

Kollektivavtal mellan

Finansarbetsgivarna
och
Finansförbundet

Tillsvidare fr o m 1/1 2015

Senast uppdaterad 2026-01-01

Innehåll

§1 – Avtalets omfattning	4
§2 – Anställning.....	4
2.1 Tillsvidareanställning.....	4
2.2 Provanställning.....	5
2.3 Visstidsanställning	6
2.4 Medarbetare som uppnått 69 års ålder.....	7
§3 – Arbetstid	7
3.1 Arbetstidens längd.....	8
3.2 Arbetstidens förläggning.....	10
3.3 Ersättning för arbete på vissa tider	10
3.4 Måltidsrast.....	12
§4 – Övertid / Mertid	12
4.1 Övertid / Mertid	12
4.2 Övertids- / mertidskompensation	14
4.3 Undantag från övertidskompensation	15
4.4 – Begränsning och villkor för övertid / mertid.....	16
§5 – Skiftarbete.....	19
5.1 Förekomst	19
5.2 Arbetstidens längd.....	19
5.3 Skiftersättning	19
5.4 Arbetstidsschema	20
5.5 Övriga bestämmelser	20
5.6 Övergång från skiftarbete	21
§6 – Beredskapstjänstgöring	22
6.1 Definition.....	22
6.2 Ersättning för beredskap.....	22
6.3 Ersättning vid arbete under pågående beredskap	24
§7 – Lön.....	24
7.1 Individuell lönesättning	24
7.2 Allmänna lönebestämmelser	25
7.3 Minimilön.....	25
7.4 Avsteg.....	26
7.5 Föräldraledig.....	26
7.6 Lönekartläggning	27

7.7 Lokala löneprinciper.....	27
7.8 Om lokala löneprinciper inte finns.....	28
§8 — Traktamente mm	32
8.1 Traktamente.....	32
8.2 Traktamentstillägg.....	34
8.3 Ersättning för resekostnader	34
8.4 Restidsersättning	35
8.5 Lunchförmån.....	36
§9 — Semester	37
9.1 Semesterår	37
9.2 Semesterdagar.....	38
9.3 Semesterplan	39
9.4 Semesterlön	39
9.5 Semesterersättning på lönetillägg.....	40
9.6 Semesterlönetillägg.....	40
9.7 Sparande av semester.....	41
9.8 Semesterlön på sparade dagar.....	41
9.9 Ändrad arbetstid	41
9.10 Deltidsanställd	42
9.11 Visstidsanställning som varar högst tre månader	42
9.12 Återinträde i tjänst.....	42
§10 — Sjukdom	43
10.1 Sjukanmälan och läkarintyg	43
10.2 Ersättning vid sjukdom.....	43
§11 — Föräldraledighet	50
11.1 Ledighet.....	50
11.2 Bidrag från banken.....	50
11.3 Föräldraledighetsavdrag	52
§12 — Tjänstledighet.....	52
§13 — Anställnings upphörande.....	53
13.1 Uppsägningstid	53
13.2 Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist.....	55
13.3 Företrädesrätt till ny anställning.....	56
13.4 Varsel och överläggning.....	57
§14 — Distansarbete	58
14.1 Definition	58
14.2 Arbetsmiljön	59

14.3 Arbetstid.....	59
14.4 Följande frågor kan regleras mellan banken och medarbetaren:	59
§15 – Förhandlingsordning m m	61
15.1 Arbetets ledning	61
15.2 Undantag från stridsåtgärd	61
15.3 Förhandlingsordning.....	62
15.4 Förtroendenämnd – skiljenämnd.....	64
§16 – Avtalets giltighetstid	65
BILAGA 1 – Utdrag ur avtalsöverenskommelse.....	67
1. Avtalets giltighetstid.....	67
3. Särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader.....	68
4. Allmänna anställningsvillkor	68
5. Särskilt stöd till lokala parter med anledning av ett decentraliserat tillsvidareavtal.....	68
8. Övriga gemensamma avtalsområden	70
Bilaga 4 i avtalsöverenskommelsen, Särskilda arbetet " Lika lön" för att åtgärda osakliga löneskillnader.....	71
BILAGA 2 – Gemensamma rekommendationer om löneprinciper	79
BILAGA 3 – Överenskommelse angående trygghetsfrågor	81
Sökordsregister	84
Förteckning över avtal & överenskommelser.....	88

§1 – Avtalets omfattning

Detta avtal gäller medlemmar i Finansförbundet, som är anställda i banker som är anslutna till Finansarbetsgivarna. Avtalet gäller inte:

- Verkställande direktör
- Vice verkställande direktör i banker med mer än 500 anställda

Anmärkning: Från den 1 januari 2023 kan avtalet gälla för Städ- och lunchrumspersonal med flera som inte tjänstgör i bankverksamheten.

§2 – Anställning

Anställda är tillsvidareanställda, provanställda eller visstidsanställda.

2.1 Tillsvidareanställning

Tillsvidareanställd är den som inte är prov- eller visstidsanställd. Tillsvidareanställd medarbetare med deltidstjänstgöring, som till banken har anmält önskemål om anställning med högre sysselsättningsgrad, ska ha förtursrätt till sådan anställning inom kontoret / enheten – om inte annan driftsenhet lokalt överenskomms – om medarbetaren har sakliga förutsättningar för tjänsten. Banken är beredd att anordna eller medverka till utbildning av rimlig omfattning om detta behövs för befattningen. Med sakliga förutsättningar avses teoretisk utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet.

2.2 Provanställning

Bank som avser att pröva någon för en tillsvidareanställning kan anställa denne som provanställd.

Provanställning ska omfatta högst 12 kalendermånader. Provanställningens längd ska fastställas vid anställningstillfället. Viss-tidsanställning som föregår en provanställning tillgodoräknas med högst sex månader om inte annat lokalt överenskomms.

Förlängning av provanställning upp till sammanlagt högst 12 kalendermånader träffas mellan banken och medarbetaren. Förlängning av provanställningen överstigande 12 kalendermånader kan vid särskilda skäl ske efter lokal överenskommelse.

Den provanställda ska senast en månad före provanställningens slut erhålla underrättelse om att anställningen ska upphöra eller övergå i en tillsvidareanställning. En provanställning kan även avbrytas före provotidens slut med iakttagande av en månads underrättelsetid.

Om banken avser att avsluta provanställningen ska samråd äga rum med Finansförbundets lokala organisation.

Provanställd blir efter godkänd provtjänstgöring tillsvidareanställd.

Beträffande grundutbildning, se avtal om kompetensutveckling.

2.3 Visstidsanställning

2.3.1 Visstidsanställning

Överenskommelse om visstidsanställning kan träffas mellan banken och medarbetaren för en tid om sammanlagt högst 18 månader inom en period om fem år.

Efter överenskommelse mellan banken och Finansförbundets lokala organisation kan anställningstiden förlängas med ytterligare 9 månader inom samma period.

Om medarbetaren varit visstidsanställd i banken i sammanlagt mer än 27 månader under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

2.3.2 Studerandeanställning

Oavsett vad som framgår enligt 2.3.1 får den visstidsanställda som till banken visar sig vara antagen till en utbildning som berättigar till studiemedel från CSN, eller som under högst två terminer i följd har ett studieuppehåll från en sådan utbildning. Varje enskilt anställningstillfälle får uppgå till en tidsperiod av lägst 1 och högst 9 månader. Visstidsanställningen består under hela den avtalade perioden även om förutsättningarna för ingåendet av anställningen har upphört eller förändrats.

2.3.3 Visstidsanställning efter avslutad studerandeanställning

Anställningstid som studerandeanställd ska medräknas vid ny visstidsanställning enligt 2.3.1. Medför medräkning av anställningstid som studerandeanställd att 18 respektive 27 månader uppnås,

reduceras medräkningen så att visstidsanställning enligt 2.3.1 kan ske under högst fyra månader i omedelbar anslutning till studerandeanställningen.

2.3.4 Övrigt

Bank som avser att pröva någon för tillsvidareanställning ska anställa denne som provanställd.

Banken ska årligen informera Finansförbundets lokala organisation om vilka som är visstidsanställda den 1 februari och den 1 september, om inte annat lokalt överenskoms.

2.4 Medarbetare som uppnått 69 års ålder

Medarbetare som uppnått 69 års ålder saknar företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad enligt § 2.1 samt omfattas vid visstidsanställning inte av begränsningsreglerna om 18 respektive 27 månader enligt § 2.3.

Vid uppsägning av medarbetare som uppnått 69 år, se § 13.1.3

§3 — Arbetstid

Avtalets arbetstidsregler ersätter arbetstidslagen. Arbetstidslagen §§ 15 och 17 tillämpas.

3.1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 38 timmar 30 minuter per helgfri vecka.

Midsommar-, jul- och nyårsafton samt lör-, sön- och helgdagar är bankfria dagar. Då bankfri dag infaller på annan dag än lördag eller söndag minskas den ordinarie arbetstiden med 7,7 timmar per bankfri dag.

Skärtorsdag, dag före Kristi himmelsfärdsdag och dag före Alla helgons dag minskar den ordinarie arbetstiden med 2,75 timmar. Då trettondagsafton eller valborgsmässoafton infaller måndag-fredag minskas också den ordinarie arbetstiden med 2,75 timmar.

Arbetstiden förläggs i genomsnitt per 4-månadersperiod. Överenskommelse om annan tid kan träffas mellan chef och medarbetare. Överstiger förlägningsperioden fyra månader ska information lämnas i förväg till Finansförbundets lokala organisation.

En medarbetare som vid tidpunkten för nationaldagen är anställd hos arbetsgivaren och som innehar en anställning som vid tidpunkten för nationaldagen omfattar minst tre månader har rätt till en dags tjänstledighet med lön de år nationaldagen infaller på en lördag eller söndag. Ledigheten läggs ut i samråd mellan banken och medarbetaren. Vid utläggning ska medarbetarens önskemål i största möjliga mån beaktas. Ledigheten kan inte sparas och berättigar inte till kontant ersättning i de fall ledigheten inte tagits ut.

Anmärkning:

Lokal överenskommelse träffas om hur rutiner beträffande deltidsanställdas arbetstid vad gäller s k kortveckor, kortdagar resp. nationaldagen ska utformas, varvid rättvisespekten särskilt ska beaktas.

3.1.1 Skyddsbestämmelser

Total arbetstid

Den totala arbetstiden (d v s ordinarie arbetstid och mertid / övertid sammanlagt) får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt per år.

Dygnsvila

Medarbetaren ska ha minst 11 timmars ledighet sammanhängande per 24-timmarsperiod. Vid avkortning av dygnsvilan ska medarbetaren garanteras lämplig kompensation.

Veckovila

Under varje period om sju dagar ska en av dygnsviloperioderna utsträckas med 24 timmar till en veckovila om 35 timmar. Denna veckovila får avkortas till lägst 24 timmar. Vid avkortning av veckovilan ska medarbetaren garanteras lämplig kompensation.

Nattarbete

Den normala arbetstiden för nattarbetande ska inte överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod i genomsnitt per år. Med nattarbete avses minst tre timmars ordinarie arbetstid förlagd mellan kl. 23.00 — kl 06.00.

Vid ständigt nattarbete ska ordinarie veckoarbetstid utgöra högst 35 timmar i genomsnitt per fyra veckorsperiod. Med ständigt nattarbete menas att medarbetaren endast arbetar med nattarbete och inte arbetar under dagtid samt att nattarbete utförs fem gånger per vecka i genomsnitt under en fyra veckorsperiod.

3.2 Arbetstidens förläggning

Arbetstiden förläggs i dialog mellan chef och medarbetare. Affärsverksamhetens behov är utgångspunkten för arbetstidens förläggning och ska diskuteras i sedvanlig medbestämmandeordning.

Chefen ska ge medarbetaren möjlighet till förståelse och insikt om de bakomliggande orsakerna till arbetstidens förläggning. Eget inflytande över arbetstiden är en viktig arbetsmiljöfaktor som har betydelse för verksamhetens bedrivande. Det är därför viktigt att chefen tar hänsyn till medarbetarens behov och intressen.

Vid önskemål om förändring av arbetstidens förläggning ska ny dialog upptas.

Då arbetstiden inte ska förläggas sammanhängande samt vid förändring av medarbetarens arbetstidsförläggning vid arbete på tider enligt vad som framgår av § 3.3, ska Finansförbundets lokala organisation underrättas innan förändringen genomförs.

Förlagd arbetstid utgör ordinarie arbetstid.

Vid oenighet om förläggning av medarbetares arbetstid på tid som anges i § 3.3 krävs överenskommelse på central nivå.

Anmärkning:

Finansarbetsgivarna och Finansförbundet har träffat en särskild överenskommelse i anledning av öppethållande i targetsystemet.

3.3 Ersättning för arbete på vissa tider

Ordinarie arbetstid förlagd enligt nedanstående tidpunkter ersätts med timlönen ökat med följande procentuella tillägg:

Vardagar från kl 17.30 (2 dagar / vecka från kl. 18.30, dock inte fredag) — kl 20.00	35 %
Vardagar från kl 20.00 — kl 07.00	60 %
Bankfri dag	100 %
Skärtorsdag och nyårsafton från kl 18.00 till kl 00.00 första vardagen efter resp helg	200 %
Midsommar- och julafton från kl 07.00 till kl 00.00 första vardagen efter resp helg	200 %

För medarbetare med ordinarie arbetstid förlagd enligt ovanstående tider och som har en heltidslön per månad minst motsvarande den 85:e percentilen för fasta löner avseende tjänstemän inom Finansarbetsgivarnas avtalsområde (för deltidsanställda proportioneras beloppet) utges ovanstående ersättning per timme beräknad på 85:e percentilen/160.

