

Innhold

DEL I	HOVEDAVTALE	2
DEL II	SENTRALAVTALE	2
KAP. I	OM FINANS NORGE OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE.....	2
	§ 1 Omfang	2
	§ 2 A Forholdet til den enkelte bedriftsavtale.....	3
	§ 2 B Innleie av arbeidskraft.....	3
KAP. II	ARBEIDSTID OG FERIE	4
	Felleserklæring vedrørende arbeidstid.....	4
	§ 3 Sentralregler om arbeidstid.....	4
	§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid	5
	§ 5 Sentralregler om kompensasjon.....	5
	§ 6 Ferie	6
KAP. III	LØNN.....	7
	Felleserklæring	7
	§ 7 Regulativets anvendelse.....	8
	§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	9
	§ 9 Lønnsansiennitet.....	9
	§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling.....	10
	§ 11 Overtidsbetaling	10
KAP. IV	SOSIALE YTELSER	10
	Felleserklæring	10
	§ 12 Lønn under sykdom	11
	§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.....	11
	§ 14 Lønn ved dødsfall	12
	§ 15 Lønn under militærtjeneste mv.	12
	§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP).....	12
KAP. V	KOMPETANSEUTVIKLING	13
	Felleserklæring	13
	§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter.....	14
	§ 18 Tilrettelegging mv.....	14
	§ 19 Lokal oppfølging.....	15
KAP. VI	VARIGHET	15
	§ 20 Varighet.....	15
VEDLEGG 1	VEDRØRENDE PRAKTISERING AV HOVEDAVTALEN § 7 BEDRIFTSAVTALE.....	16
VEDLEGG 2	LØNNSREGULATIV GJELDENE FRA 1. MAI 2020	17

DEL I HOVEDAVTALE

mellom Finans Norge og Landsorganisasjonen i Norge (LO).

DEL II SENTRALAVTALE

mellom Finans Norge og Handel og Kontor i Norge for ansatte i alliansebankene i SpareBank 1-systemet, i Sparebank 1 Gruppen AS, i Sparebanken Vest, i Bank 1, i Gabler AS, i Oslo Pensjonsforsikring AS, i Vardia Forsikring, i Jernbanepersonalets Bank og Forsikring og i Exela Technologies AS.

KAP. I OM FINANS NORGE OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE

§ 1 OMFANG

1. Sentralavtalen gjelder for ansatte i alliansebankene i Sparebank 1- systemet (se vedlegg), i Sparebank 1 Gruppen AS, i Sparebanken Vest, i Bank 1, i Gabler Wassum AS, i Oslo Pensjonsforsikring AS, i Vardia Forsikring, i Jernbanepersonalets Bank og Forsikring og i Exela Technologies AS som er medlemmer av HK, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne paragraf eller i de enkelte paragrafer.

Denne avtalen kan også gjøres gjeldende etter krav fra LO/Forbundet eller Finans Norge for ansatte i bedrifter tilsluttet Finans Norge.

Det er et vilkår for å utløse tariffavtale i bedriften at LO/Forbundet organiserer minst 10% av arbeidstakerne i bedriften.

Alternativt er det et vilkår for å utløse tariffavtale i bedriften at LO/Forbundet organiserer minst 10% av de ansatte i en underenhet. I underenheter med mindre enn 30 ansatte, er det et vilkår at LO/Forbundet organiserer minst 3 ansatte. I tilfeller nevnt i dette avsnittet gjelder tilpasninger iht. vedlegg 1.

Sentralavtalen vil gjelde for hele bedriften. Bedriftsavtalen som skal inngås iht. Hovedavtalen § 7 nr. 1, skal inngås på bedriftsnivå.

Med bedrift menes juridisk enhet. Med underenhet menes den del av en bedrift (filial, avdeling e.l.) som har et eget virksomhetsnummer, jf. Foretaksregisteret.

LO/Forbundet har plikt til å oppgi antall organiserte i bedriften/underenheten i forbindelse med krav om tariffavtale.

Partene er enige om at ovennevnte tilsidesetter Hovedavtalen § 28.

2. Følgende ansatte omfattes ikke av sentralavtalen:

- Alle med tittel banksjef eller direktør forutsatt at de har personalansvar, eller andre på tilsvarende nivå som regnes som arbeidsgivers representanter.
- De som er ansatt til vikariat, sesongarbeid eller annet arbeid av midlertidig karakter for en periode som er 3 måneder eller kortere.

3. Ansatte som omfattes av sentralavtalen, men som i henhold til arbeidsmiljølovens §§ 10-12 (1) og (2) er unntatt fra lovens arbeidstidskapittel (kap. 10) er også unntatt fra følgende regler i denne sentralavtale:
- Felleserklæring vedrørende arbeidstid
 - § 3 Sentralregler om arbeidstid
 - § 5 Sentralregler om kompensasjon
 - § 11 Overtidsbetaling
4. Ansatte som er lønnet over lønnsregulativet er unntatt fra Sentralavtalens kapittel III, Lønn.

