

A large, stylized, 3D-rendered paragraph symbol (§) is positioned on the left side of the cover. It has a metallic, reflective surface with a gradient from light blue at the top to a warm, golden-brown at the bottom. The symbol is set against a light blue background that features a soft, diagonal shadow effect.

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 Fungereing 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 ansatt¹ 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.² Finans Norge skal holde Finansforbundet løpende orientert om nye arbeidsgivermedlemskap.

Krav om avtaleopprettelse 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.³ Det samme gjelder ledere som

¹ Etter tariffoppgjøret 2022 fremgår det nå uttrykkelig av bestemmelsen at Sentralavtalen bare gjelder direkte for medlemmer i Finansforbundet. Videre gjelder nå Sentralavtalen for ansatte som er medlemmer av Finansforbundet uavhengig av om de er fast eller midlertidig ansatt, med mindre noe annet er fastsatt i avtalen. Med andre ord er tidsbegrensningen på tre måneder opphevet (tidligere § 1 nr. 2 annet kulepunkt) . Ufravikelighetsnormen innebærer imidlertid at bedriften plikter å praktisere avtalen overfor ansatte som ikke er bundet av annen tariffavtale, og som ellers ville vært omfattet av Sentralavtalen. Forutsetningen er at Sentralavtalen med Finansforbundet er den avtalen som omfatter flest ansatte i virksomheten.

² Etter tariffoppgjøret 2022 er den automatiske avtalebindingen ved (nye) arbeidsgivermedlemskap erstattet med en opprettelsesmekanisme som er mer på linje med øvrige tariffavtaler i finans; nemlig at Sentralavtalen bare kan opprettes for nye medlemsbedrifter etter 1. mai 2022 hvis Finansforbundet eller Finans Norge krever det, og forutsatt at Finansforbundet har minst ett medlem.

³ Etter tariffoppgjøret 2022 er omfangsbestemmelsen modernisert og brakt mer på linje med ordlyden i andre vertikale avtaler i privat sektor. Med "ledelse" siktes det til ledere med personalansvar.

er bedriftens representanter ved fastleggelse av generelle lønns- og arbeidsvilkår.⁴

Grenseoppgangen vil kunne avhenge av bedriftsorganisasjon og bedriftens størrelse.

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som utgjør bedriftens øverste ledelse.⁵

(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 lønnsregulativet⁶ 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.

⁴ Bestemmelsen omfatter typisk ledere som er bedriftens representanter i lokale lønnsoppgjør og/eller ved forhandling av bedriftsavtale eller særavtaler.

⁵ Etter tariffoppgjøret 2022 viderefører denne bestemmelsen tidligere § 2 første punktum, som er opphevet. Det legges til grunn at «stillinger» kan oppgis i form av stillingsnivåer (ledernivåer).

⁶ Se § 7 nr. 1.

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.⁷

§ 3 Sentralregler om arbeidstid

- (1) Den ordinære ukentlige arbeidstid skal ikke overstige 37 ½ time netto⁸ pr. uke⁹. 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.¹⁰ 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.¹¹

- (3) For deltidsansatte skal det skriftlig avtales hvilken arbeidstid vedkommende skal ha uavhengig av bestemmelsene foran i denne paragraf.¹² Den

⁷ Partene skal forhandle om plasseringen av bedriftens ordinære arbeidstid. Den enkelte bedriftsavtale skal inneholde regler om bedriftens arbeidstidssystem, jf. Hovedavtalen § 4-2 (2). og Sentralavtalen § 3 nr. 5. Alternativt kan slike regler helt eller delvis reguleres i særavtale, jf. Hovedavtalen § 4-2 (2).

⁸ Med begrepet «netto» menes at spisepausen som utgangspunkt ikke skal medregnes i arbeidstiden. Hvis spisepausen ikke fyller de krav som fremgår av arbeidsmiljøloven § 10-9 (1), tredje punktum, skal pausen anses som en del av den ordinære arbeidstid.

⁹ Grensen på 37 ½ timer sikter til den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden, og utgjør kun et tak (og ikke et gulv) for den ukentlige ordinære arbeidstiden.