Anmärkning:

Beloppet för aktuellt år baseras på statistikinsamlingen per den 1 oktober året innan. För år 2026 är beloppet 83 700 kr.

Den nya beloppsgränsen gäller från den tidpunkt resultatet av aktuellt års lönerrevision är meddelat till de anställda, eller den senare tidpunkt de lokala parterna är överens om. Beloppet avrundas till närmaste 100-tal kronor.

För medarbetare med vilka träffats överenskommelse om undantag från övertidskompensation enligt § 4.3 utgår inte ersättning enligt denna paragraf.

I stället för kontant ersättning kan överenskommelse träffas mellan banken och medarbetaren om kompensation i form av

ledighet. Ledighet utgår med 0,35, 0,60, 1,0 resp 2,0 timmar för 1 timmes arbete.

Ersättning kan också utges genom ett fast genomsnittligt procentuellt tillägg till månadslönen

Ersättning enligt denna paragraf utgår inte för tid då övertidserättning utgår.

Överenskommelse om ersättning i annan form kan träffas mellan chef och medarbetare. Banken ska utan dröjsmål underrätta Finansförbundets lokala organisation om träffade överenskommelser.

3.4 Måltidsrast

Måltidsrast får utsträckas till högst en timme. I stället för måltidsrast kan banken lägga ut ett måltidsuppehåll. Detta kan uppgå till högst 29 minuter och inräknas i arbetstiden. Under sådant måltidsuppehåll har medarbetaren inte rätt att fritt disponera tiden. Medarbetaren ska kvarstanna på arbetsplatsen under måltidsuppehållet.

§4 – Övertid / Mertid

4.1 Övertid / Mertid

Vid särskilda behov får banken beordra övertids / mertidsarbete. Övertidsarbete är arbete utöver schemalagd arbetstid enligt § 3.2 och § 5.2 samt då mertidsmättet överstiger 50 timmar per 31/12.

Kvalificerat övertidsarbete är arbete utanför schemalagd arbetstid:

- på vardagar mellan kl 20.00 och 07.00
- på bankfria dagar
- efter kl 15.00 på trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton, dag före Kristi himmelfärdsdag och dag före Alla helgons dag.

Mertidsarbete är arbete som deltidsarbetande utför utanför schemalagd arbetstid vid

- upp till 38,5 timmar/vecka
- högst 9 timmar per dag eller
- högst 4,95 tim på trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton, dag före Kristi himmelfärdsdag och dag före Alla helgons dag
- efter kl 07.00 eller
- före kl 17.30 (före kl 18.30 två dagar/vecka, dock inte fredag) och
- när mertidsmättet inte överstiger 50 timmar per 31/12 med iakttagande av avräkningsregeln i § 4.2.

Anmärkning:

Vid enheter där regelbunden eller mer omfattande övertid eller mertid förekommer ska en särskild bemanningsrevision företas i syfte att nedbringa denna övertid eller mertid.

Den lokala bemanningsrevisionen ska genomföras av banken tillsammans med Finansförbundets lokala organisation och utgå från den verksamhet som ska bedrivas, eftersträvad servicenivå och de arbets- och säkerhetsrutiner som ska tillämpas.

4.2 Övertids- / mertidskompensation

Övertidsarbete och mertidsarbete ska kompenseras om det av arbetsledningen har beordrats, godkänts på förhand eller godkänts i efterhand.

Övertidsarbete och mertidsarbete kompenseras antingen i form av kontant ersättning (övertidsersättning) eller i form av ledig tid (kompensationsledighet).

Övertidsarbete ersätts med timlön ökad med 50%, kvalificerat övertidsarbete ersätts med timlön ökad med 100%.

Mertidsarbete ersätts med ordinarie timlön.

Timlön beräknas genom att månadslön motsvarande heltidsanställning delas med 160.

Vid beräkning av övertidsarbete och mertidsarbete medräknas endast fulla kvartstimmor.

Vid kompensation i form av ledighet utgår för 1 timmes övertid 1 1/2 timmes ledighet, för 1 timmes kvalificerad övertid 2 timmars ledighet.

Vid mertid utgår för 1 timmes mertid 1 timmes ledighet.

Övertid och mertid som kompenseras genom ledighet belastar inte det allmänna / extra övertids / mertidsmåttet . Vid avräkning motsvarar en timmes kompensationsledighet en timmes mertid / övertid. Minussaldo kan inte uppstå.

Formerna för hur och inom vilken tidsperiod kompensation ska utgå ska regleras lokalt mellan banken och Finansförbundets

lokala organisation. Träffas ingen överenskommelse ska kompensation för övertid / mertid lämnas senast före utgången av närmast påföljande fyra kalendermånader. Vid samråd mellan banken och medarbetaren ska, så långt det är möjligt, medarbetarens önskemål beaktas.

4.3 Undantag från övertidskompensation

Medarbetare med en heltidslön minst uppgående till en månadslön motsvarande den 85:e percentilen för fasta löner avseende anställda inom Finansarbetsgivarnas avtalsområde (för deltidsanställda proportioneras beloppet) får inte övertidsersättning. För dessa anställda utgår kompensation med tre semesterdagar utöver dem som anges i § 9.2.

Anmärkning:

Beloppet för aktuellt år baseras på statistikinsamlingen per den 1 oktober året innan. För år 2026 är beloppet 83 700 kr.

Den nya beloppsgränsen gäller från den tidpunkt resultatet av aktuellt års lönerrevision är meddelat till de anställda, eller den senare tidpunkt de lokala parterna är överens om. Beloppet avrundas till närmaste 100-tal kronor.

Överenskommelse kan träffas om undantag från övertidskompensation mellan chef och medarbetare som på grund av sin tjänstställning själv har rätt att beordra andra medarbetare till övertidsarbete eller som har rätt att självständigt avgöra om hon / han ska arbeta övertid. Medarbetaren ska i stället kompenseras med tre semesterdagar utöver dem som anges i § 9.2. Frågan om medarbetarens lön eller annan ersättning ska tas upp till behandling i samband med träffande av överenskommelse.

Dessa medarbetare får inte ersättning för arbete på vissa tider enligt § 3.3, och inte heller restidsersättning enligt § 8.4.

Överenskommelsen gäller tills vidare med en uppsägningstid av tre månader från endera parten. Banken ska informera Finansförbundets lokala organisation om träffade överenskommelser.

Den ordinarie årsarbetstiden är också för dessa medarbetare densamma som för övriga medarbetare och ska motsvara 38 timmar 30 minuter per helgfri vecka i genomsnitt per år.

Medarbetaren ska bevaka sitt totala arbetstidsuttag med beaktande av de regler för övertidsarbete som gäller för medarbetare med rätt till övertidsersättning. Vid större avvikelser från ordinarie arbetstid ska medarbetaren meddela chef. Det är chefens ansvar att reglerna om arbetstid och arbetsmiljö efterlevs.

4.4 – Begränsning och villkor för övertid / mertid

4.4.1 Undantag från bestämmelserna

Bestämmelserna nedan i §§ 4.4.2–5 gäller inte för

- a. Medarbetare med en månadslön som på heltid minst motsvarar den 85:e percentilen för fasta löner avseende tjänstemän inom Finansarbetsgivarnas avtalsområde.
- b. Medarbetare för vilka överenskommelse träffats om att övertidskompensation inte ska utgå.

Anmärkning:

Beloppet för aktuellt år baseras på statistikinsamlingen per den 1 oktober året innan. För år 2026 är beloppet 83 700 kr.

Den nya beloppsgränsen gäller från den tidpunkt resultatet av aktuellt års lönerrevision är meddelat till de anställda, eller den senare tidpunkt de lokala parterna är överens om. Beloppet avrundas till närmaste 100-tal kronor.

4.4.2 Allmän övertid och mertid

Vid särskilt behov får övertid och mertid tas ut med sammanlagt högst 100 timmar under ett kalenderår. Övertid kan tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.

4.4.3 Extra övertid / mertid

Om särskilda skäl föreligger kan överenskommelse träffas mellan banken och Finansförbundets lokala organisation eller om endera parten så begär mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet om uttag av extra övertid / mertid om högst 200 timmar under ett kalenderår.

Överenskommelse enligt ovan kan också träffas om större uttag av allmän övertid än 50 timmar under en kalendermånad eller 48 timmar under en tid av 4 veckor.

4.4.4 Natur- och olyckshändelse

Har natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid / mertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallstid). Nödfallstid får tas ut endast under den förutsättningen att banken underrättar

Finansförbundets lokala organisation om övertidsarbetet och / eller mertidsarbetet.

4.4.5 Arbetstidsnoteringar

Banken ska föra de anteckningar som erfordras för beräkning av övertid och mertid. Medarbetare och Finansförbundets lokala eller centrala organisation ska ha rätt att ta del av dessa anteckningar.

4.4.6 Definition av ordinarie arbetstid

Med ordinarie arbetstid avses arbete enligt bestämmelserna i §§ 3.1, 3.2, och 5.2. Vid beräkning av övertid och mertid enligt §§ 4.4.2–3 ovan jämföras ordinarie arbetstid med ledighet enligt lag och avtal, d v s semester, sjuk- och föräldraledighet, ledighet för militärtjänst, studieledighet, ledighet för fackligt arbete, föreningsuppgifter i skolan, offentligt uppdrag eller tjänstledighet i övrigt med lön.

4.4.7 Kompetensutveckling / utbildning / information

Kompetensutveckling / utbildning / information förläggs normalt till ordinarie arbetstid. Förläggs verksamheten utanför ordinarie arbetstid utgår övertids- och mertidsersättning om inte annat lokalt överenskomms.

Villkor för inläsning som krävs för kompetensutveckling regleras lokalt. Skulle lokal överenskommelse inte uppnås är frågan oreglerad och kollektivavtalets förhandlingsordning gäller.

§5 – Skiftarbete

5.1 Förekomst

Skiftarbete får endast förekomma vid datoranläggning.

5.2 Arbetstidens längd

Beträffande ordinarie arbetstid gäller bestämmelserna i §§ 3.1–2. Skift kan utläggas måndag kl 00.00 – fredag kl 24.00 resp. senast kl 15.00 på trettondagsafton, skärtorsdagen, valborgsmässoafton, dag före Kristi himmelsfärdsdag och dag före Alla helgons dag.

Vid treskiftsarbete eller kontinuerlig drift ska ordinarie veckoarbetstid utgöra högst 37 timmar i genomsnitt per 4-veckorsperiod, såvida inte annat lokalt överenskoms. Kontinuerlig drift kan förläggas till icke bankdagar.

5.3 Skiftersättning

Skiftersättning utgår enligt följande:

Arbetstid	Skiftersättning
Mellan kl 17.30 och 20.00	35 % av medarbetarens timlön
Mellan kl 20.00 och 07.00	60 % av medarbetarens timlön
Kontinuerlig drift under icke bankdagar	100 % av medarbetarens timlön
Skärtorsdag och nyårsafton från kl 18.00 till kl 00.00 första vardagen efter resp helg	200 % av medarbetarens timlön

Pingst-, midsommar- och julafton från
kl 07.00 till kl 00.00 första vardagen ef- 200 % av medarbetarens timlön
ter resp helg

Timlön beräknas genom att månadslön motsvarande heltidsanställning delas med 160.

Skiftersättning kan efter lokal överenskommelse omräknas till fast genomsnittligt procentuellt tillägg på månadslönen.

5.4 Arbetstidsschema

Omfattningen av skiftarbete och arbetstidsschema för berörda medarbetare fastställs efter samråd mellan banken och Finansförbundets lokala organisation.

Före övergång till treskiftarbete eller kontinuerlig drift ska individuell överenskommelse träffas med berörd medarbetare. Det samma gäller vid införande av skiftarbete för nya grupper av anställda.

Medarbetare är endast skyldig tjänstgöra under ett skift per 24-timmarsperiod. Mellan skiften är medarbetare berättigad till 12 timmars ledighet.

5.5 Övriga bestämmelser

Vid övertidsarbete ska bestämmelserna i §§ 4.2–3 om ersättning för övertid gälla. Övertid i omedelbar anslutning till nattskift och övertid under nattskiftets dygnsvila ersätts alltid som kvalificerat övertidsarbete (gäller vid treskift).

Skiftersättning utgår inte då övertidsersättning ska utgå.

Skiftersättning som utgår i form av genomsnittligt procentuellt tilllägg (fast lönetillägg) till månadslön inräknas i underlag för sjuklön. Beträffande skiftersättning som pensionsmedförande lön, se pensionsavtalet § 3.1.

Skiftersättning berättigar till semesterlön enligt § 9.5.

5.6 Övergång från skiftarbete

Medarbetare som efter 6–10 års stadigvarande skiftgång övergår till tjänstgöring utan skift garanteras övergångsvis en utgående lön som motsvarar den fasta lönen före övergången ökad med 1/3 av tidigare genomsnittligt skifttillägg.

Medarbetare som efter minst 10 års stadigvarande skiftgång övergår till tjänstgöring utan skift garanteras övergångsvis en utgående lön som motsvarar den fasta lönen före övergången ökad med 2/3 av tidigare genomsnittligt skifttillägg.

Den på ovanstående sätt garanterade lönen utgår oförändrad till dess den motsvarar den vid övergången fastställda nya lönen uppräknad med avtalsenliga tillägg.

Motsvarande regler gäller vid övergång till lägre skifttjänstgöringsgrad.

Lokal överenskommelse kan träffas om andra regler.

§6 – Beredskapstjänstgöring

6.1 Definition

Med beredskap avses att medarbetaren står till bankens förfogande för att vid kallelse från banken

- inställa sig på arbetsplatsen eller
- utföra arbete på annan överenskommen plats än den ordinarie arbetsplatsen.