Merknad til § 1:

Partene er enige om at gjeldede omfangsbestemmelse i Sentralavtalen ikke er til hinder for at HK kan kreve tariffavtale i henhold til Hovedavtalen § 28 også i andre bedrifter enn de som er listet opp i Sentralavtalens § 1 nr. 1.

§ 2 A FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som faller utenfor sentralavtalen, jf. § 1 nr. 2, første strekpunkt. Stillinger som ikke omfattes av sentralavtalen, faller også utenfor den enkelte bedriftsavtale, med mindre annet avtales.

§ 2 B INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT

1. Partene er enige om at det er viktig at innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå har ordnede lønns- og arbeidsvilkår.

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere iht. gjeldende regler i arbeidsmiljølovens §§ 14-12 og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte.

2. Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljølovens § 14-12.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så langt innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med arbeidsmiljølovens § 14-12 a.

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Finans Norge, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften.

Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av Hovedavtalen mellom LO og Finans Norge, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp forholdet iht. arbeidsmiljølovens § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

KAP. II ARBEIDSTID OG FERIE

FELLESERKLÆRING VEDRØRENDE ARBEIDSTID

Finans Norge og HK er enige om at arbeidstidens plassering er av stor betydning for så vel bedriften som de ansatte. Ved utarbeidelse av regler om arbeidstidens plassering i den enkelte bedriftsavtale, skal det legges vekt på de ansattes behov og sosiale forhold, så vel som bedriftsøkonomiske forhold.

Det skal særlig vektlegges at ansatte kan ha behov for avvikende arbeidstidsordninger fordi de befinner seg i ulike livsfaser, arbeids- og bosituasjoner med mer. Partene er enige om at til rettelegging av arbeidstiden i forhold til den enkeltes livsfase, vil kunne være et effektivt virkemiddel for nyrekruttering, reduksjon av sykefraværet og økning av produktiviteten i bedriften.

Bedriftens behov for å kunne tilby sine tjenester/produkter til tider hvor kundene etterspør disse, som igjen er med på å sikre bedriftens økonomiske grunnlag, må i den enkelte bedriftsavtale avveies mot de ansattes behov for forutsigbarhet i plasseringen av arbeidstiden, og derved best mulig utnyttelse av fritiden.

Tilgjengelighet til bedriftens produkter er et viktig parameter i konkurransen med andre aktører. Partene er enige om at de ansatte og ledelsen har et felles ansvar for å sikre trygge arbeidsplasser. Til grunn for vurderinger omkring endringer i arbeidstidens plassering, skal det legges avgjørende vekt på lønnsomhet slik at dette kan bli et bidrag til å sikre sysselsettingen i bedriften.

Gjennom forhandlinger mellom ledelse og tillitsvalgte om innholdet i den enkelte bedriftsavtale, herunder regler om arbeidstidens plassering, ivaretas hensynet til de ansattes medvirkning, samtidig som den enkelte bedrift har mulighet til å øke tilgjengeligheten til sine tjenester/produkter.

Ved forhandlinger om plassering av arbeidstid, hvor lørdag legges inn som arbeidsdag, skal den enkeltes frivillighet vektlegges.

§ 3 SENTRALREGLER OM ARBEIDSTID

1. Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37 ½ time netto pr. uke. Nærmere regler fastsettes i bedriftsavtalen. Det er der også anledning til å avtale sommertid.

Ved gjennomsnittsberegning av den ukentlige arbeidstid anvendes reglene i arbeidsmiljølovens § 10-5 (2).

2. Fra fylte 64 år, har heltidsansatte rett til 1 time kortere daglig arbeidstid. I den periode bedriften praktiserer sommertid har heltidsansatte, fra fylte 64 år, rett til ½ time kortere daglig arbeidstid. Praktiseringen av denne bestemmelse fastlegges av ledelsen i den enkelte bedrift.
3. For deltidsansatte skal det skriftlig avtales hvilken arbeidstid vedkommende skal ha uavhengig av bestemmelsene foran i denne paragraf. Den enkelte bedrift skal årlig gi de tillitsvalgte en oversikt over omfanget av mertid for deltidsansatte siste år.

For deltidsansatte som har arbeidet mer enn 20 % utover sin avtalte tid over en 12 måneders periode, skal det, dersom den deltidsansatte selv ønsker det, opptas drøftelser mellom ledelse og tillitsvalgte med sikte på eventuelt å endre stillingsbrøken i samsvar med reelt arbeidet tid.

4. Dersom arbeidet blir utført til forskjellige tider av døgnet, skal det utarbeides arbeidsplaner i samsvar med reglene i arbeidsmiljølovens § 10-3.
5. Øvrige regler om arbeidstidens plassering fastsettes gjennom forhandlinger om innholdet i den enkelte bedriftsavtale.

§ 4 NATTARBEID SAMT SØN- OG HELGEDAGSARBEID

Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid kan, med hjemmel i arbeidsmiljølovens § 10-12 (4), utføres i den enkelte bedrift dersom ledelse og tillitsvalgte er enige om det. Regler om natt-, søn- og helgedagsarbeid skal fastlegges i bedriftsavtalen.

