

**HOVEDAVTALE
2012 - 2015**

MELLOM

FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING (FA)

OG

LANDSORGANISASJONEN I NORGE (LO)

INNHALDSFORTEGNELSE

INNHALDSFORTEGNELSE.....	2
KAPITTEL 1 PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET.....	4
§ 1 PARTSFORHOLD – OMFANG.	4
§ 2 VIRKEOMRÅDE.	4
§ 3 VARIGHET.....	4
KAPITTEL 2 AVTALESTRUKTUR	4
§ 4 AVTALESTRUKTUREN I FINANSNÆRINGEN.	4
§ 5 HOVEDAVTALEN.....	4
§ 6 SENTRALAVTALEN.....	5
§ 7 BEDRIFTSAVTALEN.....	5
§ 8 SÆRAVTALER.	7
KAPITTEL 3 ORGANISASJONSRETTE OG BEHANDLING AV TVISTER.....	7
§ 9 ORGANISASJONSRETTE.....	7
§ 10 TVISTEBEHANDLING.	7
§ 11 TVISTENEMND.	8
§ 12 FORHOLDET MELLOM ORGANISASJONENE.....	8
KAPITTEL 4. TILLITSVALGTE, SAMARBEID, MEDINNFLYTELSE OG LIKESTILLING.....	8
FELLESEKTLÆRING	8
§ 13 TILLITSVALGTE.....	9
§ 14. ANSETTELSEsutvalg	14
§ 15. SAMARBEIDsutvalg – ARBEIDSMILJØutvalg.	16
§ 16. TJENESTEFRI FOR TILLITSVALGTE.	18
§ 17. LIKESTILLING	18
KAPITTEL 5 ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG PERMITTERING.....	20
§ 18. PRØVETID – FAST ANSETTELSE.	20
§ 19. OPPSIGELSESFRISTER.....	20
§ 20. PROSEDYRER FOR RASJONALISERING OG DRIFTSINNSKRETNING.....	21
§ 21. PERMITTERING AV ANSATTE.	21
KAPITTEL 6 ARBEIDSMILJØOPPLÆRING I FINANSNÆRINGEN.....	22
FELLESEKTLÆRING.	22
§ 22. MÅLGRUPPE.	22
§ 23. GJENNOMFØRING AV OPPLÆRINGEN.	22
KAPITTEL 7 FORBUNDENES OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND.....	23
§ 24. FORMÅL.....	23
§ 25. FINANSIERING.....	23
§ 26. REGNSKAP.	24
§ 27. OPPLØSNING.....	24
KAPITTEL 8 FORSKJELLIGE BESTEMMELSER.....	24
§ 28. OPPRETTELSE AV TARIFFAVTALE.....	24
§ 29. INNSENDING AV BEDRIFTSAVTALEN.....	24
§ 30. ARBEID I FORBINDELSE MED KONFLIKT/FRIKRETS.....	24

§ 31. SYMPATIAKSJONER.....	25
§ 32. UTBETALING AV LØNN.....	26
§ 33. TREKK I FAGFORENINGSKONTINGENT.	26
§ 34. PERSONOPPLYSNINGER OM BEDRIFTENS ANSATTE.....	26
VEDLEGG 1.....	28

Endringer er satt i kursiv.

KAPITTEL 1

PARTSFORHOLD, VIRKEOMRÅDE OG VARIGHET

§ 1 Partsforhold – Omfang.

Denne Hovedavtale er første del av alle tariffavtaler som er, eller blir opprettet mellom Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Landsorganisasjonen i Norge (hovedtariffpartene). Hovedavtalen er også første del av den enkelte Bedriftsavtale, jfr. § 7.

§ 2 Virkeområde.

Denne Hovedavtale skal sammen med reglene i Arbeidstvistloven danne grunnlag og gi regler for forhandlinger om opprettelse av tariffavtaler. Den inneholder dessuten bestemmelser om forholdet mellom partene, tillitsvalgtes rettigheter og plikter, og danner grunnlaget for samarbeidet i den enkelte bedrift.

§ 3 Varighet.

Denne Hovedavtale, som trer i kraft 1. januar 2012 og gjelder til 31. desember 2015 og videre 2 år ad gangen, dersom ikke en av partene skriftlig sier den opp med 6 - seks – måneders varsel. Den oppsagte Hovedavtale gjelder inntil ny Hovedavtale er vedtatt av partene. Dersom en av partene krever det, skal det føres forhandlinger om endringer to år etter denne Hovedavtales ikrafttredelse.

KAPITTEL 2

AVTALESTRUKTUR

§ 4 Avtalestrukturen i finansnæringen.

Avtalestrukturen i finansnæringen består av følgende deler:

- Hovedavtale, jfr. § 5.
- Sentralavtale, jfr. § 6.
- Bedriftsavtale, jfr. § 7.
- Eventuelle særavtaler – lokale avtaler som ikke inngår i Bedriftsavtalen, jfr. § 8.

§ 5 Hovedavtalen.

1. Det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med ordinær oppsigelse av og forhandlinger om endringer i Hovedavtalen.
2. Dette er dog ikke til hinder for at det – etter at Hovedavtalen er sagt opp og forhandlinger ikke har ført frem – kan fremmes krav om endringer i Hovedavtalen i tilknytning til etterfølgende ordinære tariffforhandlinger. Som følge herav vil slike krav da bli å behandle etter de regler som gjelder for ordinære tariffkrav. Slike krav om

endringer kan også fremmes i tilknytning til eventuelle lønnsoppgjør mellom de ordinære tarifforhandlinger dersom partene blir enige om det.

§ 6 Sentralavtalen.

1. Sentralavtalen inneholder regler om kollektive lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i de bedrifter som er nevnt i § 1 og som er medlemmer av LO.

Sentralavtalens regler må sees i sammenheng med de regler om lønns- og arbeidsvilkår som fremgår av den enkelte Bedriftsavtale, jfr. § 7.

2. Arbeidsstans eller annen arbeidskamp må ikke finne sted så lenge Sentralavtalen varer, og inntil eventuell mekling har vært gjennomført i medhold av arbeidstvistlovens kapittel 3. Sentralavtalens regler gjelder inntil ny avtale er etablert mellom hovedtariffpartene, og for øvrig i samsvar med regelen i arbeidstvistlovens § 6 nr. 3.
3. Ved kollektiv plassoppsigelse som ledd i en revisjon av Sentralavtalen etter at de frivillige forhandlinger ikke har ført frem, er den gjensidige oppsigelsesfrist 1 måned, med mindre tariffpartene blir enige om en kortere oppsigelsesfrist.

§ 7 Bedriftsavtalen.

1. Det skal inngås en skriftlig Bedriftsavtale i alle Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemsbedrifter. I Bedriftsavtalen fastsettes lønns- og arbeidsvilkår som ikke er regulert i Sentralavtalen. Ved direkte motstrid mellom Bedriftsavtalens og Sentralavtalens regler, vil sistnevnte regler gå foran.

Bedriftsavtalen skal inneholde regler om de punkter som er listet opp nedenfor i nr. 4. De punkter som er listet opp i nr. 5 behøver bedriftsavtalen ikke inneholde regler om, men dersom det er fremmet krav innen disse punkter er begge parter forpliktet til å drive reelle forhandlinger også om disse.

2. Den enkelte Bedriftsavtale skal ha en varighet på 2 år, og en oppsigelsesfrist på 3 måneder med mindre annet avtales mellom Bedriftsavtalens parter. Når bedriftsavtalen er oppsagt bør det avholdes forhandlingsmøte senest 1 måned før avtalens utløp.

Dersom Bedriftsavtalen ikke skriftlig sies opp innen fastsatt oppsigelsesfrist, gjelder den videre for 1 - ett – år ad gangen.

3. Bedriftsavtalen skal inngås mellom øverste ledelse/representanter for arbeidsgiveren, og de tillitsvalgte i bedriften.
4. Den enkelte Bedriftsavtale **skal** inneholde regler om:
 - a) *Omfangsbestemmelse i henhold til Sentralavtalens § 1.*
 - b) *Avgrensing av Sentralavtalen, jfr. Sentralavtalens § 2.*
 - c) *Bedriftens arbeidstidssystem, jfr. Sentralavtalens felleserklæring samt § 3.*
 - d) *Bedriftens eventuelle regler om natt-, søn- og helgedagsarbeid, jfr. Sentralavtalens § 4.*

- e) Bedriftens lønssystem, jfr. Sentralavtalens felleserklæring i kapittel III om lønn.
- f) Praktisering av reglene om fungeringstillegg, jfr. Sentralavtalens § 10.
- g) Praktisering av reglene om overtid i forbindelse med opplærings- og informasjonstiltak, jfr. Sentralavtalens § 11 nr. 7.
- h) Hvilke beslutningsområder/-nivåer det skal velges tillitsvalgte på, jfr. Hovedavtalens § 13 A nr. 2.
- i) Retningslinjer om eksamensfri samt lesefri for heltidsansatte, jfr. Sentralavtalens § 18 nr. 1 b) og nr. 3.
- j) Bruken av eventuelle systemer for innhenting av arbeidsmengdestatistikk/volumstatistikk, jfr. Hovedavtalens § 34 nr. 3.
- k) Omfang og gjennomføring av tillitsvalgtes rett til fri og avlastning fra det daglige arbeid, jfr. Hovedavtalens § 13 A, nr. 7 a).