Deltagande i beredskapstjänst ska grundas på skriftlig överenskommelse med berörd medarbetare. I överenskommelsen ska följande frågor regleras mellan banken och medarbetaren:

- Beredskapstjänstgöringens omfattning.
- Beredskapspassens längd.
- Uppsägningstid.

Beredskapstjänstgöring ska planeras i så god tid som möjligt.

Förändring av planerad beredskapstid ska göras i samråd med berörd medarbetare. Som arbetstid räknas enbart tid som medarbetaren fullgör på arbetsplatsen eller på annan överenskommen plats.

6.2 Ersättning för beredskap

Beredskapstjänst ersätts enligt bestämmelserna nedan, såvida inte banken och medarbetaren har överenskommit om ersättning i annan form.

Ersättning för beredskap utgår för beställd tid som inte infaller under tid då ersättning för kvalificerad beredskap ska utgå enligt vad som nedan sägs.

Ersättning för kvalificerad beredskap utgår för beställd tid som infaller

- mellan kl 17.00 på fredag och kl 07.00 påföljande måndag,
- på bankfri dag och
- efter kl 15.00 på följande helgdagsaftnar: trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton samt dag före Kristi himmelsfärdsdag och dag före Alla helgons dag.

Ersättning för *beredskap* kan fastställas i lokal förhandling. Kan överenskommelse inte nås utgår ersättning med

56,90 kr/tim eller med en **1/2 timmes ledighet** och
för *kvalificerad beredskap* med
113,90 kr/tim eller med **1 timmes ledighet**.

Anmärkning:

Beloppen regleras årligen per den 1 januari utifrån prisbasbeloppets utveckling föregående år.

Medarbetare äger som compensation uttaga högst tre dagar per kalenderår om inte banken medger annat. Bankerna är beredda att i möjligaste mån tillmötesgå önskemål från medarbetare om förläggning av sådan ledig tid.

Ersättning utgår inte för beredskap under ordinarie arbetstid.

6.3 Ersättning vid arbete under pågående beredskap

Kontaktar banken medarbetare under pågående beredskap utgår beredskapsersättning motsvarande ersättning för övertid under minst en timme. Sker flera kontakter inom samma timme utgår övertidsersättning för totalt en timme.

Vid inställelse på arbetsplatsen eller annan överenskommen plats utgår övertidsersättning oavsett medarbetarens lön. Som övertid ersätts även restider till och från arbetsplatsen. Medarbetaren äger på bankens bekostnad färdas till och från arbetsplatsen med taxi eller egen bil.

Övertidsersättning beräknas enligt § 4.2 *Övertids / mertidskompensation*. Ersättning för beredskapstjänst utgår inte för tid då övertidsersättning utgår.

§7 – Lön

7.1 Individuell lönesättning

Individuell lönesättning tillämpas och innebär att lön fastställs utifrån arbetets art och svårighetsgrad, marknadskrafter, medarbetarens arbetsinsats, kompetens, prestation, samarbetsförmåga, ansvar och utveckling m.m. Lönen ska sättas med beaktande av diskrimineringslagen.

Lönesättningen ska, för att uppfattas som rättvis, vara transparent och ett arbete som kräver större skicklighet, kompetens och ansvar ska ge högre lön.

Lönen är ett viktigt styrinstrument för att uppnå en produktiv och effektiv verksamhet.

Lönen ska bl.a. stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå ökad kompetens och att utveckla verksamheten. Lönepolitiken, dess utgångspunkter för lönebildningen och lönesättningen ska vara väl förankrad bland medarbetarna och en lönestruktur och lönedifferentiering mellan medarbetarna som upplevs som rättvis och objektiv ska eftersträvas.

Tydliga och realistiska mål ska finnas för verksamheten och för medarbetaren. Chefen har ett särskilt ansvar för att målsätts och att uppföljning av resultat sker.

7.2 Allmänna lönebestämmelser

Lönen utbetalas månadsvis i efterskott.

Vid arbete del av månad utgår lön i förhållande till det totala antalet arbetsdagar i aktuell månad.

Timplön beräknas genom att månadslönen delas med 160.

7.3 Minimilön

Medarbetares månadslön får vid full arbetstid inte understiga

Fr.o.m. 1/1 2026

- Uppnått 18 år	25 900
- Uppnått 21 år	28 800

För deltidsanställd proportioneras ovanstående belopp i förhållande till arbetstidens längd.

Anmärkning:

Minimilönen för aktuellt år (från 1/1 varje år) baseras på statistikinsamlingen per den 1 oktober året innan och utgör 47,1 % respektive 52,3% av medianlönen för fasta löner avseende tjänstemän inom Finansarbetsgivarnas avtalsområde (för deltidsanställda proportioneras beloppet). Beloppet avrundas till närmaste 100-tal kronor. Medianlönen för 2025 är 55 500 kronor.

7.4 Avsteg

Den individuella lönen får inte understiga minimilönen, i 7.3, utan lokal eller central överenskommelse.

Garantier beräknas på den faktiskt utgående lönen. Avsteg från denna regel får endast ske efter lokal eller central överenskommelse.

Sänkning av medarbetarens faktiska lön kan endast ske efter lokal eller central överenskommelse.

Anmärkning:

Se vidare gemensam avtalskommentar om lön.

7.5 Föräldraledig

Banken och Finansförbundets lokala organisation ska, för medarbetare som varit helt föräldraledig under minst åtta månader, se över medarbetarens lön inom två månader från återinträdet i tjänsten. Detta ska ske för att säkerställa en korrekt lönesättning

bl.a. med iakttagande av diskrimineringslagen 3 kap 2 §. Tid då medarbetare varit föräldraledig ska jämföras med arbetad tid. Detta innebär att den som är föräldraledig ska ingå i lönerrevisionen i enlighet med vad som följer av 16 § föräldraledighetslagen.

7.6 Lönekartläggning

Banken ska varje år kartlägga förekomsten av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Nämda kartläggning ska ske i samråd med Finansförbundets lokala organisation i banken. Osakliga löneskillnader som härvid konstateras ska åtgärdas av lönesättande chef vid lönerrevisionerna.

7.7 Lokala löneprinciper

För att en lön ska uppfattas som rättvis och lönesättningen transparent bör det i löneprinciper finnas klara och välkända riktlinjer för de krav på arbetet som gäller i banken.

De lokala löneprinciperna bör innehålla drivkrafter för utveckling av medarbetarens kompetens och vilja att anta nya arbetsuppgifter för att bidra till företagets produktivitetssökning och konkurrenskraft.

Det är viktigt att formerna för lönesättningen är sådana att de för medarbetaren inger förtroende och förståelse för processen samt utrymme för medinflytande för den lokala fackliga organisationen.

Genomtänkta löneprinciper tydliggör vilka förutsättningar som råder samtidigt som de visar hur medarbetaren kan påverka sin löneutveckling.

De centrala parterna förutsätter att lokala löneprinciper kommer till stånd vid de enskilda företagen. De gemensamma löneprinciper som lokalt överenskomts bör ange viljeinriktning och långsiktiga mål för bankens lönebildning. Av löneprinciperna ska även framgå hur den lokala fackliga organisationens medinflytande över lönesättningen i banken/företaget ska se ut.

Anmärkning:

Finansarbetsgivarna och Finansförbundet har tagit fram gemensamma rekommendationer om löneprinciper, se bilaga 2.

Om lokala löneprinciper inte har träffats kan, på endera central parts begäran, överläggningar begäras i syfte att utreda och komma med förslag till en lösning. Uppkommer frågor som inte kan lösas av de centrala parterna, äger endera central part påkalla att en opartisk ordförande tillsätts. Ordförande ska utses på förslag från Medlingsinstitutet. Ordföranden lämnar rekommendation om frågans lösning.

7.8 Om lokala löneprinciper inte finns

7.8.1 Lönerevision

Inför den årliga lönerevisionen ska Finansförbundets lokala organisation i god tid ges möjlighet till dialog och information om den kommande lönerevisionen samt de ekonomiska förutsättningarna. Vidare ska arbetsgivaren tillhandahålla en lista med aktuell lön för Finansförbundets medlemmar.

Arbetsgivaren genomför därefter lönerevisionen. Vid de lönesättande samtalen ska frågan om osakliga löner beaktas för att säkerställa att osakliga löner inte kvarstår eller på nytt uppkommer. De lönesättande cheferna ska vid lönesamtalen ha tillgång till för

företaget relevant lönestatistik uppdelad på kvinnor och män. Statistiken ska presenteras på övergripande och detaljerad nivå för att cheferna ska kunna ta ställning till aktuellt löneläge och undvika osaklig lönesättning. Även Finansförbundets lokala organisation ska vid lönesamtalen ha tillgång till en motsvarande statistik på övergripande nivå.

Efter att lönerevisionen genomförts erhåller Finansförbundets lokala organisation en sammanställning av medlemmarnas nya löner på såväl individuell som kollektiv nivå.

Finansförbundets lokala organisation har då möjlighet att påkalla en förhandling rörande enskilda individer eller grupper varvid den ordning som gäller vid medbestämmandeförhandling på företaget tillämpas.

7.8.2 Individens lön

Individuell lönesättning tillämpas och innebär att lön fastställs utifrån arbetets art och svårighetsgrad, marknadskrafter, medarbetarens arbetsinsats, kompetens, prestation, samarbetsförmåga, ansvar och utveckling m.m. Lönen ska sättas med beaktande av diskrimineringslagen.

En medarbetare har rätt till ett årligt lönesamtal. Lönesamtalet ska vara en dialog präglad av kvalitet. Chefen har det yttersta ansvaret för samtalet. Det normala är att en medarbetare som gjort en fullgod arbetsinsats utvecklas i arbetet och ökar sin kompetens på ett sådant sätt att medarbetaren erhåller en lönehöjning. En medarbetare erhåller normalt en lönehöjning.

7.8.3 Om medarbetaren erhåller ingen eller ringa löneökning

Parterna är överens om att arbetsgivaren kan ge "ingen eller ringa" löneökning i de fall då en enskild individ inte har gjort en fullgod arbetsinsats. Om medarbetaren vid lönesamtalet **erhåller ingen eller ringa** löneökning vilar ett stort ansvar på chefen att förklara och motivera detta. I anslutning till lönesamtalet ska chefen och medarbetaren gemensamt skriftligt i en plan särskilt utarbeta och dokumentera vad som krävs för en löneutveckling vid nästa lönesamtal. Planen ska ta fasta på orsakerna till den uteblivna eller låga löneökningen och utifrån detta ange konkreta åtgärder, såsom till exempel kompetens-utveckling, byte av arbetsuppgifter m.m. Planen ska upprättas senast fyra veckor efter att lönerevisionsprocessen har avslutats om inte det föreligger särskilda skäl. När en plan har upprättats ska information om denna lämnas till lokal facklig organisation. Information ska lämnas senast två veckor efter upprättande.

Parterna är vidare överens om att det förekommer andra situationer där det finns anledning att en medarbetare erhåller "ingen eller ringa" löneökning. En sådan situation är när en medarbetare som med sina nuvarande arbetsuppgifter — på grund av tidigare förhållanden — har högt löneläge jämfört med andra med motsvarande arbetsuppgifter, s.k. historiska löner. Medarbetaren har i dessa situationer fått behålla en, för den nya befattningen, hög lön.

7.8.4 Särskild löneöversyn

Om en medarbetare under tre på varandra följande år inte erhållit någon lönejustering utöver garantier ska banken och Finansförbundets lokala organisation gemensamt genomföra en särskild

löneöversyn. Denna ska ske i samband med den lokala löneförhandlingens genomförande. Översynen syftar dels till att utröna orsakerna till den ogynnsamma löneutvecklingen, dels till att komma fram till åtgärder. Översynens resultat, som överenskomms mellan de lokala parterna, kan t ex innebära lönehöjning i den aktuella förhandlingen, utvecklingsinsatser såsom utbildning eller nya arbetsuppgifter för att skapa förutsättning för lönehöjning senast vid nästa lokala lönerevision.

7.8.5 Avsteg från lönerevision

Om banken och en medarbetare har träffat avtal om ny lön och de vidare skriftligen har överenskommit att den avtalade lönen ska gälla oberoende av nästkommande lönerevision, ska medarbetaren inte omfattas av den kommande lönerevisionen. Det utesluter inte att medarbetaren kan komma att omfattas av löneökning som en följd av projektet "Lika lön". Den individuella lönen får inte understräva avtalets minimilönebestämmelser.

7.8.6 Vikariatsersättning

I fråga om vikariatsersättning gäller följande: Medarbetare som utsetts att upprätthålla en högre tjänst med större ansvar erhåller ersättning för det. Ersättningen är 10 % av medarbetarens lön eller det högre procenttal som i det individuella fallet kan ha fastställts. Vikariatsersättning utgår för varje tillfälle fr.o.m. den sjätte bankdagen. Till utnämnd ställföreträdare eller motsvarande utgår inte vikariatsersättning. För sammanhängande vikariatsperioder om minst 25 bankdagar ska dock ersättning utgå under överskjutande dagar med 10 % av medarbetarens utgående lön om inte överenskommelse träffas om annat. Vikariatsersättning utgår dock med ett belopp som, sammantaget med vikariats grundlön, högst kan motsvara ordinarie befattningshavares lön.

7.8.7. Visstidsanställd

Visstidsanställd som inte varit med i lönerevisionen ska vid förnyad anställning vara föremål för särskild löneöversyn.

§8 — Traktamente mm

8.1 Traktamente

Traktamente inom Sverige tillämpas enligt Skatteverkets (SKV) allmänna råd.

Skatteverkets allmänna råd tillämpas även vid tjänsteresa utomlands .

