begæring til den tillidsvalgte. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold af en flerhed af medarbejdere, herunder en eller flere tillidsvalgte, idet organisationerne i sådanne tilfælde snarest muligt aftaler processen, herunder rammerne og tidspunkt for afskedigelse af tillidsvalgte.

Stk. 2. Hvis virksomheden efter organisationsforhandlinger fortsat skønner, at afskedigelse/lønedsættelse er nødvendig, skal opsigelsen/meddelelsen om lønedsættelse først afgives en uge herefter eller i overensstemmelse med den aftalte proces, jf. stk. 1.

Finansforbundet kan indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret efter aftalen om regler for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Hvis afskedigelse/lønedsættelse af en tillidsvalgt ikke er begrundet i tvingende årsager, skal virksomheden udrede en godtgørelse. I tilfælde af afskedigelse fastsættes godtgørelsen således, at den mindst svarer til 12 måneders løn.

Ved udmåling af godtgørelsen tages hensyn til den tillidsvalgtes alder, anciennitet og sagens øvrige omstændigheder. Der henvises i øvrigt til gældende overenskomstbestemmelser med hjemmel til underkendelse af opsigelse.

Stk. 4. Når en virksomhed gennemfører organisationsændringer, der medfører at en eller flere tillidsmænd mister deres valgområde, skal virksomheden og den Faglige repræsentant drøfte, hvordan ændringerne i tillidsmandsstrukturen gennemføres mest hensigtsmæssigt.

Stk. 3 Ovenstående bestemmelser kan i særlige tilfælde fraviges, selvom en omplacering udgør en væsentlig stillingsændring. Fravigelsen kan alene ske i de tilfælde, hvor virksomheden har reelle intentioner og muligheder for at foretage en omplacering, som alternativ til f.eks. en afskedigelse.

Før der i et sådant tilfælde kan ske en lokal drøftelse, skal virksomheden orientere FA om, at man ønsker sådan en drøftelse, hvorefter FA retter henvendelse til Finansforbundet med anmodning om, at de lokale parter drøfter en omplacering - inden der evt. holdes et organisationsmøde.

Hvis Finansforbundet imødekommer anmodningen sker der herefter en drøftelse lokalt.

I tilfælde, hvor drøftelsen fører til lokal enighed, beslutter FA og Finansforbundet herefter, om der er behov for et organisationsmøde, hvilket begge parter kan kræve.

I sager, hvor der ikke lokalt kan opnås en løsning om omplacering, gennemføres efter stk. 2 organisationsmøde om den påtænkte omplacering/afskedigelse, medmindre virksomheden frafalder beslutningen om at omplacere/afskedige.

~~Stk. 6. Ovenstående bestemmelser finder ikke anvendelse på interne røkeringer og lignende ændringer, såfremt følgende betingelser er opfyldt:~~

~~3. Ændringen sker på den tillidsvalgtes eget initiativ, og~~

~~4. Der foreligger en aftale mellem virksomheden, den tillidsvalgte og med virksomhedens faglige repræsentant~~

~~Øvrige ændringer af vilkårene for en tillidsvalgt, som ikke er væsentlige eller ikke udgør en afskedigelse eller lønudsættelse, skal forhandles lokalt med mulighed for en endelig aftale i virksomheden uden organisationernes efterfølgende godkendelse.~~

Stk. 3 bliver herefter stk. 4 ...

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

17/2, kl. 4.37

Opdateret 19/2 15.23

## **Bilag 8g**

### **Forhøjelse af pensionsbidraget**

(Oprindeligt krav 2.4.56)

#### **Ny § 7, Stk. 3 i Rammeoverenskomsten**

Stk. 3. Det samlede bidrag fra selskab og assurandør til pensionsordningen skal udgøre mindst **16,25** % af assurandørens årlige indtægt. Pensionsbidraget forhøjes til **16,9** % senest 31. marts 2023, medmindre der lokalt ikke kan opnås enighed om finansiering af forhøjelsen inden for lønrammen.

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

17/2, kl. 5.06

Opdateret 19/2 15.24



## **Bilag 8h**

### **Forhøjelse af uddannelsesbidraget**

(Oprindeligt krav 2.4.58)

#### **I aftale om bidrag til uddannelsesformål mellem FA og Finansforbundet formuleres § 1 som følger:**

##### § 1 Bidrag

Stk. 1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler de enkelte selskaber helårligt et beløb, svarende til 910 kr. pr. fuldtidsansat og 445 kr. pr. deltidsansat omfattet af kollektive overenskomster om løn- og ansættelsesvilkår inden for forhandlingsområdet.