¹⁰ Retten til én time kortere daglig arbeidstid fra fylte 64 år gjelder kun for ansatte som arbeider fulltid. Deltidsansatte eller ansatte som arbeider redusert, jf. arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), har ikke rett til kortere daglig arbeidstid etter denne bestemmelsen. Eksempelvis vil ikke rettigheten gjelde for en 64-åring som arbeider i en 80 % stillingsbrøk, eller en 64-åring som tar ut deltids-AFP i kombinasjon med redusert arbeidstid.

Arbeidstakere som får redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4), får en tilsvarende reduksjon i lønnen. Dette i motsetning til arbeidstakere over 64 år, som etter Sentralavtalen § 3 nr. 2 har rett til redusert arbeidstid med full lønn. Rett til redusert arbeidstid innebærer ikke at arbeidstakeren går over til redusert stilling. Det er kun arbeidstiden innenfor den samme stillingsprosent som reduseres.

Det er opp til den enkelte ansatte å benytte seg av rettigheten på daglig basis. Dersom en 64-åring ikke ønsker å benytte seg av retten til kortere daglig arbeidstid, kan ikke denne rettigheten konverteres i noen form for økonomisk godtgjørelse. For ansatte som er omfattet av en fleksitidsordning, vil «seniortimen» ikke gi grunnlag for opptjening av plusstid.

¹¹ Hvordan «seniortimen» skal praktiseres, fastsettes ensidig av ledelsen i bedriften. Bedriften kan eksempelvis bestemme at uttak av den forkortede tid per dag skal legges til starten på den daglige arbeidstid. Bedriften kan også fastsette at den daglige reduksjon i arbeidstid kan «samles opp» og tas ut samlet i stedet for daglig.

¹² Se også arbeidsmiljøloven § 14-6 (1) bokstav j). Den deltidsansattes arbeid utover den avtalte arbeidstid er mertid. Dersom

enkelte bedrift skal årlig gi de tillitsvalgte en oversikt over omfanget av mertid for deltidsansatte siste år.¹³

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.¹⁴

Partene i den enkelte bedrift plikter å sende eventuelle regler om nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid til hovedtariffpartene for skriftlig godkjenning.¹⁵

mertiden går ut over den ordinære arbeidstid for heltidsansatte i bedriften (for eksempel 37,5 timer), har også den deltidsansatte krav på overtidsbetaling for overskytende timer, på linje med heltidsansatte.

¹³ Hensikten med bestemmelsen er å avdekke eventuelle behov for at deltidsansatte kan øke sin stillingsandel. Dette henger historisk sammen med bestemmelsen i Sentralavtalen § 3 nr. 3 annet ledd, hvor det fremgår at dersom en deltidsansatt har arbeidet mer enn 20 % utover sin avtalte tid over en 12 måneders periode, skal det opptas drøftelser mellom ledelse og tillitsvalgte med sikte på å endre stillingsbrøken i samsvar med den reelt arbeidede tid. Arbeidsmiljøloven § 14-4 a gir nå deltidsansatte bedre rettigheter i denne sammenheng.

¹⁴ Dersom partene i den enkelte bedrift ønsker gjennomført nattarbeid eller søn- og helgedagsarbeid på varig basis skal slik arbeidstid nedfelles i bedriftsavtalen, eventuelt særavtale. Det må fremgå hvordan slik arbeidstid skal gjennomføres, omfanget av ordningen og hvem/hvilke stillinger som skal delta i ordningen.

¹⁵ Det er partenes forståelse at kravet om sentral godkjenning ikke gjelder ved natt-, søn- og helgedagsarbeid som er hjemlet i arbeidsmiljøloven § 10-10 (4) og § 10-11 (4), dvs. dersom det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov. Det samme gjelder lokale avtaler om ren beredskapsvakt. I slike tilfeller er det tilstrekkelig at det inngås skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte.

Med mindre helt særskilte forhold gjør seg gjeldende, vil hovedtariffpartene godkjenne de lokale parterers enighet.¹⁶

§ 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.¹⁷
- (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 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.

¹⁶ Det er partenes klare forutsetning at etablering av arbeidstidsordninger i den enkelte bedrift, som ikke er direkte hjemlet i loven, i det alt vesentlige er overlatt til de lokale parter.