Banken kan dock, i stället för traktamente och traktamentstillägg, ersätta ökade levnadskostnader med utlagt belopp, såvida de av banken bedöms vara skäligen.

8.1.1 Traktamente vid flerdygnsförrättning

Traktamente utgår endast om en tjänsteresa varit förenad med övernattning utanför den vanliga verksamhetsorten.

8.1.2 Den vanliga verksamhetsorten

Den vanliga verksamhetsorten omfattar ett område inom ett vägstånd av 50 kilometer från medarbetarens tjänsteställe och bostad.

8.1.3 *Traktamentsbelopp*

Traktamente för varje hel dag är 300 kr. Som hel dag anses även avresedag om resan påbörjats före kl 12.00 och hemkomstdag om resan avslutats efter kl 19.00.

Om resan påbörjats kl 12.00 eller senare utges traktamente med 150 kr för avresedagen. För hemresedagen utges traktamente med 150 kr om resan avslutats kl 19.00 eller tidigare.

När förrättningen utanför den vanliga verksamhetsorten pågått tre månader i en följd utbetalas traktamente därefter i upp till två år med 210 kr per dag. Därefter är beloppet 150 kr per dag.

8.1.4 *Reducering av traktamente*

Om en medarbetare åtnjutit fri måltid vid flerdygnsförrättning reduceras traktamentet enligt nedan:

Frukost, lunch och middag	90 %
Lunch och middag	70 %
Lunch eller middag	35 %
Frukost	20 %

8.1.5 *Logi*

Under en flerdygnsförrättning utanför verksamhetsorten ersätts styrkt logikostnad.

Om medarbetaren inte haft eller styrkt någon logikostnad har medarbetaren möjlighet att i stället erhålla nattractamente med 150 kr för varje natt.

8.2 Traktamentstillägg

8.2.1 Flerdygnsförrättning

Om traktamente inom Sverige utges betalar banken även traktamentstillägg med 10 kr vid helt traktamente resp 5 kr vid halvt traktamente.

När förrättningen utanför den vanliga verksamhetsorten pågått tre månader i en följd utbetalas (om traktamente utges) ett traktamentstillägg om 7 kr i upp till två år.

Om en tjänsteresa pågått mer än två år på samma ort medges där-
efter inte något traktamentstillägg.

8.2.2 Endagsförrättning

Vid tjänsteresa inom Sverige men utanför den vanliga verksamhetsorten, som varat minst sex timmar och som inte medfört övernattning, utges traktamentstillägg med 10 kr.

8.2.3 Reducering av traktamentstillägg

Om en medarbetare åtnjutit fri måltid sker en reduktion av traktamentstillägget med samma procent som vid reducering av traktamente.

I traktamentstillägget är semesterlön inräknad.

8.3 Ersättning för resekostnader

Resersättning utges endast i den mån medarbetare haft resekostnader, varvid gäller att vid färd med reguljära trafikmedel

ersättning inte utges med högre belopp än som motsvarar den resklass som använts.

Använder medarbetare efter tillstånd av banken egen bil utges kilometerersättning med 4,10 kr.

För medarbetare som i stor utsträckning använder bil i tjänsten ska banken överväga alternativa lösningar, som t ex bil till förfogande för enbart tjänstekörning, s k tjänstebil eller andra ersättningsregler såsom särskilt lönetillägg. På Finansförbundets lokala organisation begäran ska överläggning upptas.

Anmärkning:

Kilometerersättningen utgår enligt Skatteverkets nivå för skattefria bilersättning. Till detta belopp adderas en extra skattepliktig ersättning motsvarande 5/8 av den gällande skattefria bilersättningen. Det sammanlagda beloppet avrundas till närmaste 10 öre. Beloppet regleras årligen per den 1 januari.

8.4 Restidsersättning

Vid beordrad tjänsteresa utanför den vanliga verksamhetsorten inom Sverige har medarbetaren rätt till restidsersättning. Detta gäller även vid sådan resa i samband med kompetensutveckling / utbildning / information om inte annat lokalt överenskoms.

Banken och medarbetaren kan komma överens om ersättning i annan form. För medarbetare som har resor som ett normalt inslag i sitt arbete bör överenskommelse träffas om restidsersättning i annan form. Sådan överenskommelse kan innebära att man fastställer ett ersättningsbelopp utöver den fasta lönen. Ersättningen regleras årligen.

Medarbetare utan rätt till övertidsersättning har ingen rätt till restidsersättning.

Enkel restidsersättning utges för restid utanför den ordinarie arbetstiden med

$$\frac{\text{månadslön för heltidsanställd per timme}}{240}$$

Förhöjd restidsersättning utges under tiden från kl 18.00 dag före bankfri dag till kl 06.00 första vardagen med

$$\frac{\text{månadslön för heltidsanställd per timme}}{190}$$

Vid resa med bil beräknas normal tidsåtgång.

Tiden mellan kl 22.00 och kl 08.00 medräknas inte om banken betalar sovplats.

Restiden räknas sammanlagt under ett kalenderdygn och endast med fulla halvtimmar.

Restid och väntetid är inte övertidsgrundande.

Semesterersättning med 10,75 % ingår i ersättningen.

8.5 Lunchförmån

Banken kan välja att erbjuda lunchförmån. Medarbetaren ska då betala avgift för det.

Avgift för lunch erläggs genom avdrag på lön med 60 kr per dag. Banken subventionerar lunchen med 64 kr per dag.

Avgift för lunch erläggs för dag då medarbetaren är i tjänst.

Lunchavgift återbetalas inte vid tjänsteresa.

Lunchförmån som inte kan utnyttjas vid tjänsteresa återbetalas.

Medarbetaren ska, efter förfrågan från banken, lämna besked om lunchförmån önskas eller inte.

Om inte annat överenskomms mellan banken och Finansförbundets lokala organisation, ska sådant besked gälla nästkommande kalenderhalvår (1/1 – 30/6 resp 1/7 – 31/12).

Vill medarbetaren ändra sitt besked till nästkommande sexmånadersperiod ska banken underrättas därom senast två månader före ny sexmånadersperiod.

Upphör banken med att tillhandahålla lunchförmån ska lokal överenskommelse träffas om hur värdet av lunchsubventionen enligt ovan ska utgå till berörda medarbetare.

§9 – Semester

Med iakttagande av semesterlagens bestämmelser i övrigt gäller följande:

Semester beräknas i dagar eller efter lokal överenskommelse i timmar i enlighet med kommentaren "Timsemester."

9.1 Semesterår

Med semesterår avses tiden fr o m den 1 januari t o m den 31 december.

Medarbetarens rätt till semester intjänas under löpande kalenderår. Vid anställningens upphörande kan avräkning av för under året i förskott erhållen semesterlön ske på inestående lön med beaktande av § 29 a semesterlagen.

9.2 Semesterdagar

Anställd erhåller 27 semesterdagar.

Medarbetare utan rätt till övertidsersättning äger rätt till ytterligare 3 semesterdagar.

Med semesterdagar i texten avses bankdagar i semester.

Den som anställs efter den 31 augusti har rätt till den semester som kan beräknas bli intjänad under året.

Med semester avses där inte annat anges semesterdagar med lön. Rätt till semesterledighet utan lön regleras av semesterlagen.

Övergångsregel:

1. Medarbetare som var befordrad den 31/12 2001 bibehåller sin semesterstandard.
2. Den som var utnämnd chefstjänsteman per 31/8 2000 bibehåller sin semesterstandard.
3. Anställda som tidigare uppnått 40 års ålder och erhållit 28 semesterdagar bibehåller denna semesterstandard så länge anställningen består. Anställda som senast den 31 december 2010 fyller 40 år erhåller 28 semesterdagar det år detta inträffar samt bibehåller denna semesterstandard så länge anställningen består.

9.3 Semesterplan

Med iakttagande av § 10 semesterlagen och gällande besluts och förhandlingsordning för medbestämmande bör semesterplan föreligga den 15 april.

Om inte annat avtalats, ska semesterledigheten förläggas så att medarbetaren får en ledighetsperiod om minst fyra veckor under perioden juni—augusti, om inte särskilda skäl föranleder annat.

Vid förläggning av semesterledighet bör hänsyn tas till medarbetarens önskemål om förläggning av semester i samband med religiös högtid.

9.4 Semesterlön

Under semester utgår ordinarie lön. Vid icke semesterkvalificerande frånvaro beräknas antalet semesterdagar med lön enligt följande:

$$\frac{(250 - \text{antalet icke semesterkvalificerande bankdagar}) \times \text{semesterrätt för helt år}}{250}$$

Uppstår brutet tal vid beräkningen görs avrundning till närmaste högre tal. Brutet tal anses föreligga om första decimalen är större än noll. Slutligt fastställande av antalet semesterdagar sker vid årets slut. För mycket utbetald semesterlön avräknas mot inestående lön, mot följande års semesterlön eller enligt särskild överenskommelse.

Semesterledighet, såväl betald som obetald, när medarbetaren eljest skulle ha arbetat, utgör semesterkvalificerande frånvaro.

Anmärkning:

Semesterlön utgår inte till medarbetare med frånvaro under helt kalenderår som icke är semesterkvalificerande.

Dagslön beräknas som månadslönen $\times 12 \div 250$ vid bestämmande av semesterlön och semesterersättning.

9.5 Semesterersättning på lönetillägg

Utöver ordinarie lön enligt § 9.4 utgår semesterersättning med 10,75 % på ersättning för övertid, mertid, beredskap och vikariat samt på skiftersättning, provision och ersättning enligt § 3.3. Sådan semesterersättning utbetalas senast i samband med semesterårets utgång.

Anmärkning:

Träffas överenskommelse om skiftersättning eller ersättning enligt § 3.3 som procentuellt tillägg till månadslönen ska sådant tillägg jämföras med ordinarie lön.

9.6 Semesterlönetillägg

Medarbetare som omfattas av BTP2 och som är födda 1966 eller tidigare, erhåller 1,45% av utgående lön i semesterlönetillägg. Utbetalning av semesterlönetillägget sker i samband med juni- resp. decemberlönen, om inte annat lokalt överenskomts.

Anmärkning:

Bakgrunden till att medarbetare som omfattas av BTP2 och som är födda 1966 eller tidigare erhåller semesterlönetillägg är att dessa medarbetare inte omfattades av växlingen av semesterlönetillägget till en förstärkt pension som i sin helhet var implementerad i kollektivavtalet per den 1 januari 2023.

9.7 Sparande av semester

Medarbetare, som under ett semesterår har rätt till mer än 20 semesterdagar med lön, får av överskjutande sådana dagar spara upp till fem till ett senare semesterår i enlighet med § 18 semesterlagen.

Oaktat ovanstående har medarbetare som endast tjänstgör vis-sa bankdagar (intermittent) rätt att spara upp till tre semesterdagar med lön till senare semesterår under förutsättning att anställningen varat hela kalenderåret och i övrigt på de villkor § 18 semesterlagen anger.

För semesterdagar som inte uttagits vid årets slut och som inte får sparas utgår semesterersättning.

Anmärkning:

Även under år då medarbetaren tar ut sparade semesterdagar i form av ledighet eller som semesterersättning får sparande av semester ske.

Om medarbetare både sparar semester och tar ut semester har medarbetaren inte ovillkorlig rätt att få de sparade semesterdagarna som tas ut förlagda i anslutning till årets huvudsemester.

9.8 Semesterlön på sparade dagar

Vid uttag av sparad semesterdag utgår ordinarie lön, dock med beaktande av den fastställda arbetstiden i förhållande till full arbetstid under intjänandeåret.

9.9 Ändrad arbetstid

Vid ändrad arbetstid under semesteråret ska detta beaktas vid semesterlöneberäkningen.

9.10 Deltidsanställd

Deltidsanställd som normalt inte tjänstgör varje bankdag ska erhålla semester med lön under sådana dagar då medarbetaren eljest skulle arbetat. Övrig semesterledighet kan utläggas på arbetsfria dagar.

9.11 Visstidsanställning som varar högst tre månader

Vid visstidsanställning som varar högst tre månader utbetalas intjänad semesterledighet som semesterersättning om inte medarbetaren begär att den intjänade semesterledigheten ska överföras till ny anställning och sådan rätt till överföring föreligger. Semesterersättning utgår med 10,75 % på intjänad lön och lönetillägg enligt § 9.5 till medarbetare som omfattas av BTP1 och för medarbetare som omfattas av BTP2 och som är född år 1967 och senare. För medarbetare som omfattas av BTP2 och som är född år 1966 eller tidigare utgår semesterersättning med 12 % på intjänad lön och lönetillägg enligt § 9.5.

9.12 Återinträde i tjänst

Om medarbetare på bankens begäran återinträder i tjänst under semester utgår skälig ersättning för därmed förenade kostnader och resdagar räknas som tjänstgöringsdagar.

§10 – Sjukdom

10.1 Sjukanmälan och läkarintyg

10.1.1 Sjukanmälan

En medarbetare som inte kan arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada ska snarast möjligt anmäla detta till banken enligt gällande instruktioner och samtidigt anmäla när hon / han beräknas kunna arbeta igen. Om banken så begär, ska medarbetaren lämna skriftlig försäkran om att hon / han varit sjuk, omfattningen av den nedsatta arbetsförmågan och under vilka dagar arbete skulle ha utförts. Om sjukperioden fortsätter efter den 14:e kalenderdagen ska medarbetaren snarast möjligt anmäla detta till banken, om så begärs.

10.1.2 Läkar- och arbetsförhetsintyg

Om banken så begär, ska medarbetaren lämna läkarintyg såväl före som efter sjunde kalenderdagen. Innan medarbetaren återinträder i tjänst, är hon/han skyldig att på begäran lämna ett arbetsförhetsintyg .

Om banken begär att intygen ska vara utfärdade av anvisad läkare betalar banken kostnaden, om inte Försäkringskassan gör det.

10.2 Ersättning vid sjukdom

10.2.1 Sjuklörens storlek

Den sjuklön som banken ska utge till medarbetaren beräknas genom att avdrag görs från lönen enligt nedan.

Sjukavdrag t o m 14:e kalenderdagen per sjukperiod:

Övergångsregel:

Nedanstående bestämmelser tillämpas på sjuklöneperiod som påbörjas 1 januari 2019 eller senare. På sjuklöneperiod som påbörjats 31 december 2018 eller tidigare tillämpas reglerna i sin tidigare lydelse.

För varje timme en medarbetare är frånvarande på grund av sjukdom görs sjukavdrag per timme med

A)	karensavdrag för tid upp till 20 % av medarbetarens veckoarbetstid	$100 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
B)	för tid efter fullgjort karensavdrag och t o m den 14:e kalenderdagen i sjukperioden	$20 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$

Sjukavdrag fr o m 15:e–90:e kalenderdagen per sjuktillfälle

Vid uppbärande av sjukpenning gör banken fr o m 15:e kalenderdagen följande sjukavdrag. Vid uppbärande av förebyggande sjukpenning (dag 1–14, se anm. punkt 5) eller rehabiliteringspenning görs också sjukavdrag, dock fr o m första kalenderdagen, enligt följande:

Vid ersättning med 80% av SGI:

Sjukavdrag från medarbetarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar

$$\text{Årslön upp till 10 prisbasbelopp} \quad 90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

$$\text{Årslönedel över 10 prisbasbelopp} \quad 10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ prisbasbelopp}}{365}$$

Vid ersättning med 75% av SGI:

Sjukavdrag från medarbetarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar

$$\text{Årslön upp till 10 prisbasbelopp} \quad 90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

$$\text{Årslönedel över 10 prisbasbelopp} \quad 15 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12 - 10 \text{ prisbasbelopp}}{365}$$

Det ankommer på medarbetaren att underrätta banken om på vilken nivå ersättning erhålls. Banken ska informera medarbetaren om denna skyldighet.

För det fall medarbetaren erhållit för hög utfyllnad av banken i förhållande till erhållen ersättning från Försäkringskassan, ska överskjutande ersättning återbetalas till banken.

Sjukavdrag från 91:a kalenderdagen per sjuktillfälle

Sjukavdrag från medarbetarens lön för varje kalenderdag frånvaron omfattar

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Rätten till sjuklön upphör då sjukpension börjar utgå enligt § 6 (BTP 1) eller § 11 (BTP 2) i pensionsavtalet.

Anmärkning:

1. Vid beräkning av sjukavdrag för deltidsanställda under de första 14 kalenderdagarna divideras månadslönen med faktorn 1,1.

2. För medarbetare, som enligt Försäkringskassans beslut är berättigad till sjuklön om 80 % fr o m första sjukdagen eller som har beviljats graviditetspenning, görs sjukavdrag enligt vad som gäller enligt B) ovan.

3. Om medarbetaren under de senaste tolv månaderna har fått avdrag för sammanlagt tio karensavdrag enligt A) ovan, beräknas sjukavdraget härefter från första frånvarotimmen enligt B) ovan.

4. Om en ny sjukperiod börjar inom fem kalenderdagar från det att en tidigare sjukperiod avslutats ska sjuklöneperioden betraktas som en fortsättning och endast omfatta så många dagar att dessa tillsammans utgör 14 kalenderdagar. Återstår del av karensavdrag enligt A) ovan vid återinsjuknandet ska avdraget fullgöras innan sjukavdrag sker enligt B) ovan.

Övergångsregler

Vid beräkning av antalet tillfällen enligt 10.2.1.3 jämföras avdrag för karensdag med tillfälle för karensavdrag.

5. Vid uppbärande av förebyggande sjukpenning görs för kalenderdag 1–14 sjukavdrag enligt följande:

Vid ersättning med 80% av SGI:

För varje timme en medarbetare uppbär förebyggande sjukpenning görs sjukavdrag per timme med

Årslön upp till 10 prisbasbelopp	$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Årslönedel över 10 prisbasbelopp	$10 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Vid ersättning med 75% av SGI:

För varje timme en medarbetare uppbär förebyggande sjukpenning görs sjukavdrag per timme med

Årslön upp till 10 prisbasbelopp	$90 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Årslönedel över 10 prisbasbelopp	$15 \% \times \frac{\text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$
---	---

Det ankommer på medarbetaren att underrätta banken om på vilken nivå ersättning erhålls. Banken ska informera medarbetaren om denna skyldighet. För det fall medarbetaren erhållit för hög utfyllnad av banken i förhållande till erhållen ersättning från Försäkringskassan, ska överskjutande ersättning återbetalas till banken.

10.2.2 Rätten till sjuklön

Banken utger sjuklön under de första 14 kalenderdagarna i sjukperioden enligt lagen om sjuklön. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek är angiven ovan. Sjuklöneperioden börjar på den första kalenderdagen som utgör medarbetarens arbetsdag. Tillsvidareanställd, provanställd och visstidsanställd har rätt till sjuklön fr o m den första dagen av anställningstiden, dock att visstidsanställd med kortare anställningstid än en månad har rätt till sjuklön om anställningen tillträtts och därefter varat 14 kalenderdagar i följd.

Anmärkning:

Vid ny visstidsanställning hos samma bank inom 14 kalenderdagar från den senast föregående anställningens upphörande, medräknas även den föregående anställningen vid beräkning av kvalifikationstiden 14 kalenderdagar.

Visstidsanställd har rätt till sjuklön från banken från 15:e kalenderdagen först efter tre hela månaders tjänstgöring i en följd. Sjuklön

ska inte utges för tid innan banken fått anmälan om sjukdomsfallet, såvida inte hinder förelegat. Banken är skyldig att utge sjuklön fr o m den sjunde kalenderdagen efter dagen för sjukanmälan endast om medarbetaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan och sjukperiodens längd med läkarintyg .

Om sjukperioden fortsätter efter 14:e kalenderdagen åligger det banken att göra anmälan till Försäkringskassan inom sju kalenderdagar från denna tidpunkt.

Vid upprepade fall av arbetsoförmåga som innebär att medarbetaren är frånvarande p g a sjukdom sammanlagt mer än 150 dagar under 12 på varandra följande månader utgår därefter inte sjuklön efter 14:e kalenderdagen. Vid varje nytt fall av arbetsoförmåga bestäms tiden under vilken sjuklön kan utgå genom att från 150 dagar avräkna det antal dagar medarbetaren erhållit sjuklön under närmast föregående 12-månadersperiod.

Exempel:

En medarbetare insjuknar den 10 februari. Under perioden fr o m den 10 februari året innan har medarbetaren erhållit sjuklön under 25 dagar. Sjuklön kan utgå under 125 dagar.

10.2.3 Definition av månadslön, veckoarbetstid och sjuklön m m

Månadslön = den aktuella månadslönen.

Med månadslön avses i detta sammanhang

- fast kontant månadslön
- fasta lönetillägg (skifttillägg, vikariatstillägg, beredskapsersättning, ersättning enligt § 3.3)
- garanterad minimiprovision eller liknande

- den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision. För medarbetare som till väsentlig del är avlönad med provision bör lokal överenskommelse träffas om det lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Med veckoarbetstid avses det för kalenderår beräknat genomsnittliga antalet arbetstimmar per helgfri vecka för den enskilde medarbetaren. Om medarbetaren har kort tidsbestämd anställning eller oregelbunden arbetstid beräknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller annan förlägningscykel.

Med sjuklön avses den ersättning banken erlägger till medarbetare t o m 90:e sjukdagen.

Fr o m 91:a kalenderdagen gäller reglerna om sjukpension enligt pensionsavtalet.

Anmärkning:

1. Delsjukskrivning

Partiellt arbetsoförmögen (delsjukskrivning) medarbetare, som utför deltidsarbete mot del-tidslön och som samtidigt erhåller del av hel sjukpenning från Försäkringskassan, erhåller förutom lön för utfört arbete del av den sjuklön hon/han vid fullständig arbetsförmåga skulle ha fått. Sjukavdrag görs enligt reglerna ovan med motsvarande del av det belopp som där anges. Tid enligt ovan räknas som full sjuklönetid.

2. Vakant

3. Livränta

Om vid arbetsskada livränta och inte sjukpenning utgår under tid då rätt till sjuklön enligt ovan angivna regler alltiämt föreligger, ska banken under återstoden av sjuklönetiden utge skillnaden mellan ordinarie lön och livräntans belopp.

4. Reduktion

Ersättning som medarbetare erhåller på grund av frivillig försäkring, för vilken banken elagt premie, avräknas från sjuklön enligt ovan.

Då ersättning utgår från det allmänna och denna ersättning till karaktär och belopp är jämförbar med sjukpenning från Försäkringskassan, ska avdrag göras med ersättnings belopp.

5. Ersättning från tredje man

Om medarbetare på grund av sjukdom, olycksfall, övervåld eller dylikt har rätt till ersättning av tredje man vid förlust av arbetsförmågan eller nedsättning av denna, övergår denna rätt till banken i den mån ersättningen belöper på tid för vilken utgår sjuklön eller sjukpension och intill ett belopp per tidsenhet motsvarande sjuklön och sjukpensionen under samma tidsenhet. Detta gäller dock inte då fråga är om rätt till ersättning på grund av sådan frivillig försäkring som tecknats av tjänstemannen eller för dennes personliga räkning och som inte bekostats av banken. Om banken sålunda erhållit ersättning från tredje man ska vid beräkning av den tid, varunder rätt till sjukpenning föreligger, från det faktiska antalet sjukdagar under den senast förflutna 12-månadersperioden frånräknas det antal dagar, som svarar mot sjuklön uppgående till ett lika stort belopp som ersättningen från tredje man.

Medarbetare får inte utan bankens medgivande med tredje man träffa förlikning som kan beröra bankens rätt enligt första stycket, första meningen, samt har att, då banken så begär, tillhandahålla banken de handlingar och upplysningar, som erfordras för att ifrågavarande rätt ska kunna göras gällande.

§11 — Föräldraledighet

11.1 Ledighet

Medarbetare har rätt till tjänstledighet i samband med barns födelse och adoption enligt Föräldraledighetslagen.

11.2 Bidrag från banken

Tillsvidareanställd har rätt till bidrag från banken för dag då Försäkringskassan betalar ut hel föräldrapenning till medarbetaren, dock högst under 360 kalenderdagar. Vid flerbarnsfödelse utges bidrag under 450 kalenderdagar.

Anmärkning:

Mot bakgrund av ändringar i föräldraförsäkringen och föräldraledighetslagen den 1 juli 2024 är parterna överens om att det för rätten till bidrag från banken krävs, förutom

kriterierna enligt första stycket, att medarbetaren är förälder eller att medarbetaren stadigvarande tar ett motsvarande föräldraansvar genom att ha den faktiska omsorgen och det praktiska ansvarstagandet om barnet.

Bidraget utges vid ledighet som tas ut inom 18 månader från födelsen eller adoptionstillfället.

För att få bidrag ska medarbetaren förbinda sig att återgå i tjänst, minst motsvarande medarbetarens uppsägningstid.

Vid uttag av föräldrapenning om högst fyra sammanhängande dagar, som innehåller arbetsfri dag, utges inte bidrag för arbetsfri dag, om inte banken och medarbetaren överenskommer om annat.

Bidraget utgör 10 procent av **dagslönen** på en årslön inom 10 prisbasbelopp. På **fast** månadslön överstigande 10 prisbasbelopp utgör ersättningen 80 procent.

Dagslönen är

$$\frac{\text{månadslönen} \times 12}{365}$$

Med månadslön avses lönen två månader före ledighetens början. Löneshöjning inom nämnda tidsperiod som beror på annat än förändrad arbetstid, ska dock ingå i månadslönen.

Om inte medarbetaren iakttar uppsägningstiden ska bidraget återbetalas. Formen för återbetalning bestäms efter samråd med medarbetaren. Kvittning kan tillämpas.

11.3 Föräldraledighetsavdrag

Vid hel föräldraledighet hel kalendermånad görs avdrag med hel månadslön.

Vid partiell eller intermittent föräldraledighet som berör mer än en kalendermånad utges månadslön i form av förändrad tjänstgöringsgrad.

I övriga fall vid föräldraledighet helt eller partiellt under ordinarie arbetstid görs avdrag per timme. Timlön beräknas genom att månadslön delas med 160.

För deltidsanställd proportioneras avdraget.

§12 — Tjänstledighet

Tjänstledighet kan beviljas av banken efter en skriftlig begäran av medarbetaren med angivande av skäl.

Under tid då medarbetare är tjänstledig utgår ingen lön. För varje arbetsdag avdras ett så stort belopp av månadslönen som belöper på varje arbetsdag, om månadslönen fördelas lika på antalet arbetsdagar i månaden.

Anmärkning:

1. Då så utan större olägenhet kan ske, är banken beredd att bevilja kortare ledighet med anledning av nära anhörigs dödsfall eller större familjehögtid utan avdrag på lön eller semester.

2. Finansarbetsgivarna har utfärdat en rekommendation som bl a syftar till att i ekonomiskt avseende underlätta för medarbetare att inneha politiska uppdrag .

§13 – Anställnings upphörande

Vid uppsägning av anställning resp fastställande av turordning, företrädesrätt och vissa varselregler gäller nedanstående regler med iakttagande i övrigt av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

13.1 Uppsägningstid

13.1.1 Vid uppsägning från bankens sida

Anställningstid	Uppsägningstid
Mindre än 5 år	3 månader
5 år men inte 8 år	4 månader
8 år men inte 10 år	5 månader
10 år	6 månader

Anställda som vid uppsägningstillfället har fyllt 55 år erhåller 6 månaders uppsägningstid.

13.1.2 Vid uppsägning från medarbetarens sida

Mindre än 5 år som tillsvidareanställd medarbetare	Minst 5 år som tillsvidareanställd medarbetare
Uppsägningstid	Uppsägningstid
2 mån	3 mån

Anmärkning:

Medarbetare som uppnått 69 års ålder har en månads uppsägningstid.

För provanställda och visstidsanställda är uppsägningstiden från båda parter sida en månad.

Vid visstidsanställning överstigande sex månader i en följd, ska banken, om den önskar att anställningen ska upphöra när den överenskomna tiden utgått eller arbetet avslutats, lämna besked en månad i förväg till medarbetaren om att visstidsanställningen kommer att upphöra. Någon underrättelse dessförinnan behöver inte lämnas. Beskedet ska vara skriftligt om medarbetaren så begär.

Om medarbetare lämnar sin anställning utan att iakttä uppsägningstiden helt eller delvis har banken rätt till ett ideellt skadestånd. Skadeståndet uppgår till den lön som skulle ha utgått under denna tid. Kvittning kan ske.

Individuell överenskommelse om längre uppsägningstid från medarbetarens sida kan träffas mellan banken och medarbetaren.

Anmärkning:

Bankerna har inte för avsikt att tillämpa bestämmelserna i denna paragraf på sådant sätt att tillsvidareanställds trygghet i anställningen minskas.

Parterna är ense om att den praxis, som sedan lång tid tillbaka utvecklats inom svenskt bankväsende, innebär att bankerna vid organisations- och strukturförändringar tillämpar en längre gående omplaceringsregel för tillsvidareanställd än vad lagen om anställningsskydd stipulerar och således även i positiv anda prövar möjligheterna till omplacering inom koncernen. Denna prövning gäller i de banker / företag där medarbetaren anmält intresse, till dess nio månader förflutit från den dag anställningen upphörde. Bankerna är tillika beredda att anordna eller medverka till utbildning av rimlig omfattning om detta erfordras för att göra berörd medarbetare kvalificerad för föreslagen befattning.

Härutöver är bankerna beredda att pröva huruvida anställning kan beredas tillsvidareanställd som i samägt företag friställes till följd av driftsinskränkningar.

13.1.3 Uppsägning av medarbetare som uppnått 69 års ålder

Vid uppsägning av anställning respektive fastställande av turordning, företrädesrätt och vissa varselregler gäller nedanstående regler med iakttagande i övrigt av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd.

Medarbetare som uppnått 69 års ålder har en månads uppsägningstid. § 13.2, "Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist" äger inte tillämpning med undantag för sista stycket rörande överenskommelse om avvikelse från LAS. § 13.3, "Företrädesrätt till ny anställning" äger inte tillämpning.

13.2 Turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Uppsägning p g a arbetsbrist bör inte i något fall ske förrän alla rimliga möjligheter till omplacering prövats. Härvid bör undersökas möjligheterna till omplacering vid kontor på samma ort. För tillsvidareanställd gäller vidare att möjligheterna till omplacering i bankens tjänst på annan ort ska prövas.

Vid förhandling ska hänsyn tas till vederbörandes kvalifikationer och lämplighet för den ifrågasatta tjänsten. Övervägs förflyttning till annan ort ska medarbetarens personliga förhållanden i möjligaste mån beaktas.

Om uppsägning inte kan undvikas ska följande beaktas vid tillämpning av lagens turordningsregler. Med hänsyn till den trygghet i anställningen som tillsvidareanställd enligt avtal och praxis har, ska uppsägning i första hand avse visstidsanställd och provanställd.

Banken och Finansförbundets lokala organisation kan träffa överenskommelse om avvikelse från LAS och kollektivavtalets regler för turordning vid uppsägning p g a arbetsbrist.

13.3 Företrädesrätt till ny anställning

Medarbetare som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till ny anställning, då behov av arbetskraft inom banken uppstår. Denna rätt upphör sedan nio månader förflutit från det medarbetarens anställning i banken upphörde. Banken och Finansförbundets lokala organisation kan träffa överenskommelse om avvikelse från LAS och kollektivavtalets regler om företrädesrätt vid återanställning.

För att en sådan företrädesrätt ska kunna gälla ska följande förutsättningar föreligga:

- a) Anställning i banken ska ha varit sammanhängande minst ett år.
- b) Vid visstidsanställning som upphört på grund av arbetsbrist gäller — förutom övriga förutsättningar i § 13.3 — företrädesrätt till ny visstidsanställning om den tidigare anställningstiden uppgår till sammanlagt mer än 18 månader under de senaste tre åren. Företrädesrätt i dessa fall gäller dock inte vid visstidsanställningar som avses pågå högst en månad.
- c) Medarbetaren ska ha kvalifikationer och lämplighet för den tjänst som ska besättas. Samråd bör äga rum mellan banken och Finansförbundets lokala organisation.
- d) Företrädesrätten till ny anställning gäller, om inte annat lokalt överenskommit, endast bankens kontor på den ort där medarbetaren var placerad vid anställningens upphörande.

- e) Önskar någon företrädesrätt till återanställning måste medarbetaren göra anmälan till banken.
- f) Erbjuder banken ny anställning bör medarbetaren tillträda tjänsten inom en månad. Avvisas erbjudande om anställning som skäligen borde ha godtagits är företrädesrätten förfallen.
- g) Avser banken anställa en arbetstagare när någon annan har företrädesrätt till ny anställning eller om fråga uppkommer vem av flera företrädesberättigade som ska få anställning, ska banken förhandla med Finansförbundets lokala organisation.

Anmärkning:

Bestämmelser om Trygghetsfonden finns reglerat i särskilt avtal.

13.4 Varsel och överläggning

Uppkommer frågan om medarbetares skiljande från tjänsten ska banken lämna varsel till Finansförbundets lokala organisation. Finansförbundet ska hålla banken underrättad om till vilket lokalt organ varsel ska lämnas.

Varsel ska lämnas, när frågan gäller:

- Uppsägning på grund av medarbetarens personliga förhållande — minst två veckor före uppsägningen.
- Avskedande — minst en vecka före avskedandet.

Banken ska inom ovan nämnda tider också underrätta berörd medarbetare om åtgärden.

Rätt att påkalla överläggning i frågan föreligger inom en vecka efter varsel eller underrättelse.

Har överläggning begärts, får banken inte vidta den ifrågasatta åtgärden förrän tillfälle till överläggning lämnats men äger vid varsel om avskedande omedelbart avstänga medarbetaren från tjänstgöring.

Ovanstående bestämmelser gäller inte provanställd för vilken bestämmelserna om samråd i § 2.2 är tillämpliga.

§14 – Distansarbete

Efter överenskommelse mellan banken och medarbetaren kan distansarbete förekomma, varvid nedanstående ska iakttagas. Före införande av distansarbete ska sedvanlig medbestämmandeförhandling genomföras.

14.1 Definition

Med distansarbete avses arbete som medarbetare regelbundet och i genomsnitt motsvarande minst en arbetsdag per vecka utför från hemmet eller från annan arbetsplats som överenskoms från fall till fall och där det finns en överenskommelse om att distansarbete föreligger.

Medarbetare som arbetar på distans ska organisatoriskt tillhöra huvudarbetsplatsen.

Anmärkning:

Med huvudarbetsplats avses här den avdelning där medarbetaren organisatoriskt är placerad.

14.2 Arbetsmiljön

Banken ansvarar för att arbetsutrymmet är utformat och inrett så att det är lämpligt ur arbetsmiljösynpunkt. Detta ansvar innefattar en skyldighet att tillse att alla säkerhetskrav uppfylls och att arbetsplatsen fyller alla rimliga ergonomiska krav.

Medarbetare som arbetar på distans förutsätts medverka till att eliminera eventuella risker i arbetsmiljön samt att ordna arbetsplatsen så att säkerheten inte äventyras.

Medarbetare är skyldig att följa givna föreskrifter i arbetsmiljölagstiftningen samt iaktta den försiktighet som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Banken ska ha tillträde till distansarbetsplatsen.

14.3 Arbetstid

Vid distansarbete kan arbetstiden förläggas antingen som en fast utlagd tid enligt bestämmelserna i § 3 eller genom att medarbetaren ges rätt att själv disponera sin arbetstid. I det senare fallet gäller en ordinarie arbetstid om 38 timmar och 30 minuter per helgfri vecka räknat i genomsnitt per fyramånadersperiod samt att övertids- och restidsersättning inte utgår.

14.4 Följande frågor kan regleras mellan banken och medarbetaren:

- Distansarbetets omfattning
 - omfattningen av distansarbetet
 - närvaro på huvudarbetsplatsen
- Arbetsuppgifter

- vad som ska göras
 - hur det ska göras
 - redovisning av resultatet
- Tillgänglighet
 - när/hur distansarbetaren ska vara anträffbar
 - frånvarorapportering
- Resebestämmelser
- Utrustning samt ansvar för densamma
 - beskrivning av utrustning
 - vem som ska äga utrustningen
 - vem som ansvarar för utrustningen
 - vad utrustningen får användas till
 - vem som får använda utrustningen
 - förvaring av utrustningen
 - ansvar vid vårdslöshet
 - vem som bekostar utrustningen
 - service av utrustningen
- Försäkring
 - vem som ska ansvara för att försäkring är tecknad
 - vem som står för kostnaden för försäkringen och ev tilläggsförsäkring
- Arbetsutrymmet
 - utformning
 - inredning
- Säkerhets- och skyddsåtgärder
- Säkerhetspolicy och sekretessrutiner
- Uppföljning
 - uppföljning av distansarbetet
- Uppsägningstid
 - avveckling av distansarbete

§15 – Förhandlingsordning m m

15.1 Arbetets ledning

Banken leder och fördelar arbetet i företaget med iakttagande av reglerna om medbestämmande i lag och avtal.

15.2 Undantag från stridsåtgärd

Nedanstående medarbetare ska inte omfattas av stridsåtgärd:

- Verkställande direktör

I banker med minst 50 anställda:

- Sekreterare till verkställande direktör
- Vice verkställande direktör eller annan ställföreträdare för verkställande direktör
- Annan direktör som tillhör direktionen vid huvudkontor eller i övrigt tillhör den centrala företagsledningen
- Personalchef vid huvudkontor, regionbank eller motsvarande

I banker med mer än 1 000 anställda:

- Direktionsmedlem eller motsvarande vid regionbank eller motsvarande enhet

Överenskommelse

Vissa medarbetare enligt överenskommelse mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet.

Förbundet är berett att vid konflikt genom dispens medge ytterligare undantag från stridsåtgärder.

15.3 Förhandlingsordning

Vid tvist mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet om tolkning eller tillämpning av mellan parterna gällande avtal eller överenskommelse gäller följande förhandlingsordning. Samma ordning ska också tillämpas vid tvist som berör lokala avtal eller överenskommelser mellan till Finansarbetsgivarna ansluten bank och Finansförbundets lokala organisation i banken. Likaså ska tvister som gäller tillämplig lagbestämmelse behandlas enligt denna förhandlingsordning.

1. Med lokal förhandling avses förhandling mellan banken och Finansförbundets lokala organisation i banken. Lokal förhandling ska upptas på begäran av banken eller den lokala organisationen.
2. Med central förhandling avses förhandling mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet. Har lokal förhandling avslutats utan att enighet uppnåtts, ska central förhandling upptas på begäran av endera Finansarbetsgivarna, Finansförbundet eller de lokala parterna gemensamt. Central förhandling ska begäras inom 10 bankdagar från den dag, då lokal förhandling avslutats. Central förhandling upptas eljest på begäran av endera Finansarbetsgivarna eller Finansförbundet.
3. För såväl lokal som central förhandling gäller att den ska påbörjas snarast möjligt och senast inom 10 bankdagar från dagen för dess påkallande, såvida inte parterna i fråga om central förhandling enas om uppskov.
4. Vid yrkande om skadestånd eller annan fullgörelse enligt lag eller kollektivavtal gäller de tidsfrister och

preskriptionstider som anges i lag.

Om och i den mån det förhållande, vartill rättsanspråk enligt kollektivt eller enskilt avtal hänför sig, varit känt på arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller dennes organisation eller särskild utsedd företrädare för arbetstägarna vid företaget eller Finansförbundet i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i denna paragraf, har parten därefter förlorat rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätt att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

5. Tvist angående uppsägning eller avskedande av medarbetare enligt detta avtal ska hänskjutas till förtroendenämnden såsom skiljenämnd, parterna kan dock gemensamt hänskjuta tvist till Arbetsdomstolen.

Tvist angående uppsägning eller avskedande av medarbetare som inte är tillsvidareanställd, ska inte annat än i undantagsfall hänskjutas till rättslig prövning.

Avtalstvist ska i sista hand hänskjutas till förtroendenämnden enligt § 15.4 för avgörande. Fråga som huvudsakligen är av allmän arbetsrättslig karaktär kan dock på endera partens begäran i stället hänskjutas till Arbetsdomstolen.

6. Om varken Finansarbetsgivarna eller Finansförbundet vill väcka och föra talan för till organisationen ansluten bank eller medlem, äger banken eller den enskilde själv väcka och föra talan vid allmän domstol.

7. Om antingen Finansarbetsgivarna eller Finansförbundet vill väcka eller föra bankens eller medlemmens talan ska tvist slutligt avgöras av skiljenämnd. Sammansättningen av en sådan skiljenämnd ska ske i enlighet med 15.4 punkt 2 nedan.
8. Tvist mellan banken och medarbetare som inte är organiserad i Finansförbundet ska slutligt avgöras av skiljenämnd enligt § 15.4 punkt 2.