Stk. 2. Bidraget beregnes på grundlag af medarbejderantallet pr. 1. juni foregående år og betales den 1. juli. FA oplyser de enkelte selskabers medarbejderantal til Finansforbundet, som forestår opkrævningen af beløbet.

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

17/2, kl. 5.13

## Bilag 8i

### Gruppelivsforsikring nr. 98312

Fra den 1. april 2020 tilføjes følgende forbedringer i gruppelivsforsikringen:

- Dødsfalddækningen forlænges indtil det fyldte 70. år og med bortfald af nedtrapning af dødsfaldssum ved fyldt 60 år
- Dækningen af visse kritiske sygdomme forlænges fra fyldt 67 år til fyldt 70 år.
- Dækningen af visse kritiske sygdomme hos medarbejderens børn forlænges fra fyldt 18 år til fyldt 21 år. Dækningen af visse kritiske sygdomme hos børn udvides med diabetes.

Forbedringen finansieres som udgangspunkt via træk på midler fra bonuskontoen. Opstår der i overenskomstperioden behov herfor, kan nettopræmien forhøjes efter sædvanlig praksis og i overensstemmelse med forudsætningerne for Forenede Gruppeliv ved, at selskaberne trækker præmiestigningen fra den enkelte assurandørs faste lønde eller lignende, medmindre andet aftales lokalt mellem selskab og assurandørforening.

Gælder for virksomheder omfattet af Rammeoverenskomsten for assurandører

19/2 14.01

## Bilag 9a

### Afvigelser i OK20

Afvigebilag 2020 – Nykredit

#### Afvigelser i OK-2017 (satser pr 1/7 2019) Nykredit i forhold til STOK

Nykredit	Forskel	STOK
Kap III §§ 28-38	Aflønning sker efter regler og lønsystem der fraviger STOK og rammebestemmelserne	
§ 48  § 47	Medarbejdere på løntrin 1-47 kan have ret til 6. ferieuge  Medarbejdere på løntrin 48-51 har ret til ekstra 7 feriedage med fuld løn.  <i>STOK: 5 ekstra dage for finansansatte i lønniveau 2</i>	§ 51
Findes ikke (lokaftale)	Bestemmelse om forflytninger	§ 48
§ 80	Forlængede opsigelsesvarsler ved strukturændringer og rationaliseringer.  <i>Følgende er aftalt ved de lokale virksomhedsforhandlinger i 2017, jf. slutprotokol: "Bestemmelsen vedr. afbødeforanstaltninger tages op til samlet drøftelse i forbindelse med forhandling af overenskomsten i 2020"</i>	Ingen tilsvarende bestemmelse
§ 18	IT-medarbejdere: Arbejdstid som det øvrige område 37 timer pr. uge.  <i>STOK: Arbejdstid for IT-ansatte er 36 timer pr. uge.</i>	§ 3
§ 19	Ingen regel som i STOK at de enkelte skift i en turnusplan fordeles ligeligt, og at der for den enkelte medarbejder i et kvartal er 13 sammenhængende perioder af mindst 60 timer.	§ 13, stk. 4
§ 19, stk. 7	Engangsbeløb ved for kort varsel af ændring af turnusplan 535 kr.  <i>STOK: 580 kr. Mindre end 2 uger dog 770 kr., og 1.025 kr. hvis ændringer omfatter en lørdag/søndag eller helligdag inden for 2 ugers perioden.</i>	§ 13, stk. 5.

