

A large, stylized number '5' logo is positioned on the left side of the cover. It has a 3D effect with a white-to-gold gradient and a soft shadow. The top curve of the '5' is white, while the bottom curve is a light gold color. The central vertical bar is a light blue-grey color.

SENTRALAVTALE

mellom Finans Norge
og Finansforbundet

2022 – 2024

SENTRALAVTALE

mellom Finans Norge og Finansforbundet
for ansatte i medlemsbedriftene til Finans Norge
gjeldende fra 1. mai 2022 til 30. april 2024

**Endringene fra tariffoppgjøret våren 2022
er markert med fet skrift.**

INNHOLD

KAPITTEL 1

Om Finans Norge og forholdet til den enkelte bedriftsavtale	7
§ 1 Omfang	7
§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale	9
§ 2B Innleie av arbeidskraft	9

KAPITTEL 2

Arbeidstid og ferie	10
Felleserklæring vedrørende arbeidstid	10
§ 3 Sentralregler om arbeidstid	11
§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid	12
§ 5 Sentralregler om kompensasjon	12
§ 6 Ferie	14

KAPITTEL 3

Lønn	16
Felleserklæring	16
§ 7 Regulativets anvendelse	18
§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	18
§ 9 Lønnsansiennitet	19
§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling	19
§ 11 Overtidsbetaling	20

KAPITTEL 4

Sosiale ytelser	21
Felleserklæring	21
§ 12 Lønn under sykdom	21
§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon	22
§ 14 Lønn ved dødsfall	23
§ 15 Lønn under militærtjeneste mv.	23
§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)	24

KAPITTEL 5

Kompetanseutvikling	25
Felleserklæring	25
§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter	27
§ 18 Tilrettelegging mv.	28
§ 19 Lokal oppfølging	29

KAPITTEL 6

Varighet	30
§ 20 Varighet	30

VEDLEGG

Tilleggsprotokoll mellom Finans Norge og Finansforbundet	31
Lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2022	32
Avvikende lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2022	34

KAPITTEL 1

Om Finans Norge og forholdet til den enkelte bedriftsavtale

§ 1 Omfang

- (1) Sentralavtalen gjelder **medlemmer i Finansforbundet som er ansatt** i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge **pr. 1. mai 2022**, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne **avtalen**.
- (2) For bedrifter som blir arbeidsgivermedlem i Finans Norge etter 1. mai 2022, kan Sentralavtalen gjøres gjeldende etter krav fra Finans Norge eller Finansforbundet, når forbundet har minst ett medlem blant de fast ansatte i bedriften. Finans Norge skal holde Finansforbundet løpende orientert om nye arbeidsgivermedlemskap.

Krav om avtaleoppsettelse skal gjelde fra det tidspunkt kravet er mottatt. Bekreftelse på gjennomføring av Sentralavtalen på vegne av Finans Norge eller Finansforbundet, skal gis motparten snarest mulig, og innen én måned fra kravet er mottatt.

- (3) Følgende ansatte omfattes ikke av Sentralavtalen:

Ansatte som utgjør bedriftens øverste ledelse. Det samme gjelder ledere som er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og bedriftens størrelse.

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som utgjør bedriftens øverste ledelse.

(4) Ansatte som omfattes av Sentralavtalen, men som i henhold til arbeidsmiljøloven § 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.

(5) Ansatte som er lønnet over lønnsregulativet er unntatt fra Sentralavtalen kapittel 3, Lønn.

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale

Stillinger som ikke omfattes av Sentralavtalen, faller også utenfor den enkelte bedriftsavtale, med mindre annet avtales.

§ 2B 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 arbeidsmiljøloven §§ 14-12 og 14-13, skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte.

- (2) Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

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

Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom Finansforbundet 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 Finansforbundet 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. arbeidsmiljøloven § 14-12 c.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften.

KAPITTEL 2

Arbeidstid og ferie

Felleserklæring vedrørende arbeidstid

Finans Norge og Finansforbundet 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 tilrettelegging 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 en 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 arbeidsmiljøloven § 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 arbeidsmiljøloven § 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 arbeidsmiljøloven § 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 parters 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 for, jf. nr. 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, første nyttårsdag, onsdag før skjærtorsdag etter kl. 13.00, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, første påskedag, andre påskedag, dagen før Kristi Himmelfartsdag etter kl. 18.00, Kristi Himmelfartsdag, 1. mai, 17. mai, pinseaften etter kl. 13.00, første pinsedag, andre pinsedag, julaften etter kl. 13.00, første juledag, andre juledag.