¹⁷ Bestemmelsen definerer normalarbeidsdagen. Normalarbeidsdagen kan i den enkelte bedriftsavtale, eventuelt særavtale, defineres annerledes, for eksempel som følger: «Den ordinære arbeidstiden plasseres i tidsrommet mandag til fredag kl. [...] til kl. [...] (normalarbeidstiden).».

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.¹⁸
- (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 1.1.2023.¹⁹

- (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.²⁰
- (12) I den enkelte bedriftsavtale kan det alternativt avtales tidskompensasjon i stedet for de beløpskompensasjoner som følger av denne paragraf.

¹⁸ Eventuelle avvik kan eksempelvis relatere seg til innslagstidspunkter, høyere eller lavere økonomiske satser, samt tidskompensasjon i stedet for økonomisk kompensasjon.

¹⁹ I tariffoppgjøret 2022 ble ikke det spesielle unntaket fra reglene om kompensasjon i § 5 nr. 9 videreført. Unntaket gjaldt såkalte «langdager» på inntil 2 ½ time en av ukens fire første dager. Bedrifter som fortsatt praktiserer slik «langdag» etter den gamle bestemmelsen, må endre praksis innen 1. januar 2023. Dette innebærer at det deretter må betales kompensasjon for disse timene, jf. § 5 nr. 2 og 3.

²⁰ Dersom eksempelvis yttergrensene for fleksitid er kl. 07.00 og kl. 20.00, skal det ikke ytes kompensasjon innenfor dette tidsrommet.

§ 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 feriepengegrunnlaget, 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 ivarettatt, 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

Felleserklæring²¹

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.²² 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.²³

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 fastlønssystemer. 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

²¹ Felleserklæringen har en generell utforming som i liten grad styrer lønnsfastsettelsen, men gir overordnede anvisninger på den lønnspolitikk som ligger til grunn for tariffavtalens lønssystem.

²² Det mest sentrale i de samfunnsøkonomiske hensyn, er at bedriftene og næringen anerkjenner frontfagsmodellen, og følger frontfagsrammen som norm for lønnsutviklingen i de enkelte år. Situasjonen i samfunnsøkonomien og konjunkturutviklingen må derved vektlegges i lønnsdannelsen, slik at ikke finansnæringen bidrar til lønnspress som kan svekke både landets konkurranseevne og næringens omdømme.

I tariffoppjøret 2022 ble ordet "må" erstattet med "skal", uten at dette innebærer noen realitetsforskjell.

²³ Lønnsveksten i tariffpopulasjonen vil være ett av flere elementer når lønn fastsettes og forhandles for ansatte utenfor forhandlingsområdet. I tariffforhandlingene 2018 ble det opprinnelig foreslått å bruke ordet «retningsgivende», noe Finans Norge avviste. «Normgivende» må i denne sammenheng ses på som en mer fleksibel formulering enn «retningsgivende».

resultatmåling. Ved innføring av prestasjons- og/eller resultatlønn anbefaler partene at fastlønnen skal utgjøre en så stor del av den totale lønn at eventuelle variasjoner i lønnsutbetalingene ikke fører til usikkerhet i forhold til den ansattes private økonomi.

I den enkelte bedriftsavtale skal det fremgå hvilke prinsipper som lønnsdannelsen i bedriften fastlegges og fordeles etter. Dette gjelder også den totale lønnsdannelsesfordeling på de ulike elementer. Slike prinsipper kan være et rent fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns gjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalen § 10-3 med et system med årlig lønns samtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønns tillegg skal fastsettes gjennom lønns samtalen.²⁴

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 lønns samtaler, 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.²⁵

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.²⁶ For å kunne identifisere utfordringer og iverksette tilpassede tiltak, utarbeides en årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn.²⁷ Konkrete tilfeller av

²⁴ Fjerde og femte punktum åpner for at de lokale parter kan bli enige om at ansettelsesutvalget ikke skal ha noen funksjon ved den individuelle lønnsdannelsen. De personlige tilleggene blir da kun et anliggende mellom leder og medarbeider. Finans Norges bedriftsavtalemal gir anvisning på en slik løsning.