Partene i den enkelte bedrift plikter å sende eventuelle regler om nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid til hovedtariffpartene for skriftlig godkjenning.

Med mindre helt særskilte forhold gjør seg gjeldende, vil hovedtariffpartene godkjenne de lokale parterers enighet.

§ 5 SENTRALREGLER OM KOMPENSASJON

1. Utgangspunktet for regler om beregning av kompensasjon er en normal arbeidsdag fra kl. 08.00 til kl. 16.00, med mindre noe annet er avtalt i bedriftsavtalen.
2. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet etter det tidspunkt det gis kompensasjon, jf. pkt. 1, og til kl. 18.00 på ukens 5 første dager, gis en normal kompensasjon på 25 % tillegg til timelønnen. Det samme gjelder i tidsrommet fra kl. 06.00 til daglig arbeidstids begynnelse.
3. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 18.00 til kl. 21.00, gis en normalkompensasjon på 30 % tillegg til timelønnen.
4. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 21.00 til kl. 06.00, gis en normalkompensasjon på 60 % tillegg til timelønnen.
5. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges på lørdag i tidsrommet fra kl. 08.00 til kl. 15.00, gis en normalkompensasjon på 60 % tillegg til timelønnen.
I tidsrommet fra kl. 00.00 til kl. 08.00, og kl. 15.00 til kl. 24.00 ytes en normalkompensasjon på 100 %.
6. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til søndager fra kl. 00.00 til kl. 24.00, gis en normalkompensasjon på 100 % tillegg til timelønnen.
7. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til helgedager, gis en normalkompensasjon på 120 % tillegg til timelønnen.

Med helgedager menes i denne sammenheng følgende dager:

- Nyttårsaften etter kl. 13.00, 1. nyttårsdag, onsdag før skjærtorsdag etter kl. 13.00, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. påskedag, 2. påskedag, dagen før Kristi Himmelfartsdag etter kl. 18.00, Kristi Himmelfartsdag, 1. mai, 17. mai, pinseaften etter kl. 13.00, 1. pinsedag, 2. pinsedag, julaften etter kl. 13.00, 1. juledag, 2. juledag.
8. Avvik fra normalkompensasjon kan unntaksvis avtales i den enkelte bedriftsavtale dersom det etter de lokale parters mening foreligger særskilt grunnlag.
 9. For ansatte som ikke benytter de muligheter som ligger i sentralavtalens kap. II om nytt arbeidstidssystem, foreligger ingen plikt til å betale kompensasjon utover ordinær månedslønn, dersom de kun arbeider inntil 2 ½ time forskjøvet arbeidstid en av ukens 4 første dager.
 10. Betaling for overtid og kompensasjon i henhold til denne paragraf skal ikke anvendes kumulativt for samme tidsrom.
 11. For ansatte som omfattes av bedriftens eventuelle fleksitidsordninger skal det ikke ytes kompensasjon innenfor fleksitidens yttergrenser.
 12. I den enkelte bedriftsavtale kan det alternativt avtales tidskompensasjon i stedet for de beløpskompensasjoner som følger av denne paragraf.

§ 6 FERIA

1. Ferie gis etter ferielovens bestemmelser og for øvrig etter reglene i denne paragraf. Den utvidede ferien som følger av ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen (5 virkedager) innføres som en avtalefestet ordning.
 - 1.1. Deles den avtalefestede ferien, kan den ansatte bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke, jf. ferielovens § 5 nr. 1, tredje og fjerde setning.
 - 1.2. Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
 - 1.3. Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10. Dog skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepengesgrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, jf. pkt. 1.2. ovenfor, er det partenes forutsetning at ovennevnte legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.
 - 1.4. Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede del av ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte ansatte samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferien. Den ansatte kan kreve å få underretning om fastsettelse av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

- 1.5. Den ansatte kan kreve å få den avtalefestede del av ferietiden uavhengig av opptjeningen av feriepenger. Den ansatte kan også kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7, nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Tariffpartene oppfordrer til at plasseringen av den avtalefestede ferie gjennomføres slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårs-helgen.
- 1.6. Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte ansatte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.
2. Bedriften betaler feriepenger av full lønn inntil 52 uker hvert opptjeningsår ved sykdom, samt feriepenger av full lønn i inntil 52 uker for hver fødsel og/eller adopsjon. I begge tilfeller gjøres fradrag for den del av lønnen som folketrygden skal betale feriepenger av i henhold til ferielovens § 10, nr. 4.
3. Ved beregning av feriepengegrunnlaget skal feriepenger i opptjeningsåret alltid settes til feriepenger for full ferie i henhold til ferielovens § 5 nr. 1, nr. 2 eller nr. 6, 2 pkt. samt for full avtalefestet ferie etter pkt. 1 ovenfor, uansett antall faktisk avviklede feriedager i opptjeningsåret.
4. Ansatte som har fylt 60 år i løpet av ferieåret, har rett til 6 virkedager ekstra ferie, jf. Ferielovens § 5, nr. 2. Den ansattes ønsker når det gjelder avviklingen av ekstraferien imøtekommes så langt det er praktisk og rettslig mulig.
5. Ansatte som har bedre feriebetingelser, beholder disse.