I tillegg til eller i stedet for bestemmelser i bedriftsavtalen kan det inngås særavtaler om temaene opplistet ovenfor og andre temaer (se § 8).

5. Den enkelte Bedriftsavtale **kan** inneholde regler om:

- a) Eventuelle regler om tariffavtalenes anvendelse for datterbedrift.
- b) Eventuelle avvik fra reglene om normalkompensasjon, jfr. Sentralavtalens § 5 nr. 8.
- c) Eventuell tidskompensasjon, jfr. Sentralavtalens § 5 nr. 12.
- d) Eventuelle avvikende ordninger om automatisk opprykk i forbindelse med lønnsansiennitet, jfr. Sentralavtalens § 9 nr. 2.
- e) Eventuelle andre ordninger for behandling av ansettelse enn etablering av ansettelsesutvalg, jfr. Hovedavtalens § 14.
- f) Eventuelt praktisk gjennomføring av annen ordning enn samarbeidsutvalg, jfr. Hovedavtalens § 15 A nr. 1.
- g) Eventuell avvikende varighetsperiode for Bedriftsavtalen, jfr. Hovedavtalens § 7 nr. 2.
- h) Eventuelle avvikende regler om antall tillitsvalgte i bedriften, jfr. §13.
- i) Andre forhold, på betingelse av at de var regulert i en gjeldende særavtale, jfr. § 8 nr. 1, 2. punktum.

I tillegg til eller i stedet for bestemmelser i bedriftsavtalen kan det inngås særavtaler om temaene opplistet ovenfor og andre temaer (se § 8).

- 6. Det er ikke anledning til å benytte kampmidler i forbindelse med oppsigelse av, og forhandlinger om, endringer i Bedriftsavtalen. Dersom Bedriftsavtalens parter gjennom forhandlinger om etablering av, eller endringer i angjeldende Bedriftsavtale ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, legges saken frem for en tvistenemnd til avgjørelse. Tvistenemndas sammensetning og mandat fremgår av § 11. Før tvistenemnda trer i funksjon, skal prosedyre om tvisters behandling i § 10 nr. 1 følges.
- 7. Når den tidligere Bedriftsavtalen er utløpt, og inntil eventuell nemndbehandling er avsluttet, gjelder reglene i den tidligere Bedriftsavtalen.

§ 8 Særavtaler.

1. I den enkelte bedrift kan det ved enighet mellom ledelse og tillitsvalgte opprettes skriftlige særavtaler som gjelder forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Regler i særavtale kan senere inntas i bedriftsavtalen dersom partene er enige om det. Eventuell uenighet om hvorvidt regler i særavtale skal inntas i bedriftsavtalen, kan ikke bringes inn for tvistenemndsbehandling.

Særavtaler binder de lokale parter inntil særavtalene ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør. En eventuell særavtale vedrørende § 7 nr. 4 h) og/eller k) kan imidlertid ikke opphøre på denne måte, men skal dersom prosedyren nedenfor i nr. 3 ikke har ført til enighet, anses som en del av bedriftsavtalen.

2. Særavtale som er i strid med sentrale og lokale tariffavtaler er ugyldig.
3. Dersom særavtalen ikke inneholder bestemmelser om varighet/løpetid, kan den når som helst skriftlig sies opp med minst 3 måneders varsel. Det forutsettes at partene i særavtalen har ført forhandlinger før avtalen utløper. Oppsigelse kan likevel finne sted dersom forhandlinger er krevd, men ikke kommet i stand innen 14 dager etter at forhandlingene ble krevd.
4. Ved uenighet om tolkningen av særavtaler gjelder reglene i § 10 nr. 3.

KAPITTEL 3 ORGANISASJONSRETTE OG BEHANDLING AV TVISTER

§ 9 Organisasjonsretten.

Hovedtariffpartene anerkjenner gjensidig arbeidsgivers og arbeidstakernes frie foreningsrett.

§ 10 Tvistebehandling.

1. Dersom Bedriftsavtalens parter, gjennom forhandlinger om etablering av, eller endringer i angjeldende Bedriftsavtale, ikke finner frem til en samlet avtaleløsning, skal representanter for hovedtariffpartene tilkalles med sikte på å bidra til en mulig løsning av tvisten. Protokoll om tvistesaken oversendes hovedtariffpartene på forhånd og senest en uke før møte om saken skal holdes. Ved fortsatt uenighet kommer reglene i § 7 nr. 6 til anvendelse.
2. Dersom det i den enkelte bedrift oppstår tvist om tolkningen av bestemmelser i Hovedavtalen eller Sentralavtalen, skal det settes opp protokoll før saken oversendes hovedtariffpartene. Dersom disse ikke blir enige om en løsning på tolkningstvisten, avgjøres saken av Arbeidsretten.
3. Dersom det i den enkelte bedrift oppstår tvist om tolkningen av bestemmelser i Bedriftsavtalen/bedriftens særavtaler, skal representanter for hovedtariffpartene tilkalles med sikte på å bidra til en mulig løsning. Protokoll om tolkningstvisten oversendes hovedtariffpartene på forhånd og senest en uke før møte om saken skal holdes. Hovedtariffpartene skal i størst mulig utstrekning samarbeide om å løse

fortolkningssaker de har mottatt. Dersom tolkningstvisten ikke løses i henhold til disse regler, kan hovedtariffpartene bringe saken inn for Arbeidsretten til avgjørelse.

4. Forhandlingsmøte etter nr. 2 og 3, skal avholdes senest 14 dager etter at en av partene har fremsatt krav om det.

§ 11 Tvistenemnd.

1. Slik tvistenemnd som omtalt i § 7 nr. 6, skal bestå av en representant fra hver av de parter som har inngått angjeldende Bedriftsavtale, en representant fra h.h.v. FA og det respektive forbund, samt ett nøytralt medlem som oppnevnes av Bedriftsavtalens parter. Dersom det ikke blir enighet om det nøytrale medlemmet, oppnevnes dette av *Riksmekleren*.
2. Tvistenemnden fastsetter selv sine regler for saksbehandling. Som hovedregel skal det avholdes et møte hvor partene redegjør for sine synspunkter.

Tvistenemnden skal treffe sin avgjørelse uten unødig opphold.

Tvistenemndens avgjørelse er å betrakte som en tariffavtale.

§ 12 Forholdet mellom organisasjonene.

1. Tillitsvalgte i bedriften kan få råd og opplysninger fra sitt forbund til bruk i deres arbeid i den enkelte bedrift.
2. Det er ikke adgang for FA eller LO/forbundet til å ta opp spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsforhold med den annen organisasjons medlemmer uten i forståelse med denne organisasjon.
3. Dersom representanter for LO/forbundet ønsker adgang til en av bedriftene som omfattes av denne hovedavtale, for å ivareta tariffmessige gjøremål etter nr. 1, skal det på forhånd meldes fra til bedriftens ledelse. Dette endrer ikke bestemmelsen i nr. 2 foran.

KAPITTEL 4. TILLITSVALGTE, SAMARBEID, MEDINNFLYTELSE OG LIKESTILLING

Felleserklæring

Hovedavtalens parter har i dette kapittel utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene til rette for godt samarbeid og samhörighet mellom bedriften og de ansatte. Partene vil spesielt understreke betydningen av at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte sikres medinnflytelse i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold.

I denne sammenheng nevnes at det ved planlegging av nye, eller utvikling av eksisterende informasjonsteknologi (IT)- systemer, skal legges til grunn en helhetsvurdering som

innebærer at organisering, sysselsetting, informasjon og arbeidsmiljø gis en vurdering på linje med funksjonalitet og økonomi.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med på å sikre trygge og gode arbeidsplasser i bedriften, der de ansatte også gis muligheter for egenutvikling. I denne forbindelse er det viktig at ledelse og de tillitsvalgte legger forholdene til rette for at intensjonene om likestilling mellom kjønnene oppfylles.

Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom ledelsen og tillitsvalgte foregår i betryggende former, samtidig som samarbeidet skal være rasjonelt og effektivt. Samarbeidet forutsetter gjensidig respekt og tillit for hverandres oppgaver og standpunkter. De tillitsvalgte skal gis mulighet for å ivareta sine oppgaver. Samarbeidet skjer under iakttakelse av ledelsens generelle rett og plikt til å treffe endelige beslutninger.

Det er et lederansvar å tilrettelegge arbeidsforholdene for de tillitsvalgte. Som et ledd i dette skal det gjennomføres en medarbeidersamtale med tillitsvalgt ved tiltredelse og senere for hver ny periode den tillitsvalgte blir valgt. Samtalen skal bl.a. inneholde diskusjon om arbeidsbelastning, avlastningsbehov, kompetanseutvikling og lønnsforhold. Arbeid som tillitsvalgt skal likestilles med annet arbeid i bedriften.

Videre er partene enige om at de tillitsvalgtes kompetanse er et verktøy og forutsetning for samarbeidet og utviklingen i bedriften og derfor til enhver tid må være på høyt nivå. Partene er enige om at tid til nødvendig kompetanseheving er positiv ressursbruk.

Partene vil videre understreke betydningen av at så vel ledelsen som de ansatte har representanter med nødvendige kunnskaper om bedriftens økonomi og avtaleverk.

Partene er enige om at arbeidet som tillitsvalgt er av positiv betydning både for bedriften og den tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal derfor likestilles med andre arbeidstakere ved vurderingen av lønnstillegg, utnevnelser, forfremmelser eller søknad til ny stilling i bedriften.

Idet vervet som tillitsvalgt på full tid innebærer fravær fra ordinært arbeid i virksomheten, erkjenner partene at svært langvarige verv vil kunne vanskeliggjøre overgang til ordinær stilling. Dette kan skyldes så vel organisatoriske som faglige endringer i bedriften. Den tillitsvalgte og bedriften har et felles ansvar for å legge forholdene til rette for at overgangen skal gå best mulig, jfr. § 13 A nr. 5.

§ 13 Tillitsvalgte.

A. Valg og organisering av tillitsvalgtfunksjonen.

1. I hvert beslutningsområde/-nivå, som har ansatte organisert i LO, skal det av og blant disse velges tillitsvalgte.

Med begrepet beslutningsområde/-nivå menes de organisatoriske deler av bedriften hvor det treffes avgjørelser av personalpolitisk/personaladministrativ karakter, som vil få betydning for de ansattes sysselsetting og arbeidsforhold.

De tillitsvalgte representerer de ansatte og virker som kontaktledd mellom disse og ledelsen i det aktuelle beslutningsområde/-nivå.

2. I den enkelte Bedriftsavtale skal det avtales hvilke beslutningsområder/-nivåer det skal velges tillitsvalgte i. Hovedregelen er at de tillitsvalgtes organisasjon skal gjenspeile bedriftens organisasjon. På samme måte kan det avtales avvikende regler for antall tillitsvalgte på hvert område/nivå.

I konsernselskap og bedriftsgruppe under felles ledelse kan det opprettes felles tillitsutvalg for to eller flere av bedriftene når de enkelte tillitsutvalg er enig om det. For slike felles tillitsutvalg kan bedriften etter innstilling fra utvalget, ansette en sekretær som lønnes av bedriften. Stillingsprosent avgjøres av bedriften.

Det bør som hovedregel velges tillitsvalgte innenfor det enkelte beslutningsområde/-nivå etter følgende skala:

Antall LO- medlemmer innen hvert

beslutningsområde/-nivå:	Antall tillitsvalgte:
1 - 10 medlemmer:	1 tillitsvalgt og 1 vararepresentant med møterett
11 - 25 medlemmer:	2 tillitsvalgte
26 - 50 medlemmer:	3 tillitsvalgte
51- 100 medlemmer:	4 tillitsvalgte
101 -150 medlemmer:	5 tillitsvalgte
Over 150 medlemmer:	6 tillitsvalgte

Protokolltilførsel gjeldende for SpareBank 1 Gruppen:

I SpareBank 1 Gruppen gjelder ovennevnte skala i forhold til antall ansatte innen hvert beslutningsområde/nivå.

3. De tillitsvalgte skal velges blant anerkjente dyktige fast ansatte medarbeidere, med minst 12 måneders sammenhengende tjeneste i bedriften.
4. De tillitsvalgte velges av og blant medlemmene. I de tilfeller det velges to eller flere tillitsvalgte skal det velges en leder (hovedtillitsvalgt).
5. De tillitsvalgte velges for inntil 2 år ad gangen.

Når et heltidstillitsverv opphører, skal den tillitsvalgte gå inn i arbeid som er tilpasset vedkommendes kompetanse/erfaring og bedriftens behov. Overgangen skal om mulig i god tid på forhånd drøftes med den tillitsvalgte og med hovedtillitsvalgte. Drøftelsene skal også omfatte lønsmessige forhold.

Heltidstillitsvalgt som går tilbake i vanlig stilling skal få tilbud om nødvendig opplæring.

6. Bedriftens ledelse skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på de som er valgt.

7. De tillitsvalgte har rett til nødvendig fri og avlastning i sitt daglige arbeid for å ivareta sine funksjoner som tillitsvalgte. Tillitsvalgte har derfor tilsvarende rett til tjenestefri uten trekk i lønn når bedriftens ledelse innkaller til drøftelser eller informasjonsmøter i henhold til hovedavtalens kapittel 4. Slike møter skal primært søkes avholdt innenfor virksomhetens vanlige arbeidstid. I den utstrekning møtene avholdes utenom den tillitsvalgtes arbeidstid, betales deltidstillitsvalgte ordinær timelønn for denne tiden.

Tillitsvalgte som lønnes med resultatlønn og som får sin opptjening redusert på grunn av tillitsvalgtarbeid, skal ha full kompensasjon for dette. Ved bruk av arbeidsmengde-/volumstatistikk gis § 13- tillitsvalgte reduksjon i måltall. Reduksjonen skal fastsettes i samsvar med vervets omfang og den skal ikke fordeles på andre og ikke gi utslag i eventuelt lavere lønn/bonus. Reduksjonen skal for den enkeltes vedkommende avtales med leder. De tillitsvalgtes måltall skal vurderes og eventuelt reduseres ved deltakelse i prosjekter nedsatt av ledelsen/partene i fellesskap. Ved eventuell uenighet avgjøres reduksjonen av personaldirektør/øverste HR- ansvarlige etter drøftelser med hovedtillitsvalgte.

Den hovedtillitsvalgte skal sikres en rimelig lønnsutvikling. Hovedtillitsvalgt har mulighet for å avgi innstilling på personlige tillegg for øvrige tillitsvalgte i bedriften.

For tillitsvalgt som får avsatt hele eller deler av sin arbeidstid til tillitsvalgtarbeid anbefales det at det ved tiltredelsen som tillitsvalgt settes opp en avtale mellom bedriften og den tillitsvalgte. Avtalen bør omhandle forhold som tid til tillitsvalgtarbeid/permisjon, avlastningsbehov, kompetanseutvikling, lønsmessige forhold og for heltidstillitsvalgt hva som skal skje hvis og når det blir aktuelt med gjeninntreden i ordinær stilling. Avtalen bør gjennomgås ved gjenvalg.

Spørsmålet om tjenestefri i forbindelse med kurs og konferanser for tillitsvalgte reguleres av § 16 og av eventuelle regler nedfelt i den enkelte Bedriftsavtale.

8. De tillitsvalgte har anledning til å kontakte ledelsen så ofte de finner det påkrevd.

Det skal som hovedregel holdes kontaktmøter mellom ledelsen og de tillitsvalgte minst fire ganger pr. år. Bedriftens ledelse fastsetter tidspunktene, og innkaller til disse møtene med minst 7 dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Møtene bør være jevnt fordelt over året. Fra møtene settes opp felles protokoll som underskrives av begge parter.

9. Dersom bedriften formelt nedsetter utvalg i forbindelse med utredning og gjennomføring av saker som nevnt i denne paragrafs pkt. B, nr. 3 og 4, og hvor gjennomføringen vil få betydning for de ansatte, skal de tillitsvalgte ha anledning til å oppnevne minst en representant i utvalget blant de ansatte.

Dersom representanten(e) for de ansatte oppnevnes blant andre enn de tillitsvalgte, skal disse i slike tilfeller ha informasjonsplikt til de tillitsvalgte.