- (8) Avvik fra normalkompensasjon kan avtales i den enkelte bedriftsavtale ved enighet mellom de lokale parter.
- (9) For ansatte som ikke benytter de muligheter som ligger i Sentralavtalen kap. 2 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.

Protokolltilførsel: § 5 nr. 9 utgår fra og med 1.1.2023.

- (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 Ferie

- (1) Ferie gis etter ferielovens bestemmelser og for øvrig etter reglene i denne paragraf. Den utvidede ferien som følger av ferieloven § 15, forskutteres ved at den resterende delen (5 virkedager) er innført som en avtalefestet ordning.
 - a. 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. ferieloven § 5 nr. 1, tredje og fjerde setning.
 - b. Dersom myndighetene beslutter å iverksette den resterende del av den femte ferieuken, skal disse dagene komme til fradrag i den avtalefestede ordningen.
 - c. Feriepenger beregnes i samsvar med ferieloven § 10. Dog skal den alminnelige prosentsats for feriepenger være 12 % av feriepenges grunnlaget, jf. ferieloven § 10 nr. 2 og 3. Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, jf. punkt 1.b ovenfor, er det partenes forutsetning at ovennevnte legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.
 - d. 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.
 - e. Den ansatte kan kreve å få den avtalefestede del av feriefritid uavhengig av opptjeningen av feriepenger. Den ansatte kan også kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferieloven § 7, nr. 2, slik at én 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 nyttårshelgen.
 - f. 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 i 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 ferieloven § 10, nr. 4.
- (3) Ved beregning av feriepengegrunnlaget skal feriepenger i opptjeningsåret alltid settes til feriepenger for full ferie i henhold til ferieloven § 5 nr. 1, nr. 2 eller nr. 6, 2. punkt samt for full avtalefestet ferie etter punkt 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. ferieloven § 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.

KAPITTEL 3

Lønn

Felleserklæring

Finans Norge og Finansforbundet 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 à jour, slik at disse støtter opp under det grunnlag og de prinsipper som bedriften følger i sitt virke.

Bedriftens lønnsomhet og inntjening **skal**, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen. De ansatte er en viktig faktor i verdiskapningen. Dette er et moment som **skal** 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 avtalen, 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

fastlønssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns gjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalen § 10-3 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 Hovedavtalen § 10-3 med et system med årlige lønnsamtaler, kan slik avtale om forsøksordning inngås med godkjenning av Finansforbundet og Finans Norge sentralt. Finansforbundet og Finans Norge vurderer på selvstendig grunnlag hvilke kriterier de legger til grunn for godkjenningen.

Alle arbeidsgivere har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Partene **har en felles målsetting om å sikre likelønn og likestilt deltakelse for kvinner og menn. Dette krever oppfølging fra partene sentralt og fra bedriftene lokalt.** For å kunne identifisere utfordringer og iverksette tilpassede tiltak, utarbeides en årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn. Konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal rettes opp.

Bedriften skal i forbindelse med lokalt lønnsoppgjør vurdere alle arbeidstakere, inklusive ansatte 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. Begynnerlønnen skal ikke være lavere enn lønnstrinn 22.
- (2) Deltidsansatte lønnes med månedslønn som fastsettes etter avtalt arbeidstids lengde i forhold til den **avtalte** ukentlige arbeidstid for heltidsansatte i den **aktuelle arbeidstidsordning** i bedriften.
- (3) Fastlønnen pr. år fordeles likt over 12 måneder.
- (4) Timelønnsatser utregnes etter 160 timer pr. måned.

§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Finans Norge og Finansforbundet 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 **2023**).

§ 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 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 gjeninntreter etter permisjonen, har vedkommende ikke krav på at permisjonstiden godskrives i lønnsansienniteten ved senere ansettelse i samme eller annen bedrift som omfattes av Sentralavtalen.

§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling

Ansatte som midlertidig fungerer i en høyere lønnet stilling, gis et fungerings-tillegg 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 overtidstillegg 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 overtidstillegget 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.

KAPITTEL 4

Sosiale ytelser

Felleserklæring

Finans Norge og Finansforbundet er enige om at velferdshensyn er viktig for den enkeltes trivsel og for et godt miljø på arbeidsplassen. Bedriften **skal** derfor tilpasse arbeidsforholdene slik at de ansattes **helse og** ulike livsfaser **hensyntas**.

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. folketrygdloven § 8-10, 2. ledd, har den ansatte rett til å få utbetalt differansen mellom sykepengene og full lønn.

Protokolltilførsel: Partene er oppmerksom på at delvis fravær (f.eks. «50 % sykmeldt» og «tidskontofravær») innebærer at reglene er problematiske 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 arbeidsmiljøloven § 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 ved adopsjon, ytes i samsvar med folketrygdlovens bestemmelser. Differansen mellom full lønn og foreldrepenger etter folketrygdløven, dekkes av bedriften.
- (2) 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.
- (3) I forbindelse med fødsel, jf. arbeidsmiljøloven § 12-3 første ledd, 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. arbeidsmiljøloven § 12-3 annet ledd.

- (4) En ansatt som arbeider mellom $\frac{2}{3}$ og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full lønn i inntil en time pr. dag **i barnets to første leveår**. Ansatte som arbeider mindre enn $\frac{2}{3}$ dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljøloven § 12-8.
- (5) 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 gruppelevsforsegling.

§ 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 oppbærer 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/stillingens hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillingens 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 tariffområder til en felles AFP-ordning i privat sektor. Ansatte som oppfyller vilkårene i de til enhver tid gjeldende regler har rett til AFP.

KAPITTEL 5

Kompetanseutvikling

Felleserklæring

- (1) Kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig **og attraktiv** finansnæring. Finans Norge og Finansforbundet erkjenner den store betydningen kompetanseutvikling har for den ansattes, bedriftens og samfunnets utvikling. **Den ansattes kompetanseutvikling må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov, og være forankret i bedriftens strategiske og forretningsmessige mål.**

Med kompetanseutvikling menes utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

Partene ser at endringer i samfunnet og næringen er gjennomgripende og at tempoet i den teknologiske utviklingen akselererer. Den kompetanse bedriften trenger må både utvikles og tiltrekkes. For å være konkurransedyktig, må det arbeides systematisk og langsiktig med kompetanseutvikling.

Det er behov for kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet. Betydningen og forståelsen av ulike kompetansebehov, vil øke fremover. Stadig mer av kompetanseutviklingen skjer i det daglige arbeidet. Dette vil også få konsekvenser for hvordan kompetanseutviklingen foregår.

Kompetanseutviklingen må være en integrert del av bedriftskulturen.

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.

(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 Hovedavtalen § 9-4. **Kompetansebehov og tiltak for kompetanseheving er blant temaene som skal drøftes i slike fora.**

b) 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 **fremmer** mangfold. Det anbefales i denne forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringspolitikk for ulike stillingskategorier og bedriftens **kompetansestrategi og planer.**

Finansnæringen har en lav andel kvinner i leder- og spesialiststillinger. Partene anbefaler at det iverksettes talent- og lederutviklingstiltak på bedriftsnivå, og på annen måte legges til rette for at andelen kvinner i leder- og spesialiststillinger øker. Ved ansettelse av ledere er det et mål å identifisere minst en kvalifisert kandidat av hvert kjønn før stillingen besettes.

§ 17 Samarbeid – de lokale parterers 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. **Med utgangspunkt i** bedriftens kompetansebehov, **ha løpende planer for** kompetansehevende tiltak.
 - b. Iverksette og gjennomføre kompetansehevende tiltak, jf. punkt a).
 - c. Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak og trene opp sine ferdigheter.

Den enkeltes kompetansebehov og utviklingsmål inngår i medarbeider-samtaler. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.

- (3) Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetanse-kartleggingen 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 **pålegges**.

§ 18 Tilrettelegging mv.

