

# SENTRALAVTALEN HK-FINANS NORGE

2022-2024





Innhold

DEL I	HOVEDAVTALE.....	2
DEL II	SENTRALAVTALE .....	2
KAP. I	OM FINANS NORGE OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFSAVTALE .....	2
	§ 1 Omfang .....	2
	§ 2 A Forholdet til den enkelte bedriftsavtale.....	3
	§ 2 B Innleie av arbeidskraft.....	3
KAP. II	ARBEIDSTID OG FERIE.....	3
	Felleserklæring vedrørende arbeidstid .....	3
	§ 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.....	8
	§ 9 Lønnsansiennitet .....	9
	§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling .....	9
	§ 11 Overtidsbetaling.....	9
KAP. IV	SOSIALE YTELSER .....	10
	Felleserklæring .....	10
	§ 12 Lønn under sykdom .....	10
	§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.....	11
	§ 14 Lønn ved dødsfall .....	11
	§ 15 Lønn under militærtjeneste mv.....	11
	§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP) .....	12
KAP. V	KOMPETANSEUTVIKLING .....	12
	Felleserklæring .....	12
	§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter .....	13
	§ 18 Tilrettelegging mv. ....	14
	§ 19 Lokal oppfølging .....	14
KAP. VI	VARIGHET .....	15
	§ 20 Varighet.....	15
VEDLEGG 1	VEDRØRENDE PRAKTISERING AV HOVEDAVTALEN KAPITTEL 4 OM BEDRIFSAVTALEN.....	16
VEDLEGG 2	LØNNSREGULATIV GJELDENDE FRA 1. MAI 2022.....	17

## **DEL I HOVEDAVTALE**

mellom Finans Norge og Landsorganisasjonen i Norge (LO).

## **DEL II SENTRALAVTALE**

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

#### **§ 1 OMFANG**

1. Denne avtalen gjøres gjeldende etter krav fra LO/HK eller Finans Norge for medlemmer av HK som er ansatte i bedrifter med arbeidsgivermedlemskap i Finans Norge, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne avtalen.

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 § 4-1, 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 § 6-6.

2. 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.

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.

## § 2 A FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFSAVTALE

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 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, 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.

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 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 feriepengegrunnlaget, 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 lønnsystem 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 ajour, 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 verdi-skapningen. 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 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 lønnsystemer 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.

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 § 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 Hovedavtalens § 10-3 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.

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 i foreldrepermisjon, og herunder vurdere likelønn. Arbeidstakere som kommer tilbake etter 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 2, fra tiltredelse i bedriften. Begynnerlønn 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. Timelønnssetser utregnes etter 160 timer pr. måned.

## **§ 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 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 gjeninntretr 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 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 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 YTELSE**

### **FELLESERKLÆRING**

Finans Norge og HK 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. 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 full lønn i inntil en time pr. dag i barnets to første leveår. Ansatte som arbeider mindre enn 2/3 dag og som ammer sitt barn, har rett til tjenestefri uten lønn etter reglene i arbeidsmiljø-lovens § 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 gruppelivsforsikring.

### **§ 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/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 og attraktiv finansnæring. Finans Norge og HK/Fagforbundet 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 akselerer. 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.

Kompetanseutvikling 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 Hovedavtalens § 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 den forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringstiltak for ulike stillingskategorier og bedriftens kompetansestrategier 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 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) 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 medarbeidersamtaler. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan
3. Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetanseplanene 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 eksamener 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.



## **KAP. VI 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.

Oslo, april 2022

FINANS NORGE  
Runa Opdal Kerr

HANDEL OG KONTOR I NORGE  
Christopher Ray Beckham

LANDSORGANISASJONEN I NORGE  
Peggy Hessen Følsvik

## **VEDLEGG 1      VEDRØRENDE PRAKTISERING AV HOVEDAVTALEN KAPITTEL 4 OM BEDRIFTSAVTALEN**

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 Kapittel 10 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 Kapittel 11 (Samarbeidsutvalg):**

De saksområder som omhandles av kapittel 11-1 til 11-4 og som angår LO-medlemmer ivaretas av ledelsen og de LO-tillitsvalgte etter nærmere avtale.

### **Vedrørende praktisering av Hovedavtalen § 11-5 (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 fusionsprosesser).
- 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 2022**

LØNNS- TRINN	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	213,4
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	284,4
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

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	363,9
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
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	529,9
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.

## NOTATER







Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo  
Telefon: 23 06 11 80, E-post: [post@hkinorge.no](mailto:post@hkinorge.no)  
[hkinfo.no](http://hkinfo.no)