10. I bedrifter med flere beslutningsnivåer etableres et utvalg av tillitsvalgte - tillitsutvalget - som skal representere de ansatte overfor bedriftens øverste ledelse. Bedriften skal innen 8 dager ha skriftlig melding om navnene på tillitsutvalgets

medlemmer.

11. I bedrifter med mindre enn 275 fast ansatte, skal antallet medlemmer i tillitsutvalget som hovedregel ikke overstige 3 personer.

I bedrifter med mer enn 275 fast ansatte, skal antallet medlemmer i tillitsutvalget som hovedregel ikke overstige 5 personer

12. Hovedtillitsvalgte er tillitsutvalgets leder og skal sammen med de øvrige representanter i utvalget velges av og blant alle tillitsvalgte i bedriften.

Hovedtillitsvalgte virker som kontaktledd mellom den øverste ledelse og de øvrige tillitsvalgte i bedriften.

Samarbeidet mellom den øverste ledelsen og den hovedtillitsvalgte skal ivaretas på en slik måte at personlig kontakt og samarbeid kan skje på en for begge parter effektiv måte.

13. Bedriftens hovedverneombud skal ha anledning til å delta i tillitsutvalgets møter med ledelsen.

14. Tillitsutvalget skal behandle saker av generell og prinsipiell karakter, og saker som ikke kan bli eller ikke blir avgjort innen det enkelte beslutningsområde/-nivå og innenfor det virkeområde som er angitt i denne paragrafs del B, nr. 2, 3 og 4. Disse saker behandles etter retningslinjer fastsatt i den enkelte bedrift.

15. I saker som de tillitsvalgte innen de enkelte beslutningsområder/-nivåer ikke kan behandle, eller som ikke blir avgjort på dette område/nivå, skal ledelsen innen beslutningsområdet/-nivået orienteres om sakens innhold før den formelt forelegges for tillitsutvalget.

Dersom den lokale ledelse formelt forelegger slike saker for bedriftens øverste ledelse, orienteres de tillitsvalgte før saken formelt forelegges den øverste ledelse.

16. I enkelte bedrifter er det etablert en ordning med kontaktpersoner som ivaretar kontakten mellom de tillitsvalgte og de ansatte ved enkelte kontorer og avdelinger. Partene har ikke noe å bemerke til at slike ordninger virker i samsvar med regler fastlagt i den enkelte Bedriftsavtale.

Slike kontaktpersoner bør i størst mulig utstrekning oppnevnes blant verneombudene for på den måten å unngå dobbeltbehandling av saker som eventuelt måtte ligge innenfor både arbeidsmiljølovens og avtaleverkets regler.

B. Virkeområder.

1. De tillitsvalgte skal sammen med bedriftens ledelse gjøre sitt beste for å skape og bevare et godt samarbeid innen bedriften, søke å fjerne eventuelle friksjonsområder, og medvirke til at arbeidsreglement, avtaler, tariffen og lover i forbindelse med disse blir overholdt.

De tillitsvalgte skal sammen med bedriftens ledelse gjøre sitt beste for å skape og bevare gode og tidsmessige arbeidsvilkår for å oppnå et godt miljø innad i bedriften. De tillitsvalgte skal i sitt virke også ha for øye bedriftens interesser utad.

2. Dersom ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det under de tillitsvalgtes medvirkning utarbeides en skriftlig personalpolitikk som inneholder retningslinjer for bl.a. rekruttering, kunngjøring av ledige stillinger, opplæring samt velferd og deltidsarbeid.
3. Ved oppnevning av utvalg eller gruppe som har til oppdrag å utrede spørsmål som etter sin art berører de ansattes interesser, underrettes de tillitsvalgte. Ved utredning av påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper ansatte, underrettes de tillitsvalgte selv om utvalg eller gruppe ikke oppnevnes. Tillitsutvalget gir beskjed om de ansatte ønsker å være med i utredningsarbeidet og i tilfelle på hvilken måte.

Protokolltilførsel:

Denne bestemmelse skal forstås på samme måte som pkt. 3.3.2.d) med protokolltilførsel i tariffavtalen for forsikring mellom FA og Finansforbundet for perioden 1.5.2000 til 30.4.2002.

De tillitsvalgte skal i denne forbindelse ha tilgang til all nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter.

4. Påtenkte tiltak som i vesentlig grad berører sysselsetting og arbeidsforhold for mindre grupper av medlemmer og som derved ikke hører inn under Samarbeidsutvalget, skal snarest mulig drøftes med de angjeldende. De tillitsvalgte skal orienteres.
5. De tillitsvalgte skal på et så tidlig tidspunkt som mulig informeres om fusjons-/fusjonsplaner i bedriften. De tillitsvalgte skal i slike saker kunne pålegges taushetsplikt. Denne bestemmelse gjelder også planer om etablering av, eller inntreden i allianser med andre finansbedrifter hvor fusjon/fisjon ikke er ønskelig.

De tillitsvalgte skal gis anledning til medinnflytelse i fusjonsprosessen og herunder ha tilgang til nødvendig informasjon og relevante saksdokumenter.

Hovedtariffpartene anbefaler at de tillitsvalgte i bedrifter som etablerer, eller går inn i et forpliktende samarbeid med andre finansbedrifter, sikres representasjon i samarbeidsselskapets besluttede organer.

6. De tillitsvalgtes behandling av saker som er nevnt i nr. 3 og 4, skal finne sted så tidlig at deres uttalelse kan foreligge på et slikt tidspunkt at den kan få innflytelse på den endelige avgjørelse.
7. Hvis ledelsen eller de tillitsvalgte ønsker det, skal det under de tillitsvalgtes medvirkning utarbeides en skriftlig sikkerhetsinstruks. Denne skal inneholde regler for blant annet taushetsplikt, sikring av personalet ved ran, herunder ettervern, verditransport og brann.
8. I bedrifter hvor ansettelsesutvalg ikke er etablert, skal:

- a) De tillitsvalgte innen en rimelig frist avgi uttalelse ved besettelse og lønns plassering av stillinger som ellers behandles av ansettelsesutvalget.
 - b) Eventuelle forslag drøftes med de tillitsvalgte før bedriften treffer sin endelige avgjørelse i forbindelse med den årlige lønnsvurdering, jfr. § 14, nr. 5.
9. De tillitsvalgte/tillitsutvalget kan treffe bindende avtaler med ledelsen på vegne av de ansatte i bedriften.

C. Informasjonsteknologi.

1. Med informasjonsteknologi (IT) menes teknologi for å bearbeide, lagre og formidle informasjon som tekst, data, lyd og bilde i digital form.
2. Bedriftens IT-planer bør årlig fremlegges for de tillitsvalgte. Planene bør inneholde mulige konsekvenser for bedriftens personaldimensjonering og organisasjon samt hvilke krav til omskolering/opplæring dette vil medføre.
3. Såfremt bedriften formelt nedsetter prosjektutvalg eller lignende arbeidsgrupper i forbindelse med iverksettelse av IT-planer, skal de tillitsvalgte ha anledning til å oppnevne minst en representant i utvalget.
4. Representanter for bedriftens ledelse skal i samråd med de tillitsvalgte vurdere behovet for opplæring av brukere, tillitsvalgte og ansatte som blir engasjert i prosjekter eller tilsvarende.

For øvrig vises det til arbeidsmiljølovens § 4 – 2 (1).

5. Bedriftens egen ekspertise skal i rimelig utstrekning kunne benyttes av de tillitsvalgte i samråd med bedriftens ledelse.

De tillitsvalgte kan etter avtale med bedriftens ledelse, benytte nødvendig ekstern ekspertise i slike spørsmål.

6. Dersom det etter gjennomførte konsekvensanalyser kan konstateres vesentlige kostnadsreduksjoner som følge av innføring av nye eller endrede teknologiske løsninger, skal det med bakgrunn i arbeidsmiljøloven § 4 - 2 opptas drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriftens ledelse om, og i tilfelle hvordan kostnadsreduksjonene bør benyttes til forbedring av arbeidsmiljøet.

§ 14. Ansettelsesutvalg

1. I bedrifter med minst 25 ansatte (hovedkontor inklusive alle avdelingskontorer og filialer), skal det etableres et ansettelsesutvalg, med mindre ledelsen og de tillitsvalgte i Bedriftsavtalen blir enige om å etablere en annen ordning.
2. Utvalget skal ha likt antall representanter fra ledelsen og de ansatte. De som velges skal ha vært ansatt i bedriften i minst 12 måneder. Minst en av de ansattes representanter og minst ett av varamedlemmene skal være tillitsvalgt i bedriften.

I forbindelse med behandling av de årlige lønnsvurderinger i Sparebank 1 Gruppen, kan ledelsen og de tillitsvalgte tiltre utvalget med ytterligere hver sin representant.

I DNB, Nets og alliansebankene i Sparebank 1- systemet gjelder de regler om representasjon som fremgår av vedlegg 1 til denne hovedavtale.

3. Ansettelsesutvalget skal besette og fastlegge lønn i ledige stillinger som normalt ligger *innenfor lønnsregulativet*. Utvalget skal forelegges alle relevante opplysninger for å vurdere ansettelsen og lønnsfastsettelsen.

Tillitsvalgte innenfor beslutningsområder hvor det ikke er opprettet ansettelsesutvalg, har rett til å avgi uttalelse overfor ansettelsesutvalget.

Utvalget skal ikke besette stillinger som har så nær tilknytning til bedriftens ledelse at vedkommende som ansattes må ansees som representant for ledelsen. Med begrepet "representant for ledelsen" menes ansatte som i kraft av stillingen utøver arbeidsgiverfunksjoner med personalansvar.

4. Ved stemmelikhet avgjøres saken av bedriftens ledelse eller den instans som har fått tildelt fullmakt. Ved stemmelikhet mellom ledelsens og de ansattes representanter, har en av de ansattes tillitsvalgte i utvalget anledning til å gjøre de ansattes syn kjent overfor ledelsen før det treffes en avgjørelse i saken.
5. Bedriftene skal foreta en årlig gjennomgåelse av de ansattes lønnsforhold for å vurdere eventuelle personlige tillegg for ansatte lønnet *innenfor lønnsregulativet*.

Ved vurderingen skal det legges vekt på spesielle forhold som dyktighet, særlige kvalifikasjoner og utdanning. Kriteriene som benyttes ved vurderingen skal gjøres kjent for alle ansatte. Før bedriften treffer sin endelige avgjørelse i disse lønnsvurderinger, skal eventuelle forslag drøftes i ansettelsesutvalget eller med tillitsvalgt der ansettelsesutvalg eller lignende ikke praktiseres. Dette gjelder dog ikke ansatte som innehar slike stillinger som nevnt i nr. 3, 3. ledd.

Bedriftens ledelse skal årlig utarbeide en oversikt over lønnsforholdene for medlemmer av forbundet som er lønnet *innenfor lønnsregulativet*. Bedriften skal etter anmodning gi de tillitsvalgte en oppgave over medlemmenes lønnsforhold en måned før de personlige tilleggene tildeles. De tillitsvalgte gis også anonymisert lønnsstatistikk over øvrige ansattes lønnsforhold.

Protokolltilførsel

HK og Postkom vil anføre følgende:

I forbindelse med hovedavtalerevisjonen 2002 ble retten til lønnsopplysninger endret fra å gjelde alle ansatte, til kun å omfatte det respektive fagforbunds medlemmer. Dette etter krav fra FA begrunnet i bl.a. den nye Lov om Personopplysninger, som etter Datatilsynets fortolkning ikke gir rett til slike opplysninger.

HK og Postkom vil til tross for ovennevnte presisere at dette ikke innebærer noen endring i disse fagforbunds prinsipielle oppfatning av dette spørsmål.

§ 15. Samarbeidsutvalg – Arbeidsmiljøutvalg.

A. Samarbeidsutvalg.

1. I bedrifter med mer enn 50 fast ansatte, etableres et samarbeidsutvalg. Såfremt ledelse og de tillitsvalgte er enige om det, kan bedriften unnlate å ha samarbeidsutvalg. I slike tilfelle skal ledelsen og de tillitsvalgte ivareta de saksområder som fremgår av denne paragraf. Den praktiske gjennomføringen av en slik ordning – herunder beslutningsmyndighet i nr. 6 – skal avtales mellom ledelse og tillitsvalgte i den enkelte Bedriftsavtalen.
2. Samarbeidsutvalget skal være paritetisk sammensatt og ha 6 medlemmer. Det skal utnevnes et tilsvarende antall varamedlemmer. De som velges, må ha vært ansatt i bedriften i minst 12 måneder. Minst en av de ansatte representanter, og minst ett av varamedlemmene skal være tillitsvalgt i bedriften.

Dersom begge parter er enige om det, kan utvalget ha flere enn 6 medlemmer.

I DNB, Nets og alliansebankene i Sparebank 1- systemet gjelder de regler om representasjon som fremgår av vedlegg 1 til denne hovedavtale.

3. Funksjonstiden for utvalgets medlemmer er inntil 2 år ad gangen.
4. Utvalgets leder og nestleder velges vekselvis for ett år av gangen. Den part som ikke har leder for utvalget, velger nestleder.
5. Utvalget skal:
 - a) Medvirke til å skape og videreutvikle et godt samarbeid innen bedriften.
 - b) Arbeide for å stimulere de ansattes interesser for bedriftens arbeidsoppgaver, økonomi og driftsresultat, og gjennom opplysning skape forståelse for bedriftens samfunnsmessige betydning, samt gi impulser for utformingen av bedriftens policy.
 - c) Påse at bedriftens rekrutterings- og opplæringspolitikk må reflektere de kunnskaps- og kompetansekrav som fremtidig drift antas å ville innebære, jfr. kapittel 6.
 - d) Forelegges og gi uttalelse om forslag til årsbudsjett, herunder delbudsjett vedrørende utdanningsutgifter.
 - e) Drøfte påtenkte endringer i virksomheten av vesentlig karakter og påtenkte tiltak som angår sysselsetting og arbeidsforhold for større grupper av ansatte.

Det er av vesentlig betydning at sakene så vidt mulig fremlegges før bedriften fatter sine vedtak.

6. Utvalget kan treffe beslutning innen følgende saksområder:
 - a) Generelle retningslinjer for utforming og oppfølging av den faglige opplæring, herunder opplæring i produktkunnskap, innenfor rammen av bedriftens politikk.

- b) Fordeling av velferdsmidler innen en fastlagt budsjetteramme.
 - c) Prinsipielle retningslinjer for lån til ansatte, hvor det skal fremgå hvilke vilkår den ansatte må oppfylle.
7. Samarbeidsutvalget kan også behandle og eventuelt avgjøre andre saker som blir delegert til utvalget.
 8. Ved stemmelikhet i saker som nevnt i pkt. A, nr. 6 og 7, avgjøres saken av bedriftens ledelse.
 9. Som hovedregel skal det avholdes møte minst en gang i kvartalet. Utvalgets leder innkaller til møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Det føres referat fra møtene.
 10. Samarbeidsutvalgets medlemmer og varamedlemmer kan pålegges taushetsplikt i spesielle saker. *Tillitsvalgt som er medlem eller varamedlem av samarbeidsutvalget har likevel rett til å søke råd hos forbundet sentralt eller hos sideordnet/overordnet tillitsvalgt i samme bedrift. I slike tilfeller vil taushetsplikten også gjelde for den det søkes råd hos.*

B. Felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg.

1. Hvis ledelse og tillitsvalgte blir enige om det, etableres et felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg som skal behandle både arbeidsmiljø saker og slike saker som nevnt i pkt. A, nr. 5, 6 og 8.
2. Dersom ikke minst ett av arbeidsmiljø-/samarbeidsutvalgets medlemmer er § 13-tillitsvalgt, skal det i tillegg til dem som er valgt etter reglene i forskrifter om verneombud og arbeidsmiljøutvalg, utpekes et medlem til utvalget av og blant de tillitsvalgte. Arbeidsgivers representasjon i utvalget utvides tilsvarende.

Ved avstemning over vedtak som etter arbeidsmiljølovens § 7 - 2 hører under arbeidsmiljøutvalget, har bare de medlemmer (eventuelt varamedlemmer) som er valgt i henhold til de forannevnte forskrifter, stemmerett.

3. Det skal fremgå av innkallingen til utvalgsmøtene hvilke saker som er arbeidsmiljø saker og hvilke saker som går inn under samarbeidsutvalgets arbeidsområde.
4. Arbeidsmiljøutvalget (felles arbeidsmiljø-/samarbeidsutvalg) skal medvirke til en oppfølging av systematisk opplæring og trening i sikkerhetsrutiner og bruk av sikkerhetsutstyr med sikte på å styrke sikkerheten for de ansatte. Utvalget skal være spesielt oppmerksom på de sikkerhets- og arbeidsmiljøproblemer som bankfilialer betjent med en ansatt kan representere.
5. I de saker hvor det i henhold til arbeidsmiljølovens § 7 - 2 kan treffes vedtak, gjør lederens stemme utslag ved stemmelikhet, se arbeidsmiljølovens § 7 – 2 (5) siste setning.

6. Det felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalget skal normalt holde 4 møter pr. år. Dersom minst to utvalgsmedlemmer krever det, skal utvalget holde møte. Utvalgets leder innkaller til møtene med minst sju dagers varsel. Det sendes samtidig oppgave over de saker som fra begge sider ønskes behandlet. Det føres referat fra møtene.

C. Arbeidsfordeling mellom tillitsvalgte – samarbeids-/arbeidsmiljøutvalg.

For å unngå dobbeltbehandling skal det, så langt det er praktisk og rettslig mulig, avtales i den enkelte bedrift hvilke saker som skal behandles av henholdsvis de tillitsvalgte og samarbeids/arbeidsmiljøutvalget.

§ 16. Tjenestefri for tillitsvalgte.

Hovedregel; Tillitsvalgte gis nødvendig fri med lønn i henhold til felleserklæringen for kapittel 4.

1. Ansatte som er styremedlemmer i forbundet og andre tillitsvalgte valgt av forbundet, gis herunder tjenestefri med lønn når de av forbundet blir innkalt til møter eller partsforhandlinger. Tjenestefri med lønn gis også for dem som deltar i lovfestede kurs/opplæring eller fellesarrangementer som avtales mellom hovedorganisasjonene.
2. Tillitsvalgte i organisasjonen, samt de ansattes representanter i bedriftenes styrende organer, gis herunder tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for deltagelse i kurs og konferanser for tillitsvalgte arrangert av LO eller forbundet med innhold som nevnt i § 24 nr. 2.
3. De som velges som § 13-tillitsvalgte gis i tidsrommet fra valget til tiltredelsen tjenestefri med lønn i inntil 5 arbeidsdager for deltagelse i forbundets kurs for tillitsvalgte, dog slik at disse permisjonsdager går inn i den kvote på 12 arbeidsdager pr. år som er fastsatt i nr. 2.
4. Ansatte som skal utdannes til § 13-tillitsvalgte gis inntil 2 dagers tjenestefri med lønn pr. år for deltagelse i forbundets grunnleggende organisasjonskurs. Ved deltagelse utover 1 ansatt i samme bedriftsenhet, skal representasjonen avtales mellom bedriftens ledelse og de tillitsvalgte. Ordningen skal praktiseres slik at den er minst mulig sjenerende for bedriftens virksomhet.
5. Det skal tilstrebes at møter, kurs og konferanser skal legges til tider som er minst mulig sjenerende for bedriftens virksomhet.
6. Bedriften skal ha melding om hvem som er tatt ut til å delta på slike møter, kurs og konferanser. Melding om fravær skal gis så tidlig som det etter omstendighetene er mulig.

§ 17. Likestilling

1. Alle ansatte gis de samme muligheter for personlig og faglig utvikling og skal stilles likt - uansett kjønn - med hensyn til ansettelse, lønn, opplæring og avansement.

2. For å nå dette målet, er partene enige om å sette i verk tiltak dels med sikte på å oppnå snarlige virkninger og dels med sikte på - etter at man har vunnet mer erfaring - å oppnå mer langsiktige virkninger.
3. Partene er klar over at likestilling mellom kjønnene ikke kan oppnås uten at det i en overgangsperiode finner sted forskjellsbehandling av kvinnelige og mannlige ansatte og/eller arbeidssøkere, slik at kvinner gis visse fordeler fremfor menn hvor forholdene ellers er like.
4. Partene mener at arbeidet for likestilling i hovedsak må foregå innen den enkelte bedrift. Det er i denne forbindelse viktig at alle som har lederfunksjon i bedriften arbeider aktivt for å oppfylle denne avtales intensjoner.
5. Alle ansatte skal gis informasjon om innholdet i næringens målsetting om likestilling og om hvordan likestillingsarbeidet er organisert i bedriften.
6. I den enkelte bedrift skal det, hvis en av partene ber om det, utarbeides handlingsplan for likestilling.
7. Dersom bedriftsledelsen eller tillitsutvalget ber om det, skal det opprettes eget likestillingsutvalg.
8. Det skal utarbeides statistisk materiale til å belyse resultatet av likestillingsarbeidet i bedriften.
9. Samarbeidsutvalget drøfter fortløpende hvilke tiltak som bør gjennomføres og vurderer derunder behovet og mulighetene for
 - i samarbeid med lønns- og ansettelsesutvalget å utforme interne og eksterne utlysninger av stillinger slik at det motiverer det underrepresenterte kjønn til å søke stillingene,
 - å motivere kvinner og gi dem bedre muligheter for videreutdanning, også lederopplæring, som kvalifiserer til mer krevende og ansvarsfullt arbeid,
 - å arrangere likestillingsseminarer/møter og andre utviklingstiltak,
 - å øke andelen av kvinner med sikte på lik representasjon i alle komiteer og utvalg,
 - å gjennomføre mentorprosjekter i bedriften.
10. Samarbeidsutvalget utarbeider hvert år en kortfattet rapport om det arbeid som er utført i bedriften i henhold til avtalen.
11. Det skal arrangeres kurs i møteledelse og diskusjonsteknikk hvor kvinnelige ansatte spesielt inviteres til å delta.

Målet med kurset er å gi kunnskaper til ansatte som ønsker å utvikle sine ressurser. De bedrifter som velger å arrangere egne kurs, skal gjøre dette minst en gang i avtaleperioden. De

Øvrige bedrifter holder på samme måte minst ett felleskurs. Forbundenes og FAs sekretariater har ansvaret for at felleskurs arrangeres. Utgiftene belastes den enkelte bedrift i henhold til antall deltakere.

Kursets innhold lages i samråd med de tillitsvalgte og bør gi kunnskaper om

- forberedelse til møter og egen fremføring
- presentasjonsteknikk
- kommunikasjon - begrepet og prosessen
- møteledelse og møtedeltakelse.

Personalsjef og leder av tillitsutvalget skal i fellesskap forestå utvelgelsen av deltakere. Ved uenighet ligger avgjørelsen hos personalsjef. Kurset skal ha en varighet på 2 - 4 dager.

Dersom partene i bedriften er enige om andre tiltak enn dette kurset kan disse/dette tiltak erstatte kurset.

KAPITTEL 5

ANSETTELSE, OPPSIGELSE OG PERMITTERING

§ 18. Prøvetid – fast ansettelse.

1. Ved ansettelse, kan bedriften skriftlig forlange at den ansatte gjennomgår en prøvetid på 6 – seks - måneder, jfr. § 19, nr. 5.
2. Den ansatt skal i prøvetiden holdes orientert om sin utvikling.
3. Det er ikke adgang til å inngå avtale om ny prøvetid for ansatte som går over i annen stilling i samme virksomhet, med mindre vedkommende gis rett til å gå tilbake til sin tidligere stilling i virksomheten.

Fast ansatte som slutter i bedriften, og innen 3 år deretter på ny blir ansatt i samme bedrift, har krav på fast ansettelse fra tiltredelse.

4. Denne paragraf gjelder ikke vikarer.

§ 19. Oppsigelsesfrister.

1. For fast ansatte gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 3 måneder.
2. Blir en ansatt sagt opp etter minst 10 års sammenhengende tilsetting i samme bedrift, skal oppsigelsesfristen være minst 4 måneder dersom oppsigelsen finner sted etter at den ansatte har fylt 50 år, minst 5 måneder etter fylte 55 år og minst 6 måneder etter fylte 60 år.

Den ansatte kan likevel si opp arbeidsavtalen med en oppsigelsesfrist på minst 3 måneder. Ved skriftlig avtale mellom ledelse og tillitsvalgte, kan de frister som er fastsatt ovenfor forlenges.

3. Oppsigelse må skje skriftlig.

4. Oppsigelsesfrister som er fastsatt i nr. 1 og 2, løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.
5. For ansatte i prøvetid gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst 14 dager.

§ 20. Prosedyrer for rasjonalisering og driftsinnskrenkning.

1. Dersom bemanningsreduksjoner er nødvendig, skal ledelsen så tidlig som mulig innlede drøftelser med de tillitsvalgte. Bemanningsreduksjoner skal så langt det er mulig ordnes ved hjelp av naturlig avgang og frivillige tiltak. Finner bedriftens ledelse ikke å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Det settes opp protokoll fra drøftelsene, som undertegnes av begge parter. Bestemmer ledelsen at oppsigelser må foretas, skal ledelse og tillitsvalgte drøfte avgjørelsen med sikte på å
 - begrense omfanget av oppsigelser og
 - avhjelpe skadevirkningene ved oppsigelsene.

En måte å avhjelpe skadevirkningene på, vil kunne være å avtale en sluttvederlagsordning for de berørte ansatte. Partene anbefaler at slik avtale inngås. Ledelse og tillitsvalgte kan la seg bistå av tariffpartene.

2. Oppsigelser begrunnet i virksomhetens forhold kan ikke gjennomføres før tidligst 2 måneder etter at beslutning om oppsigelser er fattet.
3. Ved oppsigelse på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger, skal ansienniteten i bedriften under ellers like vilkår, følges. Bedriften har i denne forbindelse også et særlig ansvar overfor eldre arbeidstakere. Før oppsigelser iverksettes, skal utvelgelseskriteriene drøftes med de tillitsvalgte.
4. Ved oppsigelser på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger skal bedriften legge vekt på de tillitsvalgtes funksjon og den spesielle stilling de har i bedriften.
5. For ansatte med minst 3 års tjenestetid i bedriften og som er sagt opp på grunn av rasjonalisering/innskrenkninger, utvides fortrinnsretten etter arbeidsmiljølovens § 14 - 2 med ytterligere 1 år. Denne utvidede rettighet er betinget av at den ansatte selv gir bedriften melding om at denne utvidede rettighet ønskes benyttet.

§ 21. Permittering av ansatte.

1. Permittering kan foretas:
 - a) Når partene i den enkelte bedrift har truffet avtale om dette i samsvar med Hovedavtalens § 8.
 - b) Når det er inntruffet slike uforutsette hendinger som er nevnt i arbeidsmiljølovens § 15 – 3 (10).
 - c) Når konflikt som omfatter del av bedriftens arbeidstakere medfører at andre ansatte ikke kan sysselsettes på en rasjonell måte. I forbindelse med lovlig konflikt i bedriften kan de som omfattes av frikretsen ikke permitteres.
 - d) Når FA og forbundet av andre grunner gir samtykke.

2. Partene er enige om at permitteringsinstituttet synes lite aktuelt i finansnæringen. For så vidt gjelder lønn i permitteringstiden, vises til lov om lønnsplikt under permittering av 6. mai 1988 nr. 22.
3. Dersom permitteringen skal foretas, er partene i denne hovedavtale enige om å følge de til enhver tid gjeldende permitteringsregler i hovedavtalen mellom NHO og LO.

KAPITTEL 6 ARBEIDSMILJØOPPLÆRING I FINANSNÆRINGEN

Felleserklæring.

Partene i hovedavtalen er enige om at de som har oppgaver innen helse-, miljø og sikkerhetsarbeid (HMS) gis den opplæring som er nødvendig for å kunne løse spørsmål knyttet til arbeidsmiljøet på en tilfredsstillende måte.

Opplæringen skal ha som siktemål å bidra til at spørsmål om helse-, miljø- og sikkerhet skal kunne løses i et godt samarbeide mellom ledelse og ansatte i den enkelte bedrift. Det er viktig at alle deltar aktivt for at HMS- arbeidet skal bli en systematisk oppfølging i henhold til bestemmelsen gitt i HMS- forskriften, samtidig som ledelsen må ta sitt ansvar.

Tariffpartene understreker betydningen av at de krav som til enhver tid stilles til gjeldende bestemmelser om arbeidsmiljøet, fastsatt i lover og forskrifter, er kjent og ivaretas av så vel bedriftens ledelse som de ansatte.

Tariffpartene vil særlig fremheve sikkerhetsopplæringen som har til hensikt å verne de ansattes liv og helse mot fysiske og psykiske skader. Det er av denne grunn nødvendig at opplæringen setter de ansatte i stand til å opptre på en best mulig måte i forbindelse med eventuelle forsøk på ran og i andre trusselsituasjoner. Det samme gjelder ved eventuelle brudd på bedriftens egne sikkerhetsbestemmelser.

§ 22. Målgruppe.

Målgruppen for arbeidsmiljøopplæringen er alle som har oppgaver og/eller ansvar innen helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i bedriften, i samsvar med arbeidsmiljølovens § 6 – 5 (1 og 2) og § 7-4.

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombud og medlemmer av arbeidsmiljøutvalget får den opplæring som er nødvendig og påkrevd av tilsynsmyndighetene.

§ 23. Gjennomføring av opplæringen.

Hovedavtalens parter er enige om at opplæringen kan skje innenfor en ramme på 22 timer, og skal som et minimum omhandle følgende temaer:

- Arbeidsmiljøloven og andre relevante bestemmelser, herunder HMS- forskriften.
- Organisering, planlegging og gjennomføring av miljøarbeidet, herunder systematikk og metoder.
- Psykiske og sosiale sider ved arbeidsmiljø, jfr. Aml.§ 3-2, § 4 – 2, § 4 – 3 og §10-2 (1)

- Ran: Før – under og etter, herunder sikkerhet.
- Fysisk arbeidsmiljø: Ergonomi, belysning, støy og klima.

I tillegg skal hovedverneombudet ha den opplæring som er nødvendig for å utføre de oppgaver som gjennom lov og forskrift er pålagt hovedverneombudet.

Arbeidsmiljøopplæringen kan ivaretas av den enkelte bedrift eller på kurs arrangert av forbundet eller en organisasjon som gir opplæring i HMS- arbeidet, eventuelt på grunnlag av råd og/eller bistand fra tariffpartene i fellesskap.

Arbeidsmiljøopplæringen skal fortrinnsvis legges i den ordinære arbeidstid, og for øvrig i samsvar med reglene i arbeidsmiljølovens § 6 – 5 (3 og 4) og § 7 - 4.

Arbeidsgiver skal i henhold til arbeidsmiljølovens § 6 – 1 (4) gi melding til det lokale arbeidstilsyn når verneombudet er valgt.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi rapport om sin virksomhet i henhold til bestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 7 – 2 (6).

KAPITTEL 7 FORBUNDENES OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSFOND

§ 24. Formål.

1. Fondet har til formål å gjennomføre eller støtte tiltak til fremme av opplæring av forbundenes tillitsvalgte.
2. Tiltakene skal blant annet ta sikte på:
 - a) Opplæring med særlig vekt på organisasjonsarbeid, avtaler, planlegging, saksbehandling, samarbeidsspørsmål, organisasjonsutvikling, likestilling, informasjonsteknologi, økonomi og vernearbeid.
 - b) Forberedelse, tilrettelegging og utvikling av opplæringstiltak.
 - c) Fremme av sunn og riktig rasjonalisering med sikte på økt effektivitet.

§ 25. Finansiering.

1. Utgiftene til opplæringen fordeles med 50 % på de bedrifter som er tilsluttet Finansnæringens Arbeidsgiverforening, dog slik at tilskuddet fra bedriftene er begrenset oppad til kr. 154,- pr. år for hvert medlem av LO. Tilskuddets størrelse kan være gjenstand for forhandlinger mellom tariffpartene ved de generelle tariffrevisjoner.
2. Det er en forutsetning for bedriftenes tilskuddsordning at den resterende del av utgiftene (50 %), skaffes til veie fra forbundene.
3. De innkomne midler inngår i et fond som i sin helhet disponeres av det respektive forbund i samsvar med formålet i § 24 nr.1. Utgifter til tillitsvalgte eller representanter for de tillitsvalgte som deltar på kurs, konferanser o.l. arrangert i fellesskap av forbundene og FA, dekkes av fondets midler.

4. Bedriftenes tilskudd innkreves pr. 1. januar hvert år av Finansnæringens Arbeidsgiverforening basert på antall medlemmer i de respektive forbund i FA's medlemsbedrifter som omfattes av denne hovedavtale. Tilskuddsbeløpet overføres en gang hvert *halvår*, første gang innen 1. juli til en spesiell konto som disponeres av forbundene.
5. Forbundene står ansvarlig for at deres andel av fondet blir fylt.

§ 26. Regnskap.

1. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeider hvert av forbundene et årsregnskap som skal revideres av en statsautorisert eller registrert revisor.
2. Regnskapet sendes til Finansnæringens Arbeidsgiverforening sammen med en spesifisert oppgave over de tiltak som er gjennomført i løpet av året, herunder oppgave over antall deltakere og varighet på de enkelte kurs/konferanser.

§ 27. Oppløsning.

1. Dersom midlene ikke brukes etter sin forutsetning, settes tilskuddsordningen ut av kraft etter at saken har vært drøftet mellom partene.
2. Dersom tilskuddsordningen opphører, skal eventuelle udisponerte midler deles likt mellom forbundene og FA.

KAPITTEL 8 FORSKJELLIGE BESTEMMELSER

§ 28. Opprettelse av tariffavtale.

Forbundene vil som hovedregel følge det som har vært praksis gjennom mange år i norsk arbeidsliv, ikke å gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når bare et mindretall av de ansatte er organisert.

Ensidig Protokolltilførsel fra LO:

LO påpeker at i norsk arbeidsliv er dette best kjent som 10% -regelen, dvs. at forbundene som en hovedregel ikke vil gå til arbeidskamp for å få opprettet tariffavtale når under 10% av de ansatte er organisert i virksomheter med flere enn 25 ansatte.

§ 29. Innsending av Bedriftsavtalen.

Bedriftsavtalens parter plikter å sende inn ny eller revidert Bedriftsavtale til henholdsvis FA og det respektive forbund.

§ 30. Arbeid i forbindelse med konflikt/frikrets.

A. Arbeid i forbindelse med konflikt.

1. FA og forbundene forutsetter - dersom det er behov - at det i den enkelte bedrift i god tid før Sentralavtalens avtaleutløp, utarbeides retningslinjer eller sluttet avtaler som

regulerer forhold knyttet til virksomhetens avslutning og gjenopptakelse for i størst mulig grad å redde verdier, og for øvrig å bidra til en rask og effektiv gjenopptakelse av arbeidet etter konfliktens opphør.

2. Avtaler omhandlet i foregående punkt skal godkjennes av FA og forbundet.

B. Frikrets.

1. Bedriften kan forlange at navngitte ansatte i et antall som angitt nedenfor, ikke skal omfattes av kollektiv plassoppsigelse (frikrets):
 - Bedrifter med mer enn 1.000 fast ansatte kan forlange et antall tilsvarende 2 %.
 - Bedrifter med mindre enn 1.000 fast ansatte kan forlange et antall på inntil 2 %, dog minst en ansatt, såfremt slike bedrifter ikke har utpekt stedfortreder for bedriftens øverste leder.

Formålet er å hindre varig tap av store verdier og er forøvrig ikke ment å skulle svekke virkningen av en eventuell lovlig arbeidsstans etter arbeidstvistloven.

2. § 13-tillitsvalgte, samt forbundets styremedlemmer, kan ikke tas ut etter B nr. 1.

Blir en ansatt som er tatt ut, valgt til tillitsverv som nevnt ovenfor, kan vedkommende erstattes med en annen. Forbundets medlemmer kan ikke tas ut i frikrets uten selv å ha uttrykkelig samtykket i det. Ved utvelgelsen skal det forøvrig ikke tas hensyn til om vedkommende er medlem av forbundet eller ikke. Etter at kollektiv plassoppsigelse har funnet sted og før ny tariffavtale er vedtatt, bør endringer ikke kunne skje med mindre endringen er en følge av personskifte i vedkommende stilling.

3. Liste inneholdende navn og stilling for dem som er tatt ut skal være utarbeidet i god tid før de frivillige forhandlingene starter og helst innen 1. februar hvert år det skal føres sentrale forhandlinger. Før listen gjøres kjent i den enkelte bedrift, må de tillitsvalgte ha godkjent frikretsen for så vidt angår forbundets medlemmer.

§ 31. Sympatiaksjoner.

1. Regler om fredsplikt innskrenker ikke bedriftenes eller arbeidstakernes rett til å delta i en arbeidsstans som blir satt i verk til støtte for annen lovlig konflikt, når samtykke er gitt av henholdsvis FA eller LO. Før samtykke blir gitt, skal det føres forhandlinger mellom FA og forbundet om omfanget og gjennomføringen av arbeidsstansen. Forhandlingsmøte skal være holdt innen 4 dager etter at det er reist krav om det.
2. Varselet om arbeidsstans i henhold til nr. 1 skal være gitt senest 3 uker før slik sympatiaksjon planlegges iverksatt, med mindre FA og forbundet blir enige om en annen frist på det forhandlingsmøte som nevnt i nr. 1.

Ved sympatistreik hos medlemmer av Finansnæringens Arbeidsgiverforening til støtte for arbeidstakere i bedrifter som ikke står tilsluttet Finansnæringens Arbeidsgiverforening skal varselfristen være 4 uker.

3. Dersom forbundet erklærer sympatistreik blant Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemmer på grunn av konflikt i en bedrift som ikke står som medlem av Finansnæringens Arbeidsgiverforening, skal forbundet samtidig erklære sympatistreik ved tilsvarende uorganiserte bedrifter dersom slike finnes. Dog skal antallet arbeidstakere som medtas i sympatistreiken ved de uorganiserte bedrifter omtrentlig motsvare antall ansatte ved de organiserte bedrifter.

FA og forbundet kan bli enige om unntak fra denne regel.

4. Den adgang forbundet har til å erklære sympatistreik ved bedrifter som er medlem av Finansnæringens Arbeidsgiverforening til støtte for krav overfor uorganiserte bedrifter, er avhengig av at kravene ikke går videre enn Sentralavtalen mellom FA og forbundet.
5. § 30 B i denne avtale kommer ikke til anvendelse ved sympatistreik, med mindre sympatistreiken omfatter mer enn 50 % av de ansatte i den enkelte bedrift.
6. Plassoppsigelse etter reglene i denne paragraf skal inneholde opplysninger om hvem som konkret er omfattet, hvilke bedrifter det gjelder og tidspunktet for når oppsigelsesfristen begynner å løpe.

Plassoppsigelsen behøver ikke å inneholde alle disse opplysningene dersom hovedkonflikten gjelder retten til å få arbeidsvilkårene fastsatt i tariffavtales form i bedrifter hvor minst halvdel av de ansatte er organisert i forbundet. Det samme gjelder uansett medlemstall dersom hovedkonflikten har til mål å verne om organisasjonsretten.

§ 32. Utbetaling av lønn.

Med mindre annet avtales, skal lønn utbetales 1 gang pr. måned.

§ 33. Trekk i fagforeningskontingent.

1. Medlemmer av forbundet trekkes i sin lønn med et månedlig beløp til dekning av fagforeningskontingenten.
2. Medlemmer av forbundet som omfattes av forbundets forsikringsordning trekkes i sin lønn for premiebeløpet i samsvar med trekkliste bedriften får fra forbundet.

§ 34. Personopplysninger om bedriftens ansatte.

1. Med personopplysninger er ment opplysninger og vurderinger som kan knyttes til en enkeltperson.

Med personregistre er ment registre, fortegnelser m.m. der personopplysninger er lagret systematisk slik at opplysninger om den enkelte person kan finnes igjen.

2. Ledelsen skal i samarbeid med de tillitsvalgte utarbeide retningslinjer for bruk av personopplysninger. Registrering av personopplysninger skal være saklig begrunnet ut

fra hensyn til bedriftens administrasjon og virksomhet, jfr. lov om behandling av personopplysninger.

Retningslinjene skal som et minimum beskrive:

- Hvilke registre for personopplysninger som skal benyttes, og hvilke opplysninger som skal inngå i de forskjellige registre.
 - Hvordan personopplysninger skal behandles og benyttes
 - Hvem som skal ha adgang til personopplysninger, og hvilke opplysninger forskjellige brukere skal ha adgang til.
 - Tiltak som skal sikre at uvedkommende ikke får tak i personopplysninger, og regler for makulering av slike opplysninger.
3. Bruken av eventuelle systemer for innhenting av arbeidsmengdestatistikk/volumstatistikk, fastlegges i den enkelte Bedriftsavtalen.
4. Når det gjelder systemer for lagring og bruk av personopplysninger, vises det til lov om behandling av personopplysninger, samt til forskrifter gitt i medhold av loven.

Oslo, 27. april 2012

FINANSNÆRINGENS
ARBEIDSGIVERFORENING:

Jan Asker
(sign)

LANDSORGANISASJONEN I NORGE:

Trine Lise Sundnes
(sign)

**ANSETTELSESUTVALG (§ 14) OG SAMARBEIDSUTVALG –
ARBEIDSMILJØUTVALG (§ 15) I DNB, NETS OG
ALLIANSEBANKENE I SPAREBANK 1 SYSTEMET.**

Hovedavtalens § 14 nr. 2 (Ansettelsesutvalg) gjelder som følger for HK i alliansebankene i Sparebank 1 systemet og for Postkom i DNB og Nets:

Forbundet har rett til å utpeke ett medlem i de ansettelsesutvalg som er opprettet i bedriftene. Den som utpekes skal ha vært ansatt i bedriften i minst 12 måneder.

Hovedavtalens § 15 nr. 2 (Samarbeidsutvalg) gjelder som følger for HK i alliansebankene i Sparebank 1 systemet og for Postkom i DNB og Nets:

Forbundet har rett til å utpeke ett medlem til samarbeids- og arbeidsmiljøutvalgene i den enkelte bedrift.