²⁵ Partene kan for eksempel avtale, som en forsøksordning, at forpliktelsen til å avlønne etter den sentrale lønns tabellen ikke skal gjelde. Det er ikke Finans Norges intensjon at bestemmelsen skal åpne for å avtale forhandlingsrett for tillitsvalgte på den lokale potten. Det er derfor presisert i en ensidig protokolltilførsel fra 2016-oppgjøret at Finans Norge ikke vil godkjenne lokale avtaler som innebærer lokal forhandlingsrett på potten for individuelle lønnsjusteringer.

²⁶ Etter tariffoppgjøret 2022 fremgår det nå eksplisitt at arbeidsgiver har en lovbestemt plikt til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det er videre tydeliggjort at denne plikten krever oppfølging både fra partene sentralt og lokalt.

²⁷ Statistikken skal ikke inneholde opplysninger som kan innebære identifisering av enkeltindividers lønn. Se likevel likestillings- og

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.²⁸ Arbeidstakere som kommer tilbake etter fravær i foreldrepermisjon, skal ved gjeninntreden vurderes likelønnsmessig og med hensyn til likestilt videre karriere.²⁹

§ 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 22.³⁰
- (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.³¹
- (3) Fastlønnen pr. år fordeles likt over 12 måneder.³²

diskrimineringsloven § 32, som kan forplikte arbeidsgiver til å gi individuelle lønnsopplysninger.

²⁸ Bestemmelsen, som ble tilføyd ved sentralavtalerevisjonen i 2016, fastsetter ikke noen rett til tillegg for foreldre som er i foreldrepermisjon, se i den sammenheng § 13 nr. 4. Det må imidlertid foretas en lønnsvurdering.

²⁹ Vurderingen ved gjeninntreden skjer ut fra de samme kriterier som for øvrige ansatte (ved den årlige lønnsoppgjøret etter Hovedavtalen § 10-3. Bestemmelsen innebærer ikke i seg selv at arbeidsgiver har en plikt til å gjøre endringer i ansattes lønn etter endt foreldrepermisjon, selv om vurderingen skulle vise at det er skjevheter i avlønning. Resultatet av vurderingen vil kunne hensyntas når arbeidsgiver skal vurdere eventuelle individuelle lønnstillegg etter Hovedavtalen § 10-3. Det er ikke et krav etter bestemmelsen at vurderingen skal nedfelles skriftlig, det sentrale er at vurderingen faktisk blir gjort. Se for øvrig Sentralavtalen § 13 nr. 4.

³⁰ Arbeidsgivers plikt til å plassere alle ansatte på trinn etter Sentralavtalen § 7 nr. 1 ble tydeliggjort ved tariffrevisjonen i 2010.

Formuleringen «En ansatt skal lønnes ...» innebærer at arbeidsgiver uoppfordret plikter å plassere ansatte på trinn ved tiltredelse, hvis lønnsnivået er innenfor tabellens rammer. De ansatte skal også være på trinn videre i ansettelsesforholdet, så lenge fastlønnen ligger innenfor høyeste trinn på tabellen.

³¹ Etter tariffoppgjøret 2022 skal deltidsansattes relative avlønning fastsettes etter den aktuelle arbeidstidsordning i bedriften fremfor Sentralavtalens arbeidstidsordning. Eksempelvis vil en bedrift som praktiserer 35,5t arbeidsuke overfor heltidsansatte, måtte bruke dette som utgangspunkt for den relative beregningen av deltidsansattes månedslønn. Dersom det er deler av virksomheten som har egen arbeidstidsordning, vil deltidsansatte i slik enhet eller gruppering lønnes etter denne enhetens/gruppens aktuelle arbeidstidsordning for heltidsansatte.

³² Frem til sentralavtalerevisjonen i 2018, kunne medlemmene anvende lønssystem basert på 12,5 eller 12 månedslønner per år. Overgangen innebar at bedrifter som benyttet det ordinære 12,5-måneders regulativet fikk den halve ekstra månedslønnen fordelt på de øvrige måneder, og satsene økt med 0,44 prosent som kompensasjon for et lønnstap på grunn av ordningen med trekk i lønn for ferie, som erstattes av feriepenger.

Etter 2019 er det derved to ulike 12-måneders-regulativer, hhv. ordinært regulativ som inneholder kompensasjon, og

(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.³³

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).³⁴

§ 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

avvikende regulativ, uten. Hvilket lønnstrinn man er plassert på, kan altså relatere seg til to ulike regulativer, med forskjellige satser for årslønn, månedslønn og timelønn avhengig av hvilket regulativ som anvendes i bedriften. Det avvikende regulativet har derved fått en «a» for «avvikende», føyet til lønnstrinnsnummeret.

³³ Sentralavtalen har en varighet på to år, men partene har avtalt at forhandlinger kan opptas etter ett år med sikte på eventuelle lønnsreguleringer med virkning for annet avtaleår. Temaet for «mellomoppgjøret» er fastsettelsen av et eventuelt generelt tillegg, og ikke avtalens tekst.

³⁴ Blir partene ikke enige, kan hele avtalen sies opp med en måneds varsel og konfliktnidler kan altså anvendes.

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 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 fungeringstillegg på lønnstabellen eller som engangstillegg. Praktisering av denne bestemmelsen fastlegges i den enkelte bedriftsavtale.³⁵

§ 11 Overtidsbetaling

- (1) Overtidsarbeid³⁶ betales med lønnen omregnet til timebetaling + 50 %.³⁷
- (2) For overtidarbeid på lørdager, dager før helligdager og på søn- og helligdager og alle dager mellom kl. 21.00 og kl. 06.00,³⁸ betales heltids- og deltidsansatte et tillegg på 100 %.
- (3) Ved utregning av overtidbetaling settes 1 måned til 155 timer.³⁹
- (4) Pålagt arbeid⁴⁰ utover avtalt arbeidstid⁴¹ godtgjøres med overtidbetaling. Det ytes imidlertid ikke overtidbetaling ved arbeid innenfor ordning med forskjøvet arbeidstid eller for frivillig arbeid innenfor eventuell

³⁵ Størrelse på tillegget og eventuelle andre spørsmål knyttet til slike forhold reguleres i bedriftsavtalen, se Finans Norges bedriftsavtalemal som illustrasjon.

³⁶ Se definisjon av begrepet overtidarbeid i Sentralavtalen § 11 nr. 4. Sentralavtalen § 11 regulerer kun den økonomiske siden av overtidarbeid, og ikke grensene for overtidarbeid, jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (4) til (9).

³⁷ For ansatte som er omfattet av lønnskapittelet er overtidssetningen høyere enn lovens sats, se arbeidsmiljøloven § 10-6 (11).

³⁸ Offentlige høytidsdager, som eksempelvis 1. og 17. mai, likestilles i denne forbindelse med helligdager.

³⁹ Grunnlaget er månedslønn (regulativlønn) dividert med 155, deretter tillagt henholdsvis. 50 eller 100 prosent, sml. Sentralavtalen § 7 nr. 4.

⁴⁰ Utgangspunktet er at overtidarbeid må være pålagt, sml. arbeidsmiljøloven § 10-6 (1).

⁴¹ Arbeid utover den enkeltes daglige og/eller ukentlige ordinære arbeidstid gir rett på overtidbetaling etter bestemmelsen. Det er samtidig kun arbeid utover grensene for alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljøloven § 10-4 (1) som kan utgjøre overtid i arbeidsmiljølovens forstand.

fleksitidsordnings yttergrense.⁴² 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. 1.⁴³

- (5) Det regnes bare med hele og halve timer.⁴⁴ Sporadisk overtidsarbeid på mindre enn ½ time betales ikke.⁴⁵
- (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.⁴⁶
- (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 overtidbetaling for den faktiske tid som medgår.⁴⁷ Fritid holdes utenfor.⁴⁸ 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.

⁴² Sml. Sentralavtalen § 5 nr. 10 og nr. 11.

⁴³ I Sentralavtalen § 5 nr. 1 er normalarbeidsdagen definert (kl. 08.00 - 16.00), med mindre noe annet er avtalt i bedriftsavtalen. I forbindelse med overtid for deltidsansatte er det imidlertid antall timer som ligger innenfor normal arbeidsdag som skal legges til grunn. En normal arbeidsdag er 8 timer (08.00 - 16.00) minus spisepause 30 min., til sammen 7,5 timer. En deltidsansatt som arbeider 7,5 timer eller mindre, har således ikke krav på overtidbetaling før nevnte timetal er passert.

Dersom bedriften har kortere daglig arbeidstid enn 7,5 timer, blir overtidbetaling til deltidsansatte først aktuelt når antall arbeidstimer går ut over det daglige timeantallet som er fastsatt for heltidsansatte i den aktuelle bedrift. Deltidsansatte som jobber utover ukentlig normalarbeidstid i bedriften, vil ha krav på overtidbetaling for den overskytende delen

⁴⁴ Bestemmelsen tolkes slik at 14 minutter eller mindre ikke regnes om overtid, mens 15 - 44 minutter regnes som ½ time, og 45 - 60 minutter regnes som 1 time overtid.

⁴⁵ Bestemmelsen er ment å fange opp tilfeller hvor de ansatte enkelte ganger og kortvarig blir pålagt å arbeide utover daglig arbeidstids slutt. Dersom slikt kortvarig overtidsarbeid får preg av en mer jevnlig tilbakevendende ordning, må beregningen i Sentralavtalen § 11 nr. 5 første setning anvendes.

⁴⁶ Sml. arbeidsmiljøloven 10-6 (12).

⁴⁷ Når det gjelder deltidsansatte som blir innkalt på sin fridag eller kurset/konferansen ligger innenfor normal arbeidstid for heltidsansatte skal imidlertid godtgjøres med vanlig timelønn, såkalt mertidsbetaling, inntil full arbeidstid. Først deretter blir det aktuelt med overtidbetaling. Se Finans Norges bedriftsavtalemal.

⁴⁸ Fritid, som eksempelvis sosiale arrangementer eller sosialt samvær i tilknytning til selve kurset/konferansen, faller utenfor. Det samme gjelder reisetid.

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.⁴⁹

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.⁵⁰

⁴⁹ I tariffoppgjøret 2022 ble det fastsatt at bedriftene ikke bare «bør tilstrebe», men «skal» tilpasse arbeidsforholdene til de ansattes helse og ulike livsfaser.

⁵⁰ Retten til å få utbetalt differansen mellom sykepengene fra folketrygden og full lønn etter bestemmelsen, er betinget av at den ansatte oppfyller vilkårene for rett til sykepenger etter folketrygdloven. Hensikten med bestemmelsen er å sikre at ansatte som har en lønn over 6 ganger folketrygdens grunnbeløp får full lønn under sykdom.

Ved barns eller barnepassers sykdom («hjemme med sykt barn-dager») innebærer bestemmelsen en rett til å få utbetalt differansen mellom omsorgspenger fra folketrygden og full lønn. Når det gjelder pleiepenger som følge av barns sykdom, er

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 lønnslementer. 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.⁵¹

§ 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.⁵²
- (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

retten til full lønn begrenset til sykepengeperioden.

Ansatte mellom 67 og 70 år har kun rett til sykepenger fra trygden i 60 dager (se folketrygdloven § 8-3 (1)). Retten til full lønn under sykdom for ansatte som har passert 67 år er begrenset til perioden man har rett til sykepenger fra trygden, dvs. 60 dager. I tillegg kommer arbeidsgiverperioden på 16 dager. Etter fylte 70 år har ansatte ikke rett til sykepenger i det hele tatt, heller ikke i arbeidsgiverperioden (se folketrygdloven § 8-3 (1)).

⁵¹ Den ansatte kan velge å gå til fastlege eller annen lege, i stedet for til eventuell bedriftslege.

⁵² Retten til å få utbetalt differansen mellom foreldrepengene og full lønn etter bestemmelsen, er betinget av at den ansatte oppfyller vilkårene for rett til foreldrepenger etter folketrygdloven. Hensikten med bestemmelsen er å sikre at ansatte som har en lønn over seks ganger folketrygdens grunnbeløp, får full lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon. Fosterforeldre har ikke rett til foreldrepenger etter folketrygden og har på den bakgrunn heller ikke rettigheter etter denne bestemmelsen, jf. bestemmelsens første avsnitt.