§ 21	<p>Rådighedsvagt. Betaling kr. 465 for de første 4 timer, derefter kr. 105 pr. time. Max 12 timer.</p> <p><i>STOK: Vagt max. 24 timer, betaling pr. påbegyndt 6 timer: mandag kl. 6.00 – fredag kl. 18.00: ½ times erstatningsfrihed og 290 kr. Fredag kl. 18.00 – mandag kl. 6.00 samt på søgnehellidage: 1 times erstatningsfrihed og 575 kr., hvis de 6 timer ligger helt eller delvist inden for dette tidsrum.</i></p>	§ 19, stk. 5
§ 23	<p>Telefoniske forespørgsler – uden for rådigheds- og overvågningsvagt – honoreres med 440 kr.</p> <p><i>STOK: 06.00-24.00 mandag til fredag 345 kr. 24.00-06.00 mandag til fredag 495 kr. Lørdage, søndage og helligdage 715 kr. Bestemmelsen om at medarbejdere der ikke har rådighedsvagt ikke er forpligtiget til at lade sig konsultere gælder ikke i Nykredit</i></p>	§ 19, stk. 6
§ 5, stk. 4	<p>Ændring af arbejdstid: Ved varsling under 4 uger betales et tillæg på 66 2/3 %.</p> <p><i>STOK: Ved varsling under 4 uger betales et tillæg på 50 %</i></p>	
	<u>Service/teknikere:</u>	
§ 33	Minimumsindplaceringen for ufaglærte er mindre end i STOK	
§ 5, stk. 7	<p>Varsel for ændring af arbejdstiden er 14 dage.</p> <p><i>STOK: varslet er 4 uger</i></p>	§ 5, stk. 6

# Afvigebilag for virksomhedsoverenskomst i JN Data A/S

## Afvigebilag for JN Data 2020 Afvigelser i OK-2017-2020 (satser pr. 1/7-2017) JN Data i forhold til STOK

JN Data VOK 2017	Forskel	STOK 2017
Kap. III § 20 – 26	Aflønning sker efter regler og lønsystem der fraviger STOK og rammebestemmelserne	
Findes ikke (se øvrige personale goder)	Bestemmelser om forflytninger	§ 48
§ 14, stk. 9	Engangsbeløb ved for kort varsel af ændring i turnusplan 515 kr.  <i>STOK: 560 kr. mindre end 2 uger dog 740 kr., og 986 kr. hvis ændringer omfatter en lørdag/søndag eller helligdag inden for 2 ugers perioden.</i>	§ 13, stk. 5
§ 16	Rådighedsvagt. 3 former for rådighedsvagt:  A) Rådighedsvagt med planlagt arbejde 150 kr. pr. time, ingen min. betaling  B) Rådighedsvagt med pligt til fremmøde 115 kr. pr. time, betaling for mindst 4 timer  C) Rådighedsvagt med pligt til at varetage telefoniske forespørgsler 85 kr. pr. time, betaling for mindst 4 timer  1 vagt max. 12 timer.  <i>STOK: vagt max. 24 timer, betaling pr. påbegyndt 6 timer: Mandag kl. 6.00 – fredag kl. 18.00: ½ times erstatningsfrihed og 280 kr. Fredag kl. 18.00 – mandag kl. 6.00 samt på søgnehelligdage: 1 times erstatningsfrihed og 555 kr., hvis de 6 timer ligger helt eller delvist inden for dette tidsrum.</i>	§ 19, stk. 4 og stk. 5
§ 18	Telefoniske forespørgsler - uden for rådigheds- og overvågningsvagt - honoreres med 420 kr.  <i>STOK: 06.00-24.00 mandag til fredag 335 kr. 24.00-06.00 mandag til fredag 475 kr. lørdage, søndage og helligdage 685 kr.</i>	§ 19, stk. 6

**Afvigelser i OK-2017 Danske Bank i forhold til STOK**

Danske Bank	Forskel	STOK															
<b>§19</b>	Tilføjelse om, at leder og medarbejder kan aftale op til 60 rådighedsvagter - dog maksimalt 720 timer pr. år. Tillidsmanden skal orienteres om aftalen.																
<b>§ 22</b>	Honorering for mertid i forbindelse med møder/kurser sker 1:1. Indbyde/indkalde er afskaffet. Særlig betalingsregel ved møder/kurser på arbejdsfrie dage –1.165 kr. STOK honorerer uddannelse og møder med merarbejde/overarbejde, hvis der er mødepligt.  Medarbejdere, der deltager i teamuddannelse på forsikringsakademiet får ikke betaling efter reglerne i stk. 1-3., dog bortset fra kursusdagene på forsikringsakademiet.  Medarbejderen på jobniveau 1-7 får i stedet følgende kompensation for hjemmearbejdet:	<b>§ 22</b>															
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">1. april 2014</th> <th style="text-align: center;">1. juli 2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11 ugers kursus</td> <td style="text-align: center;">2315 kr.</td> <td style="text-align: center;">2355 kr.</td> </tr> <tr> <td>15 ugers kursus</td> <td style="text-align: center;">3350 kr.</td> <td style="text-align: center;">3400 kr.</td> </tr> <tr> <td>18 ugers kursus</td> <td style="text-align: center;">4050 kr.</td> <td style="text-align: center;">4120 kr.</td> </tr> <tr> <td>26 ugers kursus</td> <td style="text-align: center;">5785 kr.</td> <td style="text-align: center;">5885 kr.</td> </tr> </tbody> </table>		1. april 2014	1. juli 2014	11 ugers kursus	2315 kr.	2355 kr.	15 ugers kursus	3350 kr.	3400 kr.	18 ugers kursus	4050 kr.	4120 kr.	26 ugers kursus	5785 kr.	5885 kr.	
	1. april 2014	1. juli 2014															
11 ugers kursus	2315 kr.	2355 kr.															
15 ugers kursus	3350 kr.	3400 kr.															
18 ugers kursus	4050 kr.	4120 kr.															
26 ugers kursus	5785 kr.	5885 kr.															
<b>§ 8</b>	Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter følger ikke STOK'en.	<b>§ 8</b>															
<b>§ 10</b>	Medarbejdere, der arbejder mere end 6 timer skal holde 30 minutters pause. Særlige regler for pauser ved natarbejde og pauser ifm. overarbejde/merarbejde. Beløb på maksimalt 315 kr. til bispisning under overarbejde/merarbejde.	<b>§ 10</b>															
<b>§ 11</b>	Omsorgsdage er ikke en del af timebanken. Omsorgsdage afregnes forholdsmæssigt som dage i forbindelse med fratrædelse, jf. §77.																
<b>§ 15</b>	Aftrapning af tillæg følger ikke STOK'en	<b>§ 15</b>															
<b>§§ 16-17</b>	Overarbejde på arbejdsfridage betales altid med tillæg på 100 % uanset valgfriheden mellem overarbejde og merarbejde. Sker aflysning af overarbejde/merarbejde senere end kl. 12.00 arbejdsdagen før, skal der betales for 3 timers overarbejde/merarbejde. Overarbejde/merarbejde på søgnehelligdage skal varsles i god tid og senest 3 hverdage før.	<b>§§ 16-17</b>															

Danske Bank	Forskel	STOK
§ 17	<p>Særlige regler for honorering af merarbejde:  <u>Medarbejdere omfattet af arbejdstidsbestemmelserne i §§ 6 og 7</u>  Ved beordret merarbejde ved arbejde, hvor der betales tillæg efter § 8, stk. 4, honoreres merarbejdet således:</p> <p>A) Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 08.00 – 18.00 honoreres i forholdet 1:1.</p> <p>B) Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 18.00 – 22.00 honoreres i forholdet 1:1 ½</p> <p>C) Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 22.00 – 08.00 honoreres i forholdet 1:1 2/3</p> <p>D) Beordret merarbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage honoreres i forholdet 1:2.</p> <p><u>Medarbejdere omfattet af arbejdstidsbestemmelserne i § 5</u></p> <p>E) Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 06.00 – 20.00 honoreres i forholdet 1:1.</p> <p>F) Beordret merarbejde på hverdage i tidsrummet kl. 20.00 – 06.00 honoreres i forholdet 1:1½</p> <p>G) Beordret merarbejde på lørdage, søndage og søgnehellidage honoreres i forholdet 1:2.</p> <p>Beskrivelse af tidsregistrering for medarbejdere, som har merarbejde indeholdt i lønnen. Kan arbejdsopgaverne ikke ske ved selvstændig tilrettelæggelse, får medarbejderne betaling med fast sats på. 315 kr.</p>	§ 17
§ 19	<p>Medarbejdere, der bliver tilkaldt uden at have rådighedsvagt får 816 kr. ud over betalingen for tilkaldet.</p> <p>Udskydelse af mødetidspunkt når medarbejderen har været tilkaldt om natten.</p>	§ 19
§ 43A	Særlige regler for Supporter. Timelønnede studerende med studiekort fra en videregående uddannelse.	Eksisterer ikke
§ 48	Ved forflytninger på koncernens foranledning betales dokumenterede udgifter til flytning af bohav samt øvrige dokumenterede omkostninger ved selve flytningen, dog højst 12.000 kr. (STOK 10.000 kr.)	§ 48
§ 50	Særligt ferietillæg er på i alt 3,75%. STOK har 3,25%	§ 50
§ 76A	Særlig regel om uddannelse på hjemme PC – medgår i arbejdstiden	§ 76
§ 77	Reglerne for omsorgsdage er skrevet ind i overenskomsten. Der sker forholdsmæssig afregning af omsorgsdage i forbindelse med fratrædelse og de sættes ikke i timebanken.	§ 77
§ 78 stk. 5	Ved orlov til børnepasning betales fuldt pensionsbidrag.	§ 78