KAP. III LØNN

FELLESERKLÆRING

1. Finans Norge og HK er enige om at den enkelte bedrifts lønssystem skal være fleksibelt og tilpasset den enkelte bedrifts behov og organisasjon. Partene vil i denne forbindelse fremheve som viktig at bedriftene som et ledd i sin lønnspolitikk holder sine lønssystemer ajour, slik at disse støtter opp under det grunnlag og de prinsipper som bedriften følger i sitt virke.

Bedriftens lønnsomhet og inntjening må, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen. De ansatte er en viktig faktor i verdiskapningen. Dette er et moment som må hensyntas ved avlønning av de ansatte. Lønnsveksten for ansatte i forhandlingsområdet skal være normgivende for ledere og øvrige grupper ansatte i bedriften.

Lønnstabellen i vedlegget til denne avtale, skal benyttes i lønnsfastsettelsen og skal være til hjelp for anvendelsen av de lønnsbestemmelser som avtales i den enkelte bedriftsavtale.

Den enkelte bedrift kan om ønskelig ta i bruk lønssystemer som i sin form ikke er fastlønnssystemer. Det kan således i bedriftsavtalen avtales resultatbestemt lønn for bestemte grupper ansatte. Slik lønn baseres på salgsresultater eller annet resultatmål. Resultatlønn kan gis til individ eller grupper av ansatte, selv om det i gruppen inngår personer som ikke direkte omfattes av den aktuelle form for resultatmåling. Ved innføring av prestasjons- og/eller resultatlønn anbefaler partene at fastlønnen skal utgjøre en så stor del av den totale lønn at eventuelle variasjoner i lønnsutbetalingene ikke fører til usikkerhet i forhold til den ansattes private økonomi.

I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem.

2. I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns gjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlig lønnsamtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønnstillegg skal fastsettes gjennom lønnsamtalen.

Ved enighet mellom ledelse og de tillitsvalgte kan den enkelte bedrift gjennom skriftlig avtale, som en forsøksordning, sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Sentralavtalen og Hovedavtalen. Også i tilfeller der lokale parter ikke har erstattet Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlige lønnsamtaler, kan slik avtale om forsøksordning inngås med godkjenning av HK og Finans Norge sentralt. HK og Finans Norge sentralt vurderer på selvstendig grunnlag hvilke kriterier de legger til grunn for godkjenningen.

Partene er opptatt av likelønn. Det er viktig at det settes fokus på dette både sentralt og lokalt. Partene har en felles ambisjon om å forbedre likelønns situasjonen i næringen vesentlig, og arbeide for likestilt deltakelse for kvinner og menn. For at de lokale parter skal kunne ha oversikt over likelønnsutviklingen i bedriften, utarbeides det årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn, og statistikken gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte. Dersom partene lokalt konstaterer konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal dette rettes opp.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsvurderinger også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon, og herunder vurdere likelønn. Arbeidstakere som kommer tilbake etter fravær i foreldrepermisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.

§ 7 REGULATIVETS ANVENDELSE

1. En ansatt skal lønnes etter lønnstabellens satser som fremgår av vedlegg 1, fra tiltredelse i bedriften. Begynnerlønn skal ikke være lavere enn lønnstrinn 22.
2. Deltidsansatte lønnes etter lønnstabellens satser og med månedslønn som fastsettes etter avtalt arbeidstids lengde i forhold til den ukentlige arbeidstid for heltidsansatte i den enkelte bedrift.

3. Fastlønnen pr. år fordeles likt over 12 måneder i alle bedrifter med virkning fra 1. januar 2019. Lokale ordninger (i bedriftsavtaler eller særavtaler mv.) som er basert på 12,5 måneders lønn, endres til nytt system med 12 måneders lønn fra 1. januar 2019.
4. Timelønnsseter utregnes etter 160 timer pr. måned.
5. For de ansatte endringen gjelder, heves fastlønnen med 0,44 prosent pr. 1. januar 2019.

Merknad til 3, 4 og 5:

Hevingen av fastlønnen ifm. overgangen til 12 måneders lønnsystem skal ikke påvirke lokale og sentrale lønnsoppgjør i endringsåret og etterfølgende år.

§ 8 LØNNSREGULERINGSBESTEMMELSE FOR 2. AVTALEÅR

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Finans Norge og HK om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp avtalen med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 30. april 2021).

§ 9 LØNNSANSIENNITET

1. Med lønnsansiennitet forstås det antall år vedkommende har vært ansatt i bedriften. Lønnsansienniteten regnes fra 1/1 dersom ansettelsen har funnet sted i tidsrommet 1/1 - 30/6 og fra 1/7 dersom ansettelsen har funnet sted i tidsrommet 1/7 - 31/12.
2. Ved automatiske opprykk etter reglene i § 7 nr. 1, eller på grunnlag av eventuelle regler om automatiske opprykk i den enkelte bedriftsavtale, opptjener fast ansatte lønnsansiennitet under tjenestefri slik:
 - a) Ved sykdom begrenset oppad til 2 år.
 - b) Ved permisjon i forbindelse med fødsel og adopsjon i inntil 2 år.
 - c) Ved militærtjeneste, herunder sivil erstatningstjeneste, begrenset oppad til det fastsatte tidsrom for avtjening av ordinær førstegangstjeneste.
 - d) Ved permisjon for skolegang/studier begrenset oppad til 3 år.
3. Såfremt den ansatte ikke gjeninntreffer etter permisjonen, har vedkommende ikke krav på at permisjonstiden godskrevet i lønnsansienniteten ved senere ansettelse i samme eller annen bedrift som omfattes av sentralavtalen i finans.

§ 10 FUNGERING I HØYERE LØNNET STILLING

Ansatte som midlertidig fungerer i en høyere lønnet stilling, gis et fungeringstillegg på lønnstabellen eller som engangstillegg. Praktisering av denne bestemmelsen fastlegges i den enkelte bedriftsavtale.

§ 11 OVERTIDSBETALING

1. Overtidsarbeid betales med lønnen omregnet til timebetaling + 50 %.
2. For overtidsarbeid på lørdager, dager før helligdager og på søn- og helligdager og alle dager mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, betales heltids- og deltidsansatte et tillegg på 100 %.
3. Ved utregning av overtidsbetaling settes 1 måned til 155 timer.
4. Pålagt arbeid utover avtalt arbeidstid godtgjøres med overtidsbetaling.
Det ytes imidlertid ikke overtidsbetaling ved arbeid innenfor ordning med forskjøvet arbeidstid eller for frivillig arbeid innenfor eventuell fleksitidsordnings yttergrense. Deltidsansatte som arbeider utover sin avtalte arbeidstid, har ikke krav på overtids-tillegg for den tid som faller innenfor normal arbeidstid slik denne er definert i § 5, nr. 1.
5. Det regnes bare med hele og halve timer. Sporadisk overtidsarbeid på mindre enn ½ time betales ikke.
6. Dersom bedriften og den ansatte ønsker det, kan betalingen for utført overtidsarbeid avgjøres ved at den ansatte får samme antall timers fritid senere mot at kun overtids-tillegget utbetales.
7. For pliktig deltakelse ved skriftlig innkalling til opplærings- og informasjonstiltak som bedriften arrangerer, og som faller utenfor ordinær arbeidstid for den enkelte ansatte, gis overtidsbetaling for den faktiske tid som medgår. Fritid holdes utenfor. Dersom deltakelsen er frivillig, skal dette fremgå av den skriftlige innbydelse. De nærmere regler om praktiseringen av denne bestemmelse fastlegges i bedriftsavtalen.
8. Det overtidsarbeid som bedriften pålegger, reguleres for øvrig i samsvar med gjeldende lovgivning.

KAP. IV SOSIALE YTELSER

FELLESERKLÆRING

Finans Norge og HK er enige om at velferdshensyn er viktig for den enkeltes trivsel og for et godt miljø på arbeidsplassen. Bedriften bør derfor tilstrebe å tilpasse arbeidsforholdene på en slik måte at det tas hensyn til de ansattes ulike livsfaser og helse.

Partene har i dette kapittel regulert ulike forhold som kan bidra til at hensynet til den ansattes ulike behov etter livsfase og helse ivaretas. Bestemmelsene i dette kapittel må ses i sammenheng med bedriftsavtalens bestemmelser og den enkelte bedrifts personalpolitikk.

Bedriftene skal legge til rette for en jevn balanse i foreldres uttak av foreldrepermisjon.

Partene er enige om at virkemidler og tiltak som ivaretar den enkelte ansattes livsfase og helse, vil kunne være effektivt for nyrekruttering, reduksjon av sykefravær og bidra til et likestilt og inkluderende arbeidsliv.

§ 12 LØNN UNDER SYKDOM

1. Lønn under sykdom (egen sykdom og barn eller barnepassers sykdom) gis i samsvar med bestemmelsene i folketrygdloven. Dersom sykepengene fra folketrygden ikke dekker den faktiske lønn, jf. folketrygdlovens § 8-10, andre ledd, har den ansatte rett til å få utbetalt differansen mellom sykepengene og full lønn.

Protokolltilførsel:

Partene er oppmerksom på at delvis fravær (for eksempel "50 % sykmeldt" og "tidskontofravær") innebærer at reglene er problematisk å anvende for ansatte som har bevegelige lønnselementer. Det kan i den enkelte bedrift forhandles frem ordninger som innebærer at den ansatte gis fast lønn ved slike fravær og at reglene om bevegelig lønn da settes ut av kraft.

2. Ansatte skal dersom det kreves og er hjemlet i arbeidsmiljølovens § 9-4, fremstille seg for lege. Denne undersøkelse bekostes av bedriften.

