

2016
2018

Sentralavtale

mellom Finans Norge og
Finansforbundet 2016-2018

Sentralavtale

mellom Finans Norge og Finansforbundet for ansatte
i medlemsbedriftene til Finans Norge gjeldende fra
1. mai 2016 til 30. april 2018.

SENTRALAVTALE INNHOLDSFORTEGNELSE

KAPITTEL 1 OM FINANS NORGE	
OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE	3
§ 1 Omfang	3
§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale	4
§ 2B Innleie av arbeidskraft	4
KAPITTEL 2 ARBEIDSTID OG FERIE	6
Felleserklæring vedrørende arbeidstid	6
§ 3 Sentralregler om arbeidstid	7
§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid	8
§ 5 Sentralregler om kompensasjon	8
§ 6 Ferie	10
KAPITTEL 3 LØNN	12
Felleserklæring	12
§ 7 Regulativets anvendelse	13
§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2. avtaleår	14
§ 9 Lønnsansiennitet	14
§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling	15
§ 11 Overtidsbetaling	15
KAPITTEL 4 SOSIALE YTELSER	17
Felleserklæring	17
§ 12 Lønn under sykdom	17
§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon	18
§ 14 Lønn ved dødsfall	18
§ 15 Lønn under militærtjeneste m.v.	19
§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)	20

KAPITTEL 5 KOMPETANSEUTVIKLING	21
Felleserklæring	21
§ 17 Samarbeid - de lokale parters rettigheter og plikter	22
§ 18 Tilrettelegging mv.	23
§ 19 Lokal oppfølging	24
KAPITTEL 6 VARIGHET	25
§ 20 Varighet	25
VEDLEGG LØNNSREGULATIVET	26

KAPITTEL 1

OM FINANS NORGE OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE

§ 1 Omfang

1. Sentralavtalen gjelder for ansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne paragraf eller i de enkelte paragrafer.
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 6 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 3, Lønn.

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som faller utenfor Sentralavtalen, jfr. § 1 nr. 2, første kulepunkt. 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 arbeidsmiljølovens § 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. arbeidsmiljølovens § 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 bedrifts-økonomiske 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 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 for, jfr. 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 normal kompensasjon 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 normal kompensasjon 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 normal kompensasjon 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 normal kompensasjon på 100 %.

6. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til søndager fra kl. 00.00 til kl. 24.00, gis en normal kompensasjon på 100 % tillegg til timelønnen.
7. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges til helgedager, gis en normal kompensasjon 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 normal kompensasjon kan avtales i den enkelte bedriftsavtale ved enighet mellom de lokale parter.
9. For ansatte som ikke benytter de muligheter som ligger i Sentralavtalens kap. 2 om nytt arbeidstidssystem, foreligger ingen plikt til å betale kompensasjon utover ordinær månedslønn, dersom de kun arbeider inntil 2 1/2 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 Ferie

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) 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, jfr. ferielovens § 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 ferielovens § 10. Dog skal den alminnelige prosentsetning for feriepenger være 12 % av feriepenges grunnlaget, jfr. ferielovens § 10 nr. 2 og 3. Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, jfr. pkt. 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, jfr. 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 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 ferielovens § 10, nr. 4.

3. Ved beregning av feriepenges grunnlaget skal feriepenger i opptjeningsåret alltid settes til feriepenger for full ferie i henhold til ferielovens § 5 nr. 1, nr. 2 eller nr. 6, 2. punkt 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, jfr. 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.

KAPITTEL 3

LØNN

Felleserklæring

Finans Norge og Finansforbundet er enige om at den enkelte bedrifts lønns-system 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 lønnsystemer à jour, 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.

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 lønnsystemer som i sin form ikke er fastlønnsystemer. Det kan således i bedriftsavtalen avtales resultatbestemt lønn for bestemte grupper ansatte. Slik lønn baseres på salgresultater 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 fastlønnsystem 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 Finansforbundet og Finans Norge sentralt. Finansforbundet og Finans Norge sentralt vurderer på selvstendig grunnlag hvilke kriterier de legger til grunn for godkjenningen.

Partene er opptatt av likelønn. Partene har en felles ambisjon om å forbedre likelønns situasjonen i næringen vesentlig, og arbeide for likestilt deltakelse for kvinner og menn. Det er viktig at det settes fokus på dette både sentralt og lokalt. 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 lønnsvurderingene 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 10.
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. Ansatte gis opprykk ett lønnstrinn hvert år inntil lønnstrinn 18 er nådd.
4. Differansen mellom «samlet lønn pr. år» og «regulativlønn» utgjør ½ månedslønn. Denne differanse tilsvarer ekstra lønnsutbetaling i desember. Samlet utgjør således desemberlønnen 1 ½ månedslønn. Ledelse og tillitsvalgte kan istedenfor, i bedriftsavtalen eller ved særavtale, jfr. Hovedavtalens § 7 nr. 4 e) eller § 8, bli enige om at denne halve ekstra månedslønn skal fordeles med like deler inn i vanlig månedslønn, dvs. uten at "samlet lønn pr. år" endres. Dersom denne ordning opphører, skal bedriften igjen gå over på ordningen med 12 ½ måneders lønn, og også da uten at "samlet lønn pr. år" endres. Eventuell overgang fra det ene til det andre system må alltid skje med virkning fra et kalenderårsskifte.
5. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for selgere i forsikring som lønnes etter særskilt avlønning for slike selgere. (Det tidligere assurandørområdet i forsikring, jfr. Hovedavtalens § 7 nr. 6.)
6. Bedrifter som ved innmelding i Finans Norge praktiserer 12-måneders lønn kan fortsette med dette inntil etablert bedriftsavtale eventuelt sier noe annet.