<b>§78A</b>	Plejeforældre til spædbørn har ret til orlov uden løn og pension indtil plejebarnet er 1 år.	<b>Fin des ikke</b>
<b>§ 80</b>	Forældre og plejeforældre, der er plejeforældre på fuld tid til børn under 12 år har ret til at få nedsat arbejdstiden til 30 timer om ugen i en periode	<b>§ 80</b>



## Registrering af afvigelser i Ekspres Banks VOK 2017

<b>Ekspres Banks VOK</b>	<b>Forskel</b>	<b>STOK'en</b>
§ 3, stk. 1	I Ekspres Bank er det særlige ferietillæg 3,75%. I STOK'en er tillægget 3,25%	§ 50
§ 6, stk. 1	Der er større valgfrihed mellem over-merarbejdere for visse medarbejdere sammenlignet med STOK'en	§ 53, stk. 4
§ 5, stk. 1	Ved afskedigelse af medarbejdere, der er fyldt 50 år, og som har været uafbrudt ansat i mindst 12 år, betaler Ekspres Bank 12 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag. I STOK'en betales 8 måneder.	§ 88, stk. 4
§ 4	Ekspres Bank har andre aldersgrænser for deltid for seniorer – 58, 60 og 62 år. I STOK'en er aldersgrænserne 60, 62 og 64 år.	§ 86
§ 7, stk. 1	Ekspres har 5 ugers fædreorlov ifm. Barsel. I STOK'en er fædreorloven 4 uger.	§ 78, stk. 1
§ 16, stk. 2	Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter følger ikke STOK'en.	§ 8, stk. 4
§ 16, stk. 2	Ekspres Bank har andre tillæg for arbejde på helligdage.	§ 8, stk. 4
§ 16, stk. 5	Aftrapning af tillæg følger ikke STOK'en.	§ 15

## **Bilag 10a**

### **Implementering af EU-regulering**

(oprindeligt krav 1-3.10 og 1.4.16)

EU-lovgiverne har vedtaget ændringer i forældreorlovsdirektivet i det nye direktiv om balance mellem arbejdsliv og privatliv, og ansættelsesbevisdirektivet i det nye direktiv om ansættelsesvilkår. Herudover har EU-Domstolen fortolket arbejdstidsdirektivet i en konkret sag.

Overenskomsten implementerer de gældende direktiver. Der bør derfor nedsættes en arbejdsgruppe i overenskomstperioden, der kan udarbejde forslag til evt. tilpasninger, der måtte være nødvendige for at implementere direktiverne mv. i takt med den implementering, der forventes iværksat fra Beskæftigelsesministeriet.

### **Gælder for alle virksomheder (STOK, VOK og ROK)**

## **Bilag 11a**

### **Redaktionelle krav**

(oprindelig krav 2.3.50)

### **§ 14 Frihed til organisatorisk arbejde**

[...]

Stk. 2.

[...]

#### **(b) Kredsbestyrelsesmedlemmer**

Medlemmer af Finansforbundets kredsbestyrelser har ret til frihed med løn til deltagelse i:

1. kredsbestyrelsesmøder
2. møder i kredsregi, herunder møder med tillidsmænd med henblik på at medvirke til at løse problemer, der ikke har kunnet løses mellem virksomheden og øvrige tillidsvalgte
3. udvalgsarbejde i indtil 3 af Finansforbundets udvalg
4. andet nødvendigt kredsrelateret organisationsarbejde samt
5. møder i faste organer i Hovedorganisationsregi og lignende, hvortil de pågældende er valgt/udpeget som repræsentanter for Finansforbundet.

Gælder for STOK- og VOK-virksomheder

## Bilag 11b

### Redaktionel ændring af § 19 – Rådighedsvagt

(oprindeligt krav 2.2.20)

§ 19 erstattes af følgende tekst:

#### § 19 Rådighedsvagt, tilkald og konsultation Personkreds og gyldighedsområde

Stk.1. De nedenfor i stk. 3-8 nævnte bestemmelser om rådighedsvagt, tilkald og konsultation gælder for:

- a. It-medarbejdere og finansansatte i den centrale it-afdeling og i it-centralerne. Efter lokalaftale mellem ledelsen og den Faglige repræsentant kan øvrige finansansatte omfattes af bestemmelserne om rådighedsvagt, tilkald og konsultation, hvis de arbejder med lignende opgaver i projekter, eller hvis der stilles lov-/bekendtgørelseskrav til virksomheden, der nødvendiggør, at disse medarbejdere indgår i vagtordningen.
- b. Medarbejderes arbejde med kontrol af ændringer af systemer, fx bruger-test, og kontrol af output ved test og implementering samt ved decentral installation og vedligeholdelse af soft-og hardware.
- c. Stk. 6b om tilkald gælder dog for alle finansansatte med minimum 37 timers arbejdsuge i lønniveau 1.

Stk. 2. For service/teknikere kan der mellem virksomheden og den Faglige repræsentant aftales rådighedsvagt, tilkald og konsultation. For faglærte service/teknikere betales rådighedsvagt, tilkald og konsultation efter bestemmelserne nedenfor i stk. 6b, 3, 4 og 7.

#### Rådighedsvagt

Stk. 3. Ved rådighedsvagt er medarbejderen inden for et fastsat tidsrum uden for vedkommendes arbejdstid forpligtet til at stå til rådighed for besvarelse af forespørgsler, konsultationer og tilkald.

Medarbejdere, der ikke har rådighedsvagt, er ikke forpligtet til at lade sig tilkalde eller konsultere. Hvis en medarbejder, der ikke har rådighedsvagt kontaktes, skal de honoreres for tilkald eller konsultation, fordi forespørgsler kun kan finde sted under en rådighedsvagt.

Tilkald og konsultationer honoreres særskilt, jf. stk. 6 og 7. Forespørgsler udløser ikke særskilt betaling.

Definitionen på tilkald, konsultationer og forespørgsler er følgende:

- **Tilkald** er opgaver, der ikke umiddelbart kan løses over telefonen, men kræver at medarbejderen skal logge sig på et system for at løse opgaven. Det er uden betydning, om det er fra medarbejderens bopæl eller på arbejdspladsen
- **Konsultationer** er spørgsmål/opgaver, som medarbejderen, uden at logge sig på nogen systemer, kan afklare på kort tid over telefonen eller på anden måde
- **Forespørgsler** er spørgsmål/opgaver som medarbejderen under en rådighedsvagt kan besvare øjeblikkeligt.

En medarbejder kan højst have rådighedsvagt 40 gange pr. år – dog max. 480 timer pr. år. Virksomheden og den Faglige repræsentant kan lokalt aftale mere end 40 rådighedsvagter eller 480 timer pr. år. Den enkelte medarbejder skal dog også acceptere at påtage sig de flere vagter/timer.

Der kan ikke beordres rådighedsvagt på arbejdsfrie dage op til en ferieperiode.

#### *Varsling*

Stk. 4. Rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles ligeligt på de enkelte medarbejdere og varsles så tidligt som muligt og senest 24 timer før.

Hvis en planlagt rådighedsvagt afvarsles mindre end 48 timer før rådighedsvagtens start, betales 50% af rådighedsvagten. Ved mere end 2 sammenhængende varslede rådighedsvagter i påsken og pinsen betales der dog for afvarsling af 2 enkeltvagter.

Varsling og afvarsling skal så vidt muligt ske i medarbejderens arbejdstid.

#### *Betaling for rådighedsvagt*

Stk. 5. En rådighedsvagt kan højst strække sig fra 1 til 24 timer. Der betales pr. påbegyndt 6 timer med:

	<b>Mandag kl. 06:00 – fredag kl. 18:00</b>	<b>Hvis de 6 timer ligger helt eller delvis i tidsrummet fredag kl. 18:00 – mandag kl. 06:00 samt sønehelligdage</b>
1. juli 2016	½ times erstatningsfrihed og 275 kr.	1 times erstatningsfrihed og 545 kr.
1. juli 2017	½ times erstatningsfrihed og 280 kr.	1 times erstatningsfrihed og 555 kr.
1. juli 2018	½ times erstatningsfrihed og 285 kr.	1 times erstatningsfrihed og 565 kr.
1. juli 2019	½ times erstatningsfrihed og 290 kr.	1 times erstatningsfrihed og 575 kr.