§ 13 LØNN I FORBINDELSE MED FØDSEL OG ADOPSJON

1. Offentlige ytelser i forbindelse med fødsel og omsorgspenger ved adopsjon, ytes i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser. Differansen mellom full lønn og foreldrepenger etter folketrygdloven, dekkes av bedriften.

Retten til å få utbetalt differansen mellom foreldrepenger og full lønn utvides med ytterligere 5 uker for hvert barn som blir født/adoptert utover ett. Ved valg av 80 % kompensasjon utvides retten til å få utbetalt differansen mellom full lønn og folketrygdens ytelser med 7 uker for hvert barn som blir født/adoptert.

2. I forbindelse med fødsel, jf. arbeidsmiljølovens § 12- 3 (1), har barnets far rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager (to uker) for å bistå moren.

Adoptivforeldre har rett til 10 dager (to uker) permisjon med lønn i forbindelse med at omsorgen for barnet overtas, jf. arbeidsmiljølovens § 12- 3, 2. ledd.

3. En ansatt som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med lønn i inntil en time pr. dag. Ansatte som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljølovens § 12-8.

4. Ansatte som er i foreldrepermisjon i minimum 5 måneder skal gis minst ett lønnstrinn ved gjeninntreden.

§ 14 LØNN VED DØDSFALL

1. For fast ansatte eller ansatte med minst 6 måneders sammenhengende tjenestetid i bedriften, utbetales ved dødsfall lønn i 1 måned fra dødsdagen. Dersom avdøde etterlater seg slektninger som vedkommende forsørget, eller ektefelle, utbetales full lønn i 6 måneder.

Likestilt med ektefelle regnes partner som hadde partnerskap med avdøde etter lov om registrert partnerskap av 31/4-93.

Likestilt med ektefelle regnes også samboer som kan godtgjøre at vedkommende levde sammen med avdøde i ekteskapslignende forhold av minst 2 års varighet, samt person med felles bopel og felles barn med avdøde.

2. Rettigheter etter denne paragraf bortfaller i den utstrekning den dekkes av bedriftens gruppelevsforsegking.

§ 15 LØNN UNDER MILITÆRTJENESTE MV.

1. Fast ansatte har under beordret tvungen ordinær militærtjeneste, rett til full lønn sammenlagt i inntil 90 dager (3 måneder). Det er en forutsetning for denne ytelse at vedkommende gjenopptar sitt arbeid i bedriften etter militærtjenesten og fortsetter minst i 6 måneder.

Som militærtjeneste betraktes også tvungen tjeneste i heimevernet, sivilforsvaret, politireserven (Lov av 21/11-1952) og sivil erstatningstjeneste.

2. På samme vilkår som nr. 1, gis ansatte under repetisjonsøvelser et så stort tillegg til det som utbetales av det offentlige, at de oppnår full lønn i inntil 1 måned i kalenderåret. Heimevernstjeneste som er en del av den ordinære førstegangstjeneste, regnes i denne forbindelse ikke som repetisjonsøvelse.
3. Soldatens tjenestetillegg (dagpenger) tilfaller soldaten. Øvrige økonomiske ytelser som soldaten oppebærer av det offentlige, så som familietillegg, barnebidrag, botillegg o.l. fratrekkes i bedriftens godtgjørelse. For vernepliktige og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillings hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.
4. Ved beordret, tvungen øvelse eller kurs i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven som varer 6 dager eller mindre, inklusiv lørdag og søndag, evt. andre helligdager/høytidsdager som den ansatte har fri, beholder den ansatte alle tjenestetillegg som utbetales for lørdag og søndag, evt. helligdag/høytidsdag.

§ 16 AVTALEFESTET FØRTIDSPENSJON (AFP)

AFP i finansområdet er slått sammen med AFP-ordningen i andre tariffområdet til en felles AFP-ordning i privat sektor. Ansatte som oppfyller vilkårene i de til enhver tid gjeldende regler har rett til AFP.

KAP. V KOMPETANSEUTVIKLING

FELLESEKTLÆRING

1. Kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig finansnæring. Finans Norge og HK/Postkom erkjenner den store betydningen kompetanseutvikling har for den ansattes, bedriftens og samfunnets utvikling. Dette gjelder både kompetansehevende tiltak som iverksettes av den enkelte bedrift og all annen relevant kompetanseutvikling.

Med kompetanseutvikling menes utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

Kompetanseutvikling er et viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne og verdiskapning. Kompetanseutviklingen i den enkelte bedrift må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og være forankret i bedriftens strategiske og forretningsmessige mål.

Partene understreker viktigheten av at de ansatte motiveres og gis mulighet til å styrke sin kompetanse, og at de tar aktivt del i og har ansvar for egen kompetanseutvikling. Partene legger derfor stor vekt på at det utformes bedriftsinterne retningslinjer og legges til rette for planmessige og individuelt tilpassede tiltak i samsvar med bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov.

Finansnæringen har en lav andel kvinner i lederstillinger. Partene anbefaler at det i den enkelte bedrift iverksettes opplærings- og utdanningstiltak, og på annen måte legges til rette for at andelen kvinner i lederstillinger øker. Ved ansettelse av ledere er det et mål å identifisere minst en kvalifisert kandidat av begge kjønn før stillingen besettes. Det anbefales i denne forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringstiltak for ulike stillingskategorier og bedriftens utdanningspolitikk.

2.
 - a) I bedrifter/allianser som ikke allerede har etablert egne organer eller fora der kompetanse står på agendaen, understreker partene behovet for at kompetansespørsmål planmessig drøftes i samarbeidsutvalget eller i kontaktmøter mellom ledelsen og de tillitsvalgte i henhold til Hovedavtalens § 13 A nr. 8. I disse fora skal det blant annet drøftes tiltak og kostnadsrammer for kompetanseheving.
 - b) Finansnæringen er i stadig endring. Aktuelle autorisasjons-, sertifiserings- og godkjenningsordninger må møtes på bedriftsnivå med planer for tilrettelegging og gjennomføring for alle arbeidstakere som omfattes. Tillitsvalgte og ledelse skal drøfte konkrete tiltak for gjennomføring.
 - c) Partene anbefaler at det i den enkelte bedrift iverksettes kompetansehevende tiltak som sikrer mangfold. Eldre arbeidstakere skal vektlegges særskilt. Det anbefales i den forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringspolitikk for ulike stillingskategorier og bedriftens utdanningspolitikk.

§ 17 SAMARBEID – DE LOKALE PARTERS RETTIGHETER OG PLIKTER

1. Ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift skal drøfte forhold knyttet til kompetanseutvikling i bedriften. I forbindelse med drøftelsene skal ledelsen legge frem de strategiske og forretningsmessige mål som danner grunnlaget for bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov. I bedrifter med kompetanseutvalg eller liknende organ, jf. Felleserklæringen punkt 2 a), kan disse drøftelsene skje i utvalget.
2. Den enkelte bedrift skal:
 - a) Kartlegge bedriftens kompetansebehov. Kartleggingen bør oppdateres i gang pr. år. Hvis kartleggingen viser at det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med kompetansehevende tiltak. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.
 - b) Etablere bedriftsinterne retningslinjer på bakgrunn av drøftelsene i nr. 1. Retningslinjene skal omhandle gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegging og iverksettelse av aktuelle tiltak. Retningslinjene har som hovedmål å etablere prosedyrer for å tilfredsstillere bedriftens kompetansebehov.
 - c) Iverksette og gjennomføre kompetansehevende tiltak i samsvar med bedriftens retningslinjer.
 - d) Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak og trene opp sine ferdigheter.
3. Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetansekartleggingen på en god måte og støtte opp under arbeidet med å utvikle bedriftens og de ansattes kompetanse.
4. Den enkelte ansatte skal ta aktivt del i og har ansvar for egen utvikling, og skal delta i de kompetansehevende tiltak som tilbys.

§ 18 TILRETTELEGGING MV.

1. Ledelsen har ansvaret for å tilrettelegge for kompetanseutvikling. I den enkelte bedrift skal ledelsen, i samarbeid med de tillitsvalgte, utarbeide retningslinjer om tilrettelegging mv. for kompetanseutvikling. Retningslinjene skal som et minimum omfatte:
 - a) Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.
 - b) Lesefri og fri i forbindelse med eventuelle andre evalueringsformer enn eksamener.
 - c) Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder ansatte med omsorg for barn under 12 år.
 - d) Dekning av studieutgifter.
 - e) Rutiner for behandling av søknader om utgiftsdekning etter bokstav d).
2. Dersom ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan spørsmål om utgiftsdekning etter nr. 1 bokstav d) behandles i samarbeidsutvalget hvis bedriften har dette.
3. Eksamensdager i forbindelse med kompetansehevende tiltak er fridager.

§ 19 LOKAL OPPFØLGING

Partene vil arbeide for at relevant kompetanseutvikling skal gjenspeile seg i den enkeltes lønnsutvikling.

Utvikling av kunnskap, holdninger og ferdigheter vil bidra til at ansatte øker innsatsen for å nå bedriftens mål og resultater.

Relevant kompetanse skal kunne gi gode muligheter for fremtidig lønns- og karriereutvikling.

Det skal foretas en vurdering av den lønnsmessige side av kompetansehevende tiltak for den enkelte, basert på lokale retningslinjer utarbeidet slik de lokale parter har funnet hensiktsmessig eller i forbindelse med den lokale (årlige) lønns gjennomgangen som vedkommende arbeidsgiver praktiserer.

KAP. VI VARIGHET

§ 20 VARIGHET

Avtalen trer i kraft 1. mai 2020 og gjelder til 30. april 2022, og videre ett år ad gangen hvis skriftlig oppsigelse ikke finner sted senest 3 måneder før utløpstidspunktet. Blir avtalen oppsagt, skal partene senest 1 måned før utløpstidspunktet ha lagt frem sine forslag til endringer i avtalens tekst.