§ 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 2017).

§ 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. 3, 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 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 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 YTELSE

Felleserklæring

Finans Norge og Finansforbundet 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, jfr. folketrygdlovens § 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 (for eksempel "50 % sykmeldt" og "tidskontofravær") innebærer at reglene er problematisk å anvende for

ansatte som har bevegelige lønnelementer. 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 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, jfr. arbeidsmiljølovens § 12-3 (1), har barnets far rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager (to uker) for å bistå moren.
3. En ansatt som arbeider mellom 2/3 og hel dag og som ammer sitt barn har rett til tjenestefri med full 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 arbeidsmiljøloven § 12-8.

§ 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 gruppelivsforsikring.

§ 15 Lønn under militærtjeneste m.v.

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/stillingens 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 tariff-områder 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 finansnæring. Finans Norge og Finansforbundet 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 1 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.

KAPITTEL 6 VARIGHET

§ 20 Varighet

Avtalen trer i kraft 1. mai 2016 og gjelder til 30. april 2018, 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	for FINANSFORBUNDET
..... Anja M. Brodschöll (sign.) Pål Adrian Hellman (sign.)

VEDLEGG

LØNNSREGULATIV

Gjeldende fra 1. mai 2016

Lønnstrinn	Samlet lønn Pr. år ¹⁾	Regulativlønn		
		Pr. år ²⁾	Pr. mnd.	Pr. time ³⁾
10	283 214	271 885	22 657	141,61
11	286 259	274 809	22 901	143,13
12	289 922	278 325	23 194	144,96
13	293 585	281 842	23 487	146,79
14	297 249	285 359	23 780	148,62
15	300 913	288 876	24 073	150,46
16	304 573	292 390	24 366	152,29
17	308 238	295 908	24 659	154,12
18	311 902	299 426	24 952	155,95
19	314 710	302 122	25 177	157,36
20	317 518	304 817	25 401	158,76
21	321 647	308 781	25 732	160,82
22	325 884	312 849	26 071	162,94
23	330 121	316 916	26 410	165,06
24	333 951	320 593	26 716	166,98
25	338 265	324 734	27 061	169,13
26	342 606	328 902	27 409	171,30
27	347 088	333 204	27 767	173,54
28	352 686	338 579	28 215	176,34
29	358 515	344 174	28 681	179,26
30	364 350	349 776	29 148	182,18
31	369 163	354 396	29 533	184,58
32	375 340	360 326	30 027	187,67
33	381 517	366 256	30 521	190,76
34	387 721	372 212	31 018	193,86
35	394 010	378 250	31 521	197,01
36	401 601	385 537	32 128	200,80
37	409 196	392 828	32 736	204,60
38	414 688	398 100	33 175	207,34
39	422 388	405 492	33 791	211,19
40	430 126	412 921	34 410	215,06

1) Årslønn inklusiv 1/2 ekstra månedslønn i desember.

2) Årslønn eksklusiv 1/2 ekstra månedslønn i desember.

3) 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.

41	437 945	420 427	35 036	218,97
42	445 568	427 745	35 645	222,78
43	453 185	435 058	36 255	226,59
44	461 000	442 560	36 880	230,50
45	468 809	450 057	37 505	234,40
46	475 379	456 364	38 030	237,69
47	484 496	465 116	38 760	242,25
48	493 606	473 862	39 489	246,80
49	502 720	482 611	40 218	251,36
50	512 200	491 712	40 976	256,10
51	521 673	500 806	41 734	260,84
52	531 534	510 273	42 523	265,77
53	541 396	519 740	43 312	270,70
54	551 646	529 580	44 132	275,82
55	561 898	539 422	44 952	280,95
56	572 551	549 649	45 804	286,28
57	583 207	559 879	46 657	291,60
58	593 957	570 199	47 517	296,98
59	604 706	580 518	48 377	302,35
60	615 865	591 230	49 269	307,93
61	627 023	601 942	50 162	313,51
62	638 083	612 560	51 047	319,04
63	649 341	623 367	51 947	324,67
64	660 801	634 369	52 864	330,40
65	672 468	645 569	53 797	336,23
66	684 344	656 970	54 748	342,17
67	696 435	668 578	55 715	348,22
68	708 745	680 395	56 700	354,37
69	720 636	691 811	57 651	360,32
70	732 529	703 228	58 602	366,26
71	744 255	714 485	59 540	372,13
72	755 983	725 744	60 479	377,99
73	767 711	737 003	61 417	383,86
74	779 440	748 262	62 355	389,72
75	791 167	759 520	63 293	395,58
76	802 895	770 779	64 232	401,45
77	814 624	782 039	65 170	407,31
78	826 352	793 298	66 108	413,18
79	838 080	804 557	67 046	419,04
80	849 808	815 816	67 985	424,90
81	861 536	827 075	68 923	430,77
82	873 265	838 334	69 861	436,63

NOTATER: