



OVERENSKOMST

Sammenlagt stiger lønnen 6% de næste 3 år

STANDARDOVERENSKOMSTEN

4,2% i generelle lønstigninger
fordelt med:

2% 2020

1,2% 2021

1% 2022

Derudover som noget nyt med lønpuljer:

0% 2020

0,8% 2021

1% 2022

VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTEN

3,4% i generelle lønstigninger
fordelt med:

1,2% 2020

1,2% 2021

1% 2022

Derudover med lønpuljer som vanligt:

0,8% 2020

0,8% 2021

1% 2022

Hvorfor puljer og nyt system?

Det nye lønsystem er indført for at skabe mere dynamik i den lokale løndannelse, fordi langt hovedparten var nået eller blev ansat på sluttrin og det har medført stilstand.

Fremover skal der ske en lokal løndannelse på baggrund af lønprincipper, som aftales af din faglige repræsentant - og du har ret til en

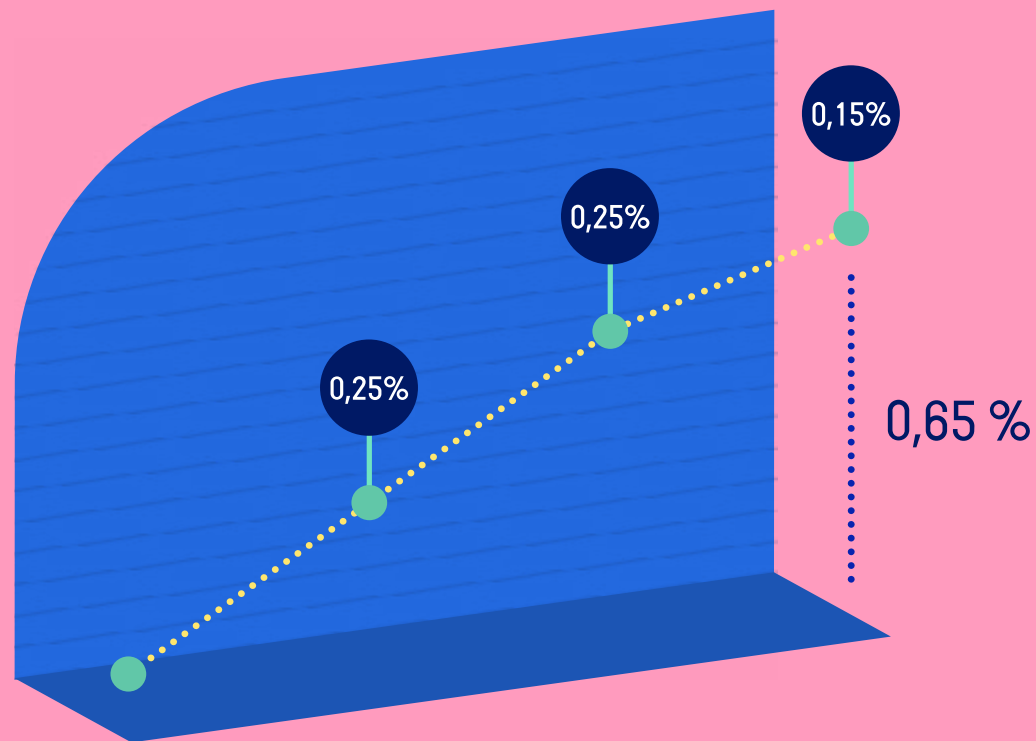
årlig lønsamtale. Det skal først implementeres i 2021 og Finansforbundet er klar med uddannelse, råd og vejledning inden da.

Al erfaring viser i øvrigt, at de virksomheder, der har haft lønpuljer, har en lønudvikling fuldstændig på linje med og i mange tilfælde bedre end virksomheder, der har fulgt STOK.

Pensionsbidraget forhøjes

I 2020 stiger pensionsbidraget med 0,25 procent, i 2021 med 0,25 procent og 1. juli 2022 med 0,15 procent.

Altså totalt en forhøjelse af det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag på 0,65 procent til alle.



Flere initiativer for bedre trivsel

Nyt fælles sektor-trivselsudvalg skal bl.a. levere anbefalinger til god trivsel.

Nyt team af trivselsvejledere vil hjælpe de enkelte virksomheder og medarbejdere med trivselsudfordringer.

Dialog om f.eks. omplacering ved tilbagekomst efter længere tids sygdom, hvis vanskeligt ved at klare arbejdet.

- Og selvstændig arbejdstilrettelægning for flere medarbejdere



Fremover kan man ansættes på jobløn, hvis man har en løn på over 53.000 kroner om måneden – men det kræver, at man har selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse er ret til medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaverne. Altså at du som medarbejder selv administrerer sin arbejdstid.