- (1) Ledelsen har ansvaret for å tilrettelegge for kompetanseutvikling. **Pålagte kompetansehevende tiltak skal skje i arbeidstiden, se likevel § 11 nr. 7. Den nærmere tidsbruken skal avklares med leder.**
- (2) I den enkelte bedrift skal ledelsen i samarbeid med de tillitsvalgte, utarbeide **rammer for tilrettelegging mv. for kompetanseutvikling, og disse skal som et minimum omfatte:**
 - a. Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.
 - b. Lesefri og fri i forbindelse med **eksamen og** eventuelle andre evalueringsformer. **Det skal gis tilstrekkelig fri til å gjennomføre eksamen og andre evalueringsformer.**
 - c. Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder **behov i ulike livsfaser.**
 - d. Dekning av utgifter **til kompetansehevende tiltak.**
 - e. Rutiner for behandling av søknader om utgiftsdekning etter bokstav d).
- (3) Dersom ledelsen og de tillitsvalgte er enige om det, kan spørsmål om utgiftsdekning etter nr. 2 bokstav d) behandles i samarbeidsutvalget hvis bedriften har dette.
- (4) **Studieutgifter til kompetansehevende tiltak etter dette kapitlet skal dekkes av arbeidsgiver, med mindre annet er avtalt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i forbindelse med godkjenning/innvilgelse av tiltaket.**

§ 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.

KAPITTEL 6

Varighet

§ 20 Varighet

Avtalen trer i kraft 1. mai 2022 og gjelder til 30. april 2024, 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.

for
FINANS NORGE

Runa Opdal Kerr (sign.)

for
FINANSFORBUNDET

Vigdis Mathisen (sign.)

VEDLEGG 1

Tilleggsprotokoll mellom Finans Norge og Finansforbundet ved tariffoppgjøret 2018

Partene er i tillegg blitt enige om et pensjonstillegg «overgangstillegg» til arbeidstakere som går av ved 62, 63 eller 64 år og som ikke fortsetter å arbeide. Ordningen med overgangstillegg er ment å ha en sosial profil og forutsetter at arbeidstakeren kvalifiserer til AFP. Følgende elementer inngår i ordningen:

Lønnstak	Max. et snitt på 6 G samlet inntekt årlig de siste tre år.
Ytelsens størrelse	0,15 G årlig, flatt gjennom hele utbetalingsperioden.
Utbetalingstid	Fra tidligst 62 år frem til fylte 72 år.
Inntektsgrense	Max 0,2 G årlig.
Ordningens varighet	Lukkes for nye deltakere i 2024 . Avsluttes 2034.
Begrensninger	Som frontfaget mtp. uførepensjon, gavepensjon, o.l.

VEDLEGG 2A

Lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2022

Inkl. kompensasjon for overgang til 12 like månedslønninger pr. 1/1-2019.

Lønnstrinn	Lønn (kroner)		
	Pr. år	Pr. mnd. ¹	Pr. time ²
22	366 251	30 521	190,76
23	370 506	30 876	192,97
24	374 353	31 196	194,98
25	378 686	31 557	197,23
26	383 047	31 921	199,50
27	387 548	32 296	201,85
28	393 171	32 764	204,78
29	399 025	33 252	207,83
30	404 886	33 741	210,88
31	409 720	34 143	213,40
32	415 924	34 660	216,63
33	422 128	35 177	219,86
34	428 360	35 697	223,10
35	434 677	36 223	226,39
36	442 301	36 858	230,37
37	449 929	37 494	234,34
38	455 459	37 955	237,22
39	463 270	38 606	241,29
40	471 120	39 260	245,38
41	479 144	39 929	249,55
42	487 008	40 584	253,65
43	494 868	41 239	257,74
44	502 931	41 911	261,94
45	510 987	42 582	266,14
46	517 765	43 147	269,67
47	527 182	43 932	274,57
48	536 611	44 718	279,48
49	546 040	45 503	284,40
50	555 851	46 321	289,51
51	565 713	47 143	294,64
52	575 984	47 999	299,99
53	586 253	48 854	305,34
54	596 929	49 744	310,90
55	607 607	50 634	316,46
56	618 702	51 559	322,24
57	629 800	52 483	328,02
58	640 998	53 417	333,85