#### **Tilkald**

Stk. 6. Der er to former for tilkald.

Betaling for tilkald til it-arbejde reguleres i stk. 6a. Betaling for tilkald til arbejde med alarmer, opfyldning af pengeautomater, servicering af pengeautomater eller tilkald efter aftale mellem virksomheden og den Faglige repræsentant reguleres i stk. 6b.

Tilkald betales mindst med tiden i stk. 6a eller 6b, dog højst fra tilkaldetidspunktet til det tidspunkt, hvor medarbejderens normale arbejdstid begynder.

Der betales højst for det antal tilkald, der svarer til vaktens timemæssige udstrækning, dog mindst for medgået effektiv tid.

Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen, inklusive tillæg, for it 1/1872, jf. § 3, stk. 1.

Transportudgifter betales af virksomheden efter aftale.

#### *It-arbejde*

Stk. 6a. Tilkald uden for normal arbejdstid betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet

til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl eller har afsluttet arbejdsopgaven i hjemmet. Der regnes med kvarte timer.

*Betaling tilkald efter stk. 6a*

<b>Tidsrum</b>	<b>Med rådighedsvagt</b>	<b>Uden rådighedsvagt</b>
Man-torsdag kl. 06:00-24:00	1 time	2 time
Mandag kl. 24:00-06:00	2½ timer	3½ timer
Tirs-fredag kl. 24:00-06:00	1½ time	2½ time
Fredag kl. 06:00-18:00	1 time	2 time
Fredag kl. 18:00-24:00	2 timer	3 timer
Lørdage, søndage og søgnehellidage kl. 06:00-24:00	2 timer	3 timer
Lørdage, søndage og søgnehellidage kl. 24:00-06:00	2½ timer	3½ timer

*Alarmer, opfyldning af pengeautomater, servicering af pengeautomater mv.*

Stk. 6b. Tilkald uden for normal arbejdstid betales med timeløn + 100% fra tilkaldetidspunktet, til medarbejderen er nået tilbage til sin bopæl. Der regnes med kvarte timer.

*Betaling tilkald efter stk. 6b*

<b>Tidsrum</b>	<b>Med rådighedsvagt</b>	<b>Uden rådighedsvagt</b>
Man-søndag kl. 06:00-24:00	2 timer	3 timer
Man-søndag kl. 24:00-06:00	2½ time	3½ time

**Konsultation**

Stk. 7. Ved konsultation forstås, at medarbejderen uden for vedkommendes arbejdstid pr. telefon eller på anden måde bliver kontaktet af virksomheden og i forbindelse hermed yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem. Medarbejdere, der kontaktes uden at have rådighedsvagt, honoreres for en konsultation, uanset om de yder bistand ved afklaring af et arbejdsmæssigt problem.

Flere konsultationer inden for samme halve time betragtes som én konsultation. Ved konsultationer af over en 1/2 times varighed betales for en ny konsultation for hver begyndte 1/2 time.

*Betaling for konsultationer*

	<b>Man-fredag kl. 06:00-24:00</b>	<b>Man-fredag kl. 24:00-06:00</b>	<b>Lørdage, søndage og søgnehellidage</b>
Pr. 1. juli 2016	330 kr.	465 kr.	670 kr.
Pr. 1. juli 2017	335 kr.	475 kr.	685 kr.

Pr. 1. juli 2018	340 kr.	485 kr.	700 kr.
Pr. 1. juli 2019	345 kr.	495 kr.	715 kr.

### **Lokal aftale**

Stk. 8. Der kan mellem virksomheden og den Faglige repræsentant indgås aftale om regler for yderligere fleksibilitet og/eller ordninger, som ikke er forudsat i stk. 4 og 5. Aftalen kan indeholde afvigelser fra bestemmelserne om konsultation, jf. stk. 7.

Medarbejderne må ikke ud fra en helhedsbetragtning stilles ringere end de nævnte bestemmelser – hverken økonomisk eller sikkerhedsmæssigt.

Gælder for STOK og VOK-virksomheder