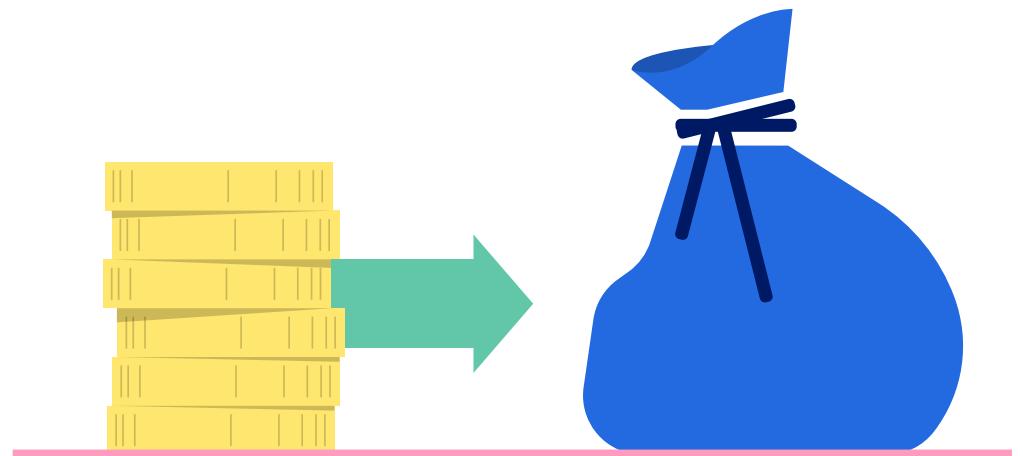
Det er en fordel – vores undersøgelser viser, at medarbejdere, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse, har markant bedre trivsel.

Man honoreres ikke for merarbejde, og fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver skal løbende evalueres.

Retten til selvstændig arbejdstilrettelæggelse gælder nu alle, der skal have jobløn og altså også dem, der allerede har det i dag.

Fornuftig overgang til nyt løn- og arbejdstidssystem

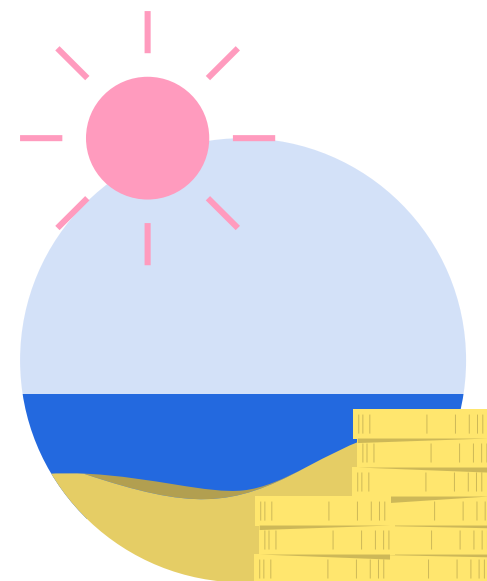
Overgange fra overarbejde til merarbejde giver et løntillæg baseret på det gennemsnitlige overarbejde udført de seneste 2 år. Det er hensigten at kompensere den enkelte, så overgangen bliver omkostningsneutral.



En stærkere timebank, hvor omsorgsdage og overenskomstbestemte feriedage indskydes

5 omsorgsdage indskydes i timebanken hver 1. januar og 6. ferieuge indskydes hver 1. september.

Det er vores egen 'fritvalgsordning', hvor du selv bestemmer, om du vil trække dagene fra timebanken som frihed eller som kontanter.



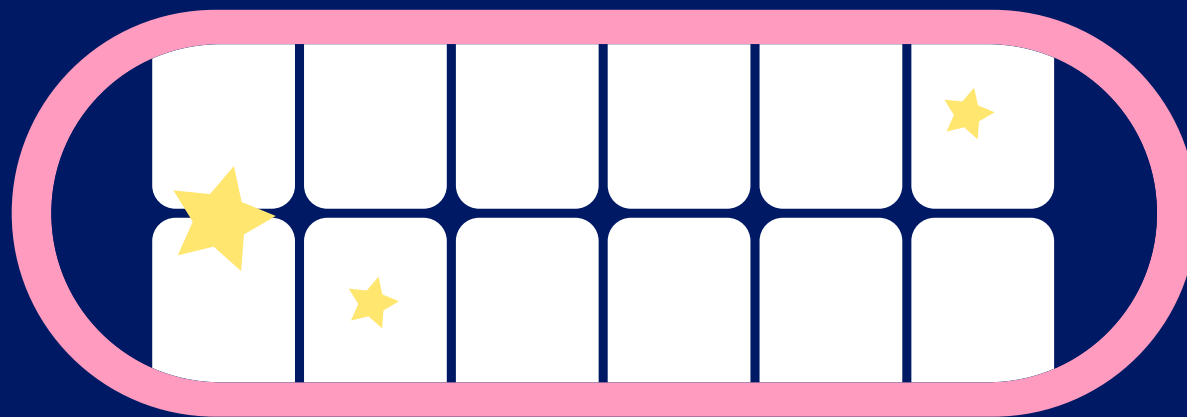
Finanskompetencepuljen styrkes yderligere

Bidraget til Finanskompetencepuljen fastholdes, men alle medarbejdere med månedsløn på under 75.000 kroner omfattes nu – også selvom de er kontraktansatte.

Det giver en styrket kompetencepulje til fælles gavn.



Tandforsikringen gøres permanent



**Det er din overenskomst
– husk at stemme**

Du får link til afstemning
direkte på mail eller via e-Boks.

Afstemningen er åben
17. – 31. marts.