Lønnstrinn	Pr. år	Lønn (kroner)	
		Pr. mnd. ¹	Pr. time ²
59	652 193	54 349	339,68
60	663 814	55 318	345,74
61	675 436	56 286	351,79
62	686 955	57 246	357,79
63	698 680	58 223	363,90
64	710 616	59 218	370,11
65	722 766	60 231	376,44
66	735 135	61 261	382,88
67	747 730	62 311	389,44
68	760 551	63 379	396,12
69	772 935	64 411	402,57
70	785 321	65 443	409,02
71	797 533	66 461	415,38
72	809 749	67 479	421,74
73	821 965	68 497	428,11
74	834 179	69 515	434,47
75	846 394	70 533	440,83
76	858 608	71 551	447,19
77	870 823	72 569	453,55
78	883 039	73 587	459,92
79	895 255	74 605	466,28
80	907 470	75 623	472,64
81	919 685	76 640	479,00
82	931 899	77 658	485,36
83	944 113	78 676	491,73
84	956 328	79 694	498,09
85	968 543	80 712	504,45
86	980 758	81 730	510,81
87	992 973	82 748	517,17
88	1 005 188	83 766	523,54
89	1 017 403	84 784	529,90
90	1 029 618	85 802	536,26

- 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.

For oppdatert lønnsregulativ se:

www.finansforbundet.no/lonnstabell

www.finansnorge.no/arbeidsgiver/tariff-og-lonn/regulativ

VEDLEGG 2B

Avvikende lønnsregulativ gjeldende fra 1. mai 2022

Jobber du i en bedrift som konverterte til 12 måneders lønn før 1.1.2019, gjelder følgende avvikende lønnstabell.

Lønnstrinn	Lønn (kroner)		
	Pr. år	Pr. mnd. ¹	Pr. time ²
22 a	364 784	30 399	189,99
23 a	369 021	30 752	192,20
24 a	372 851	31 071	194,19
25 a	377 165	31 430	196,44
26 a	381 506	31 792	198,70
27 a	385 988	32 166	201,04
28 a	391 586	32 632	203,95
29 a	397 415	33 118	206,99
30 a	403 250	33 604	210,03
31 a	408 063	34 005	212,53
32 a	414 240	34 520	215,75
33 a	420 417	35 035	218,97
34 a	426 621	35 552	222,20
35 a	432 910	36 076	225,47
36 a	440 501	36 708	229,43
37 a	448 096	37 341	233,38
38 a	453 601	37 800	236,25
39 a	461 378	38 448	240,30
40 a	469 194	39 100	244,37
41 a	477 150	39 763	248,52
42 a	484 980	40 415	252,59
43 a	492 804	41 067	256,67
44 a	500 832	41 736	260,85
45 a	508 854	42 405	265,03
46 a	515 601	42 967	268,54
47 a	524 965	43 747	273,42
48 a	534 357	44 530	278,31
49 a	543 747	45 312	283,20
50 a	553 514	46 126	288,29
51 a	563 333	46 944	293,40
52 a	573 559	47 797	298,73
53 a	583 784	48 649	304,05
54 a	594 412	49 534	309,59
55 a	605 042	50 420	315,13
56 a	616 090	51 341	320,88
57 a	627 140	52 262	326,64
58 a	638 287	53 191	332,44

Lønnstrinn	Pr. år	Lønn (kroner)	
		Pr. mnd. ¹	Pr. time ²
59 a	649 434	54 120	338,25
60 a	661 005	55 084	344,27
61 a	672 575	56 048	350,30
62 a	684 044	57 004	356,27
63 a	695 717	57 976	362,35
64 a	707 601	58 967	368,54
65 a	719 698	59 975	374,84
66 a	732 013	61 001	381,26
67 a	744 553	62 046	387,79
68 a	757 316	63 110	394,44
69 a	769 647	64 137	400,86
70 a	781 980	65 165	407,28
71 a	794 137	66 178	413,61
72 a	806 300	67 192	419,95
73 a	818 462	68 205	426,28
74 a	830 623	69 219	432,62
75 a	842 784	70 232	438,95
76 a	854 945	71 245	445,28
77 a	867 107	72 259	451,62
78 a	879 269	73 272	457,95
79 a	891 431	74 286	464,29
80 a	903 591	75 299	470,62
81 a	915 753	76 313	476,95
82 a	927 915	77 326	483,29
83 a	940 076	78 340	489,62
84 a	952 236	79 353	495,96
85 a	964 398	80 367	502,29
86 a	976 560	81 380	508,63
87 a	988 775	82 398	514,99
88 a	1 000 990	83 416	521,35
89 a	1 013 205	84 434	527,71
90 a	1 025 420	85 452	534,07

- 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.

finansforbundet.no
finansnorge.no