15.4 Förtroendenämnd – skiljenämnd

1. Parterna tillsätter en förtroendenämnd som ska handlägga och som skiljenämnd avgöra tvister enligt kap 1 § 3 i lag om rättegång i arbetstvister.

Förtroendenämnden består av opartisk ordförande eller, om en part så begär, en opartisk ordförande samt från vardera parten en utsedd ledamot och en ersättare. Förtroendenämnden sammanträder med ordförande eller, om en part så begär, med en ordförande samt högst två ledamöter, en från vardera Finansarbetsgivarna och Finansförbundet. Ordförande utses av Finansarbetsgivarna och Finansförbundet eller om organisationerna inte kan enas av Medlingsinstitutet. Kostnaderna för nämnden ska fördelas lika mellan parterna.

Vid nämndens sammanträden ska föras protokoll som justeras av ordföranden eller, om en part så begär, av ordföranden och av parterna valda ledamöter. Vid tvisters handläggning i förtroendenämnden ska i övrigt iakttas vad som föreskrivs i lag om rättegång i arbetstvister.

2. Vid arbetstvist mellan banken och en medarbetare som inte är organiserad i Finansförbundet tillsätter Finansarbetsgivarna och medarbetaren en skiljenämnd som ska handlägga och avgöra tvisten i enlighet med 1 kap 3 § lag om rättegång i arbetstvister samt lag om skiljeförfarande.

Skiljenämnden består av opartisk ordförande eller, om parterna så överenskommer, av en opartisk ordförande samt från vardera parten en utsedd ledamot. Ordförande utses av Finansarbetsgivarna och medarbetaren eller om parterna inte kan enas av Medlingsinstitutet.

§16 – Avtalets giltighetstid

Avtalet gäller tills vidare från och med 1 januari 2015 med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Avtalet kan tidigast upphöra per den 1 januari 2019, dock kan avtalet sägas upp per den 1 januari 2018 om de grundläggande förutsättningarna för avtalet inte har uppfyllts.

Om avtalets bestämmelser inte sägs upp senast tre månader före förfallodag förlängs avtalet med ett år i sänder.

Finansarbetsgivarna och Finansförbundet är ense om att under avtalstiden på endera partens begäran uppta förhandling om ändringar i avtalet, om förutsättningar för avtalets bestämmelser förändras på grund av lagstiftning.

Vid ändrad lagstiftning äger endera parten med en månads uppsägningstid säga upp avtalsbestämmelser som berörs av ändrad lagstiftning och parterna kan träffa överenskommelse om nya

regler från tidigare tidpunkt än utlöpningsdagen för detta kollektivavtal.

Kan överenskommelse inte träffas om nya reglers utformning kan frågan på endera partens begäran hänskjutas till en nämnd bestående av två representanter för vardera parten och en av parterna utsedd opartisk ordförande. Nämnden beslutar med enkel majoritet. Stridsåtgärder får inte vidtagas.

Parterna är ense om att under avtalstiden på endera partens begäran uppta förhandlingar om ändringar i avtalet om förutsättningarna för avtalets bestämmelser väsentligen förändras. Förhandlingarna förs under fredsplikt.

Stockholm den 2 mars 2015

BANKINSTITUTENS ARBETSGIVAREORGANISATION

FINANSFÖRBUNDET

BILAGA 1 – Utdrag ur avtalsöverenskommelse

Utdrag ur avtalsöverenskommelse för perioden 2015-01-01 – tillsvidare vad avser punkt 1, 2.2 – 5, 8 och bilaga 4.

I övrigt har avtalsöverenskommelsen redigerats in i avtalet i tillämpliga delar.

ÖVERENSKOMMELSE

mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet om avtal angående löner och allmänna anställningsvillkor m.m.

1. Avtalets giltighetstid

Denna överenskommelse gäller tills vidare fr. o. m. den 1 januari 2015.

2.2 Löneutveckling (kollektivgaranti) **2015–2017**

Om den totala löneutvecklingen i banken för de Finansförbundsmedlemmar som fanns med i löneunderlaget per 1/10 2014 och fortfarande finns med 30/9 2017 inte uppgår till 50 % av löneutvecklingen för fasta löner avseende tjänstemän inom Finansarbetsgivarnas avtalsområde, träffas lokal överenskommelse om hur fördelningen av mellanskillnaden ska ske. Avstämningsperiod är 2/10 2014 – 30/9 2017. Eventuell lönejustering ska ske per 1/10 2017.

Därefter sker avstämning av löneutvecklingen på motsvarande vis vart tredje år.

Vid verksamhetsövergång, sammanslagningar eller fusion ska vid beräkningen av kollektivgarantin konsekvenserna av övergången i största möjliga mån beaktas om berörda företag fanns inom Finansarbetsgivarnas avtalsområde vid såväl ingången som utgången av avstämningsperioden.

3. Särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader

Parterna är ense om ett särskilt arbete för att åtgärda osakliga löneskillnader enligt bilaga 4.

4. Allmänna anställningsvillkor

Bestämmelserna prolangeras med iakttagande av ändringarna i bilaga 1 och gäller från detta avtals träffande om inget annat framgår av texten.

5. Särskilt stöd till lokala parter med anledning av ett decentraliserat tillsvidareavtal

Parterna har genom detta avtal enats om ett decentraliserat avtal som gäller tillsvidare. Avtalet innehåller normerande regler för hela branschen men också ett antal regler som utgår från att lokala parter gemensamt utvecklar och anpassar bestämmelserna utifrån företagens olika lokala förutsättningar.

Detta innebär ett ansvar för lokala parter och förutsätter en god dialog med ett väl fungerande lokalt samarbete mellan parterna och ett gemensamt arbete kring hur avtalet ska tillämpas lokalt.

Omfattningen av och innehållet i de lokala parternas uppdrag att uppfylla det decentraliserade avtalet varierar dock beroende på bl.a. företagets storlek och organisation och blir också mer komplext i och med ett tillsvidareavtal. På motsvarande sätt varierar även behovet av utbildning, kunskap och stöd.

Lokala parter ska därför fortlöpande diskutera vilka förutsättningar som gäller i respektive företag och även slå fast vilka kompetens-, resurs- och utvecklingsbehov som finns för att kunna arbeta i enlighet med avtalets intentioner.

Exempel på inriktning av utbildningar som kan vara aktuella är:

- Ledarskapsutbildning
- Projektledning
- Ekonomi- och / -budgetarbete
- Förändrings- och utvecklingsarbete
- Praktisk problemhantering
- Personlig effektivitet
- Konflikthantering
- Kommunikation
- Grupper utveckling och relationskompetens
- Organisationsutveckling

Uppkommer frågor som är av väsentlig betydelse för fortlevnaden av det decentraliserade avtalet och som inte kan lösas av de lokala parterna ska dessa hänskjutas till de centrala parterna. Sådana frågor kan t.ex. röra lokala löneprinciper eller andra frågor som i kollektivavtalet förutsätts regleras lokalt.

Om frågan inte kan lösas i dialog mellan de centrala parterna äger endera central part påkalla att en opartisk ordförande tillsätts. Ordförande ska utses på förslag från Medlingsinstitutet.

Ordföranden lämnar rekommendation om frågans lösning, varvid även kompetens-, resurs- och utvecklingsbehov enligt ovan beaktas.

Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för denna process inklusive kostnader för utbildning.

Det fackliga uppdraget

En viktig förutsättning för att avtalet ska fungera långsiktigt är att den lokala fackliga organisationen ges goda förutsättningar att verka i företaget. I detta ligger bland annat att de fackliga förtroendevalda får relevant utbildning för uppdragets genomförande men också att det fackliga uppdraget respekteras och värdesätts. De förtroendevalda ska i likhet med övriga anställda ha utvecklingssamtal. Det är viktigt att den som tar på sig ett fackligt uppdrag i större omfattning än 50 % av heltid tillförsäkras kompetens och möjlighet att efter uppdraget övergå till en relevant tjänst.

8. Övriga gemensamma avtalsområden

I fråga om övriga gemensamma avtalsområden är parterna överens om att inom samma kostnadsram i tillämpliga delar införa de villkor som överenskommes enligt detta avtal.

Bilaga 1 – Utdrag ur avtalsöverenskommelsen, fortsättning.

Bilaga 4 i avtalsöverenskommelsen, Särskilda arbetet ” Lika lön” för att åtgärda osakliga löneskillnader

1.1 Inledning

Parterna konstaterade inför avtalsrörelsen år 2011 att det i den gemensamma lönestatistiken fanns löneskillnader mellan kvinnor och män som var svåra att förklara. Detta trots att det har skett ett omfattande arbete inom branschen och i företagen för att komma till rätta med dessa skillnader. Parterna är överens om att osakliga löneskillnader inte ska förekomma. Mot den bakgrunden enades parterna om att rikta ett särskilt fokus på frågan och vidta åtgärder för att undvika förekomsten av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Målsättningen var att de statistiska skillnader i lön mellan kvinnor och män som inte kan förklaras väsentligen skulle minska.

Under avtalsperioden 2011–2014 har ett omfattande arbete bedrivits inom ramen för projektet ”Lika lön” där särskilt fokus riktats på arbete av lika värde. Lokala parter har tagit flera steg i detta arbete och avsikten är att frågan om lika lön på ett naturligt sätt ska integrerats i lönesättningsprocessen.

Syftet var och är att projektet ska leda till en betydande förändring, inte bara i fråga om osakliga löneskillnader, utan även för jämställdhetsarbetet i stort inom bank- och finansbranschen.

Parterna konstaterar dock att det kvarstår arbete kring ”Lika lön” och att denna fråga även fortsättningsvis bör vara en naturlig del i

lönesättningsprocessen. Arbetet utifrån projektet "Lika lön" ska därför fortsätta med samma målsättning.

Parterna är vidare ense om att inom projektet "Lika lön" inleda ett arbete kring lika lön för likvärdigt arbete.

1.2 Lönekartläggningar

Arbetsgivare och arbetstagare ska enligt diskrimineringslagen särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En viktig del i detta arbete är de lönekartläggningar som arbetsgivarna i samverkan med arbetstagarna ska göra i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader.

Arbetet med att eliminera osakliga löneskillnader intensifieras och därför ska lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagen göras årligen. Dessa kartläggningar omfattar samtliga grupper av anställda oavsett hur de statistiskt är kodade.

Osakliga löneskillnader som konstateras i samband med lönekartläggningen justeras snarast, dock senast inom tre år. Lokala parter gör en bedömning av hur stort utrymme som krävs för att göra dessa justeringar.

Korrigeringen/kostnaden ersätter inte den ordinarie lönerevisionen.

1.3 Samverkan

Arbetet med "Lika lön" sker i samverkan. Samverkan innebär att de lokala parterna i en gemensam arbetsgrupp ska ha en dialog och komma fram till hur arbetet ska bedrivas och genomföras. Det

lokala samverkansarbetet kan se olika ut beroende på företagets storlek och struktur, men samverkan är alltid viktigt för ett bra resultat.

1.4 Lika lön för lika arbete

I projektet kring lika lön för lika arbete är parternas bedömning att det krävs att vissa grupper särskilt lyfts fram och behandlas. De lokala parterna ska därför fokusera på grupper av anställda med lika arbete inom de antalsmässigt största yrkena i respektive bank. Totalt ska dessa utgöra ca 70 % av de anställda i banken. Lokala parter avgör utifrån lönekartläggningsarbetet vilka grupper som är relevanta att lyfta fram.

För att skapa förutsättningar för detta riktade arbete ska också varje bank räkna fram ett fiktivt utrymme (jämfälldhetsutrymme) som syftar till att stödjä arbetet med att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Utrymmet skapas på följande sätt om inte lokala parter enas om annat: Kvinnors respektive mäns medellöner mäts för de anställda som återfinns i de största BESTA-arbetsområdena i banken motsvarande ca 70 % av de anställda. Beräkningen görs på 4-ställig nivå där den fjärde siffran delas upp på chef med underställd personal (kod 1 och 2) respektive icke chef (kod 3, 4 och 5). Ett kron-talsbelopp räknas fram utifrån skillnaderna i medellön i respektive grupp. Beloppet multipliceras med antalet medarbetare med den lägre medellönen. De för respektive grupp framräknade beloppen proportioneras i förhållande till andelen Finansförbundsmedlemmar och summeras.

Jämfälldhetsutrymmet kommer att variera mellan de olika företagen och ska inte ses som en beskrivning av faktiskt konstaterade

osakliga löneskillnader. Utrymmet utgör endast en matematisk beräkning. Innan beräkningen görs ska kvalitén i BESTA-statistiken säkras i samråd mellan arbetsgivare och Finansförbundets lokala organisation på respektive företag så att underlaget baseras på relevant kodning.

Osakliga löneskillnader kan konstateras bl. a. både vid lönekartläggning och av lönesättande chef och åtgärdas vid ordinarie lönerevisioner. Detta arbete ska sålunda vara en naturlig del av den ordinarie lönesättningsprocessen. Endast de medel som krävs för att åtgärda osakliga löneskillnader kan tas i anspråk från jämställdhetsutrymmet. Lokala parter ska årligen göra en utvärdering av arbetsformer, metoder och resultatet av det genomförda arbetet.

1.5 Lika lön för likvärdigt arbete

När lokala parter bedömer att arbetet med "Lika lön" för "lika arbete" har blivit etablerat ska ett arbete kring "likvärdigt arbete" inledas, dock senast under första kvartalet 2016(*) Arbeta sker på en övergripande nivå i företaget i den arbetsgrupp som lokalt har bildats för arbetet med "Lika lön".