Oslo, oktober 2020

FINANS NORGE

Runa Opdal Kerr /s/

HANDEL OG KONTOR I NORGE

Christopher Ray Beckham /s/

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Hans-Christian Gabrielsen /s/

VEDLEGG 1 VEDRØRENDE PRAKTISERING AV HOVEDAVTALEN § 7 BEDRIFTSAVTALE

Det skal kun være en -1 - bedriftsavtale i bedriften.

Vedrørende unntakene i dette vedlegget

Partene er enige om at de unntak som er omtalt i vedlegg 1 til punkt 1, ikke får konsekvenser for allerede etablerte ordninger der tariffavtale er gjort gjeldende pr. 5.6.2018.

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 14 Ansettelsesutvalg:

Medbestemmelse i ansettelsesutvalg forgår på følgende måte:

De LO-tillitsvalgte tiltrer ansettelsesutvalget i forbindelse med tilsetninger i enheter hvor forbundet har medlemmer og i forbindelse med lønnsvurderinger av forbundets medlemmer.

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 15 A (Samarbeidsutvalg):

De saksområder som omhandles av § 15 A og som angår LO-medlemmer ivaretas av ledelsen og de LO-tillitsvalgte etter nærmere avtale.

Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 15 B (Felles samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg):

Bestemmelsen utgår og AML kap. 7 gjelder.

Øvrige saksområdet som omhandles av følgende bestemmelser i Hovedavtalen og Sentralavtalen, ivaretas av ledelsen og de LO-tillitsvalgte etter nærmere avtale:

- Hovedavtalen § 13 A nr. 9 (utvalg i forbindelse med saker nevnt i 13 B nr. 3 og 4).
- Hovedavtalen § 13 B (Virkeområder, herunder § 13 B nr. 5 om fusjons- og fisjonsprosesser).
- Hovedavtalen § 13 C (prosjektutvalg mv. i forbindelse med iverksettelse av IT-planer).
- Hovedavtalen § 17 nr. 7 (eventuelt likestillingsutvalg).
- Hovedavtalen § 20 (drøftinger ifm. rasjonalisering og driftsinnskrenkning).
- Sentralavtalen §§ 17 nr. 1 og 18 (Kompetanseutvikling).
- Eventuelle andre saksområder som iht. Hovedavtalen eller Sentralavtalen skal drøftes med de tillitsvalgte.

VEDLEGG 2 LØNNSREGULATIV GJELDENDE FRA 1. MAI 2020

LØNNS- TRINN	LØNN (kroner)		
	PR. ÅR	PR. MND. 1)	PR. TIME 2)
22	345 551	28 796	179,97
23	349 806	29 151	182,19
24	353 653	29 471	184,19
25	357 986	29 832	186,45
26	362 347	30 196	188,72
27	366 848	30 571	191,07
28	372 471	31 039	194,00
29	378 325	31 527	197,04
30	384 186	32 016	200,10
31	389 020	32 418	202,61
32	395 224	32 935	205,85
33	401 428	33 452	209,08
34	407 660	33 972	212,32
35	413 977	34 498	215,61
36	421 601	35 133	219,58
37	429 229	35 769	223,56
38	434 759	36 230	226,44
39	442 570	36 881	230,51
40	450 420	37 535	234,59
41	458 352	38 196	238,73
42	466 085	38 840	242,75
43	473 813	39 484	246,78
44	481 741	40 145	250,91
45	489 663	40 805	255,03
46	496 327	41 361	258,50
47	505 587	42 132	263,33
48	514 858	42 905	268,16
49	524 130	43 677	272,98
50	533 777	44 481	278,01
51	543 474	45 289	283,06
52	553 573	46 131	288,32
53	563 671	46 973	293,58
54	574 168	47 847	299,05
55	584 668	48 722	304,51
56	595 577	49 631	310,20

57	606 490	50 541	315,88
58	617 500	51 458	321,61
59	628 508	52 376	327,35
60	639 935	53 328	333,30
61	651 363	54 280	339,25
62	662 689	55 224	345,15
63	674 218	56 185	351,16
64	685 955	57 163	357,27
65	697 902	58 159	363,49
66	710 064	59 172	369,82
67	722 448	60 204	376,27
68	735 055	61 255	382,84
69	747 232	62 269	389,18
70	759 411	63 284	395,53
71	771 419	64 285	401,78
72	783 431	65 286	408,04
73	795 442	66 287	414,29
74	807 452	67 288	420,55
75	819 463	68 289	426,80
76	831 473	69 289	433,06
77	843 484	70 290	439,31
78	855 496	71 291	445,57
79	867 507	72 292	451,83
80	879 518	73 293	458,08
81	891 529	74 294	464,34
82	903 539	75 295	470,59
83	915 549	76 296	476,85
84	927 559	77 297	483,10
85	939 570	78 298	489,36
86	951 581	79 298	495,62

1) Månedslønn er lønn pr. år dividert med 12.

2) Timelønnen er utregnet etter 160 timer pr. måned.

Overtidsbetaling:

Retten til overtidsbetaling er regulert i Sentralavtalen § 1 nr. 3 og 4, og §11.

Overtidssatser utregnes etter 155 timer pr. måned.

NOTATER

NOTATER