Utifrån gällande lagstiftning tar arbetsgruppen fram en metod som ska ligga till grund för lönekartläggningen vid lönejämförelser mellan kvinnodominerande arbeten och andra arbeten som inte är kvinnodominerade men bedöms som likvärdiga. Ett arbete betraktas som kvinnodominerat när andelen kvinnor i en viss typ av arbete uppgår till eller överstiger 60 %.

Om det finns löneskillnader mellan olika grupper med likvärdigt arbete som direkt eller indirekt bedöms ha ett samband med kön ska de osakliga skillnaderna åtgärdas. Om inte parterna enas om

annat sker detta i de ordinarie lönerevisionerna av de lönesättande cheferna.

**) Tidpunkten avser banker som varit anslutna till kollektivavtalet mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet mellan åren 2011–2014.*

1.6 Uppföljning och information

De centrala parterna har ett ansvar och intresse av att det intensifierade arbetet med att eliminera osakliga löneskillnader ger effekt och kommer därför att hålla sig väl informerade om arbetets fortskridande. Styrgruppen kring "Lika lön" som leder och årligen granskar "Lika löns" inverkan på den centrala partsgemensamma statistiken kommer att fortsätta att följa utvecklingen av det relativa löneläget mellan kvinnor och män i olika arbetsområden. Granskningen ska särskilt göras av de 10 största yrkena i branschen.

De centrala parterna ska också ta fram relevant central statistik som ett stöd för de lokala parternas arbete samt i övrigt löpande bistå de lokala parterna om behov uppstår.

Om de centrala parterna under avtalsperioden uppmärksammar ett behov av någon särskild insats kan frågan särskilt tas upp till diskussion.

De centrala parterna är överens om att information kring avtalet och den särskilda satsningen samordnas mellan parterna och sker gemensamt.

För att säkerställa arbetet med "Lika lön" kommer styrgruppen för projektet även löpande träffa lokala parter i Finansarbetsgivarnas fem största delägarföretag för en genomgång av arbetet och träffade överenskommelser om de kvarstående löneskillnaderna.

Lokala parter kan träffa a överenskommelse om att avstå från dessa träffar.

Lokala parter går då igenom träffade överenskommelser och redovisar hur arbetet ska genomföras vartannat år med start 2016. Samtidigt redovisas även, utifrån utvalda och nedbrutna grupper, en bedömning av hur stort utrymme som krävs för att säkerställa att de överenskomna målen uppfylls.

1.7 Utbildning och kunskap

De centrala parterna är angelägna om att arbetet med att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska kunna bedrivas utifrån goda förutsättningar. En grundläggande förutsättning för att arbetet ska bli framgångsrikt är att det finns god kunskap och medvetenhet kring genusfrågor. Det är också viktigt att det finns ett välunderbyggt statistiskt underlag att arbeta utifrån. De lokala parterna diskuterar och fastställer vilket behov som finns samt vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs.

Den Centrala Jämställdhets- och Mångfaldskommittén har till uppgift att följa, främja och utvärdera jämställdhets- och mångfaldsutvecklingen inom branschen och bidra till detta arbete. Kommittén ska vidare informera och sprida kunskap om jämställdhet och mångfald genom utbildningsinsatser och erfarenhetsutbyte samt ta fram partsgemensam statistik.

Det arbete som kommittén redan har inlett kring genusutbildningar med målsättning att höja den generella kunskapsnivån i branschen ska bibehållas. En gemensam skraddarsydd e-learning-modul har tagits fram riktad till alla anställda i branschen.

Kommittén har därigenom en naturlig och självklar funktion att bistå med kunskap och idéer till projektet. Parterna är därför ense om att kommittén ska lägga stor vikt vid denna fråga.

Kommittén ska också studera, utvärdera och informera om olika former av analysmodeller och arbetsmetoder för att kartlägga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, med inriktning på såväl lika som likvärdigt arbete.

1.8 Stöd till lokala parter

Den partsgemensamma styrgruppen kan ge råd och stöd till de lokala parterna inom ramen för "Lika lön".

Uppkommer frågor som inte kan lösas av styrgruppen äger endera parten i styrgruppen påkalla en opartisk ordförande. Ordförande ska utses på förslag från Medlingsinstitutet. Ordförande lämnar rekommendation om frågans lösning.

Parterna är överens om att utbildningsinsatser inom ramen för projektet bekostas av Finansarbetsgivarna.

1.9 Avslutande av arbetet kring lika lön för lika arbete och likvärdigt arbete

Lokala parter avgör i enighet för respektive företag när "Lika lön för lika arbete" anses avslutat och därmed övergår i en förvaltningsfas i vilken erfarenheterna från projektet ska användas för det fortsatta arbetet att uppnå och behålla jämställda löner för alla medarbetare. På samma sätt avgör lokala parter i enighet när arbetet kring "Lika lön för likvärdigt arbete" anses vara avslutat. Frågorna övergår då till att hanteras i den gängse lönesättningsprocessen.

Inför att lokala parterna formellt avslutar sina delprojekt görs en presentation av det genomförda arbetet för den centrala styrgruppen.

Centrala parter avgör när projektet "Lika lön" i sin helhet är avslutat för branschen.

BILAGA 2 – Gemensamma rekommendationer om löneprinciper

Lokala löneprinciper / lokala löneavtal

I syfte att stödja utvecklandet av överenskommelser om gemensamma löneprinciper vill Finansarbetsgivarna och Finansförbundet uppmärksamma de lokala parterna på följande:

Kollektivavtalets lönesystem bygger på individuell lönesättning med beaktande av:

- Befattningens art
- Befattningens svårighetsgrad
- Medarbetarens kompetens
- Medarbetarens arbetsinsats
- Principen om lika lön för lika arbete och med iakttagande av diskrimineringslagens regler

Vid fastställandet av gemensamma löneprinciper bör följande frågor besvaras:

- Vilka är faktorerna/kriterierna för den lokala lönebildningen?
- Vilka principer ska gälla för lönesättningen i företaget?
- Hur ska lönesättningsarbetet fungera?
- Hur fördelas ansvaret/inflytandet över lönesättningen mellan chefer, Finansförbundets lokala organisation och medarbetare?
- Hur värderas arbetets svårighetsgrad?
- Hur värderas medarbetarens prestation?

- Hur bör lönestrukturen se ut i företaget?
- Vilka mål ska uppfyllas med lönesättningen?
- Hur bidrar lönebildningen till affärsutvecklingen?
- Hur bidrar lönesättningen till jämställdhet?
- Hur ska medarbetarna informeras om löneprinciperna?
- Hur ska tillämpningen av de lokala löneprinciperna följas upp?
- Hur regleras lönerna för visstidsanställda, sjukskrivna och tjänstlediga?
- Hur kan de lokala löneprinciperna sägas upp och med vilken uppsägningstid?

BILAGA 3 – Överenskommelse angående trygghetsfrågor

ÖVERENSKOMMELSE

mellan Finansarbetsgivarna och Finansförbundet angående trygghetsfrågor inom finanssektorn (2012-05-16)

De finansiella företagens verksamhet förändras och utvecklas. De nya förutsättningarna för verksamheten ställer höga krav på företagens långsiktiga och strategiska planering för att ge medarbetarna delaktighet och utveckling i yrket. Konkreta åtgärder bör vidtas för att medarbetarna i tid ska få medvetenhet och kompetens att hantera de nya förutsättningarna i arbetet. Frågor om utveckling och förändring samt trygghetsfrågornas hantering i företagen är av gemensamt intresse för arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen, och en kontinuerlig dialog i frågan är viktig.

Genom medarbetarnas delaktighet i förändringsarbetet utvecklas en beredskap att förändra arbetsmetoder, arbetsinnehåll och att öka kompetensen hos den enskilde medarbetaren. Genom de årliga utvecklings- och planeringssamtalen skall verksamhetens framtida krav på kompetens aktualiseras samt frågor om individens framtida utveckling behandlas.

Utvecklingssamtalet ska vara en återkommande och väl genomtänkt dialog mellan en medarbetare och dennes närmaste chef. Medarbetaren får i detta samtal en återkoppling på sina arbetsinsatser och vilka utvecklingsbehov som föreligger samt vilka personliga mål som är uppsatta för den kommande perioden. Samtalet bör även med ett tillbakablickande och ett framtidsperspektiv behandla företagets verksamhet, kommande förändringar,

samarbetet i organisationen och relationen mellan chef och medarbetare.

Förändringar i företagets verksamhet kan medföra att en övertalighet av medarbetare inom en verksamhet eller enhet konstateras. Situationen ska hanteras med stor omsorg om varje enskild person och alla möjligheter till hantering av situationen inom företaget, inklusive omplacering prövas. Uppsägning p.g.a. arbetsbrist skall så långt som möjligt undvikas.

Vid strukturförändringar av företagets verksamhet som innebär att anställningstryggheten hotas ska höga krav ställas på företagets hantering av situationen. Varje medarbetare som omfattas av en arbetsbristsituation ska behandlas individuellt och varje möjlighet att lösa situationen inom företaget ska prövas.

Denna prövning kan resultera i

- att annat likvärdigt arbete inom företaget erbjuds
- att annat arbete inom företaget erbjuds
- att utbildning erbjuds för annat arbete i eller utanför företaget
- att avgångspension genomförs

Kommer trots ovannämnda åtgärder uppsägning p.g.a. arbetsbrist att genomföras skall i samband med en uppsägning företaget snarast inge anmälan till Trygghetsfonden.

Varje sökande till Trygghetsfonden har rätt att få hjälp med en individuell plan. Planen skall utgå från personliga och andra förutsättningar bl. a. som stöd för framtida beslut om åtgärder inom Trygghetsfonden. Plan kan upprättas av företaget, Trygghetsfonden eller annan.

Medarbetare i företag som slutar sin anställning p.g.a. arbetsbrist omfattas av Trygghetsfonden fram tills nytt arbete eller ny yrkesinriktning erhållits.

Sökordsregister

A

Arbetets ledning.....	67
Arbetsdomstolen	69
Arbetsförhetsintyg	47
Arbetstid .. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 23, 24, 27, 46, 54, 57, 65	
Arbetstidens förläggning.....	9, 10
Arbetsstidsnoteringar	18
Arbetsstidsschema	20
Avskedande.....	63, 69
Avtalstvist.....	69
Avtalsöverenskommelse	73

B

Bankfria dagar.....	7, 13
Bemanningsrevision	13
Beredskapstjänstgöring.....	23
Bilersättning	37

C

Central förhandling.....	68, 75
Central överenskommelse	27, 81

D

Delsjukskrivning.....	55
Deltidsanställd	27, 46, 57
Diskrimineringslagen.....	25, 28, 31, 84
Distansarbete.....	64, 65, 66
Dygnsvila	9, 21

E

Endagsförrättning.....	36
------------------------	----

Ersättning för arbete på vissa tider.....	10, 16
---	--------

F

Företrädesrätt.....	7, 58, 60, 61, 62
Förhandlingsordning	19, 42, 67, 68
Förtroendenämnd.....	70
Föräldraledighet.....	18, 56, 57, 74
Föräldraledighetsavdrag.....	57

G

Giltighetstid.....	71, 73
Grundutbildning.....	5

I

Individgaranti.....	74
Individuell överenskommelse.....	20, 59

K

Kollektivgaranti	75
Kompetensutveckling	5, 19, 37, 88, 101
Kontinuerlig drift.....	19, 20
Kortdagar.....	8
Kortveckor.....	8
Kvittning	57, 59

L

Lagen om anställningsskydd.....	58, 60
Lika lön	33, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91
Livränta	55
Lunchförmån.....	38, 39
Läkarintyg.....	47, 53
Lön	16, 18, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 55, 57, 58, 59, 73, 78, 79, 81, 83, 84, 86, 90
Lönekartläggning	28, 86

Löneprinciper.....	28, 29, 30, 74, 78, 91
--------------------	------------------------

M

Mertid.....	8, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 43
Mertidsersättning	19
Minimilön.....	27
Måltidsrast.....	12

N

Nattarbete	9
Nödfallstid	18

P

Politiska uppdrag	58
Provanställning.....	5

R

Resekostnader	36
Restid.....	38
Restidsersättning	16, 37, 38, 65

S

Semester	18, 39, 40, 42, 45, 46, 58
Semesterersättning	38, 40, 43, 45
Semesterlön	21, 36, 40, 42, 43, 46
Semesterlönetillägg.....	44
Semesterplan	42
Semesterår	40, 45
Sjukanmälan	47, 53
Sjuklön.....	21, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55
Sjukpension.....	50, 54, 55
Skiftarbete.....	19, 20, 21
Skiftersättning	20, 21, 43
Skiljenämnd.....	69, 70

Skyddsbestämmelser	8
Sparad semester.....	46
Stridsåtgärd	67
Studiemedel	6
Sänkning av medarbetarens faktiska lön.....	27

T

Tillsvidareanställning.....	4, 5, 6
Timlön.....	14, 20, 26, 57
Timsemester.....	39
Tjänstledighet	18, 56, 57, 74
Traktamente.....	34, 35, 36
Turordningsregler	60, 61

V,W

Varsel.....	63
Veckovila	9
Verkställande direktör	4, 67
Visstidsanställning	5, 6, 7, 40, 52, 59, 62
Väntetid	38

Ö

Övertid	8, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 21, 25, 43
Övertidsersättning.....	12, 14, 15, 16, 21, 25, 38, 40

Förteckning över avtal & överenskommelser

Förteckning över vissa övriga centrala avtal och överenskommelser inom avtalsområdet:

- Arbetsmiljöavtal
- Avtal om facklig förtroendeman
- Avtal om kompetensutveckling
- Medbestämmandeavtal
- Pensionsavtal
- Överenskommelse om skydds- och säkerhetsarbete under arbetsmarknadskonflikt