Med «full lønn» menes i denne sammenheng den ansattes lønn ut fra valgt foreldrepengesats (100 % eller 80 %). Ansatte som velger 80 % sats har mao. ikke rett til 100 % lønn under foreldrepengerperioden. For ansatte som velger 80 % sats vil retten til å få dekket differansen mellom foreldrepenger og full lønn kun slå inn i tilfeller der 80 % lønn utgjør mer enn 6 G. Da skal arbeidsgiver dekke differansen mellom 6 G og 80 % sats/lønn.

Fra tid til annen reises det spørsmål om mor/far som øker sin stillingsandel i løpet av permisjonstiden skal ha utbetalt full lønn i henhold til utvidelsen. Folketrygdens beregning av fødselspenger er basert på den stillingsprosenten vedkommende har når fødselspermisjonen starter. Det ytes ikke noe ekstra hvis vedkommende øker sin stillingsandel. Tilsvarende vil også være utgangspunktet etter bestemmelsen. Hvis det foreligger en klar forhåndsavtale om at arbeidstaker for eksempel skal opp fra 80 % stilling til 100 % stilling fra en gitt dato, vil vedkommende ved påbegynt fødselspermisjon når denne dato nås, ha rett til full lønn i 100 % stilling som ytelse under den periode folketrygdloven gir foreldrepenger. Dersom det imidlertid er klart eller indirekte forutsatt at det på en gitt dato bare skal vurderes hvilken stillingsprosent hun/han skal over på, vil man ikke ha rett til økte foreldrepenger.

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 far⁵³ 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 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.⁵⁴ 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.

- (5) ⁵⁵Ansatte som er i foreldrepermisjon⁵⁶ i minimum 5 måneder⁵⁷ skal gis minst ett lønnstrinn⁵⁸ ved gjeninntreden.⁵⁹

⁵³ Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av en annen som bistår moren, sml. arbeidsmiljøloven § 12-3 (1) annen setning.

⁵⁴ Etter tariffoppgjøret 2022 er retten til tjenestefri med full lønn (ammefri) nå begrenset til barnets to første leveår. Folketrygdloven gir tilsvarende rett i barnets første leveår.

⁵⁵ Bestemmelsen tar sikte på å bedre likestillingen i finans, sikre likelønn for menn og kvinner, og å oppmuntre flere menn til å ta lengre fødselspermisjoner. På bakgrunn av disse hensynene er det verdt å merke seg at arbeidstakere som mottar foreldrepermisjonstillegg også skal vurderes i forbindelse med den årlige lønnsvurderingen, herunder likelønn, se Sentralavtalen kapittel 3, felleseklæringen, avsnitt åtte. Bestemmelsen er således ikke til hinder for at den ansatte kan få både personlig tillegg og foreldrepermisjonstillegg samme år. Se også Finans Norges fødselspermisjonsveileder.

⁵⁶ Med «foreldrepermisjon» menes både lønnet og ulønnet permisjon etter arbeidsmiljøloven §§ 12-4 og 12-5.

Svangerskapspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-2 og omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 regnes ikke som «foreldrepermisjon».

⁵⁷ Med «5 måneder» menes en periode som tilsvarer fem måneder med vanlig yrkesaktivitet. En arbeidstaker som jobber i full stilling vil få tillegget ved gjeninntreden etter minimum fem måneders full permisjon, mens den samme arbeidstakeren må ta minst 10 måneder permisjon om vedkommende er ute i 50 % permisjon.

⁵⁸ Bedrifter som har gått over til et trinnløst lønnsystem har gjerne avtalt at ett lønnstrinn skal tilsvare 1,7 % lønnstillegg. Hvis spørsmålet ikke er regulert i avtalen, gis et lønnstillegg som tilsvarer trinnintervallet lønnen til vedkommende ligger i.

Hovedtariffpartene har videre avtalt at ansatte som er unntatt fra lønnskapitlet i Sentralavtalen, jf. § 1 nr. 4, gis et lønnstillegg på 1,3 prosent av deres gjeldende faste årslønn.

⁵⁹ Tillegget får virkning fra første dag arbeidstakeren faktisk gjeninntre etter fullendt permisjon. Hvis arbeidstakeren forfremmes samtidig med gjeninntreden, kan tillegget hensyntas i lønnsøkningen som følger av forfremmelsen. Bedriften må klargjøre hvilken del av lønnsøkningen som tillegget utgjør.

§ 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 gruppelevsforsegning.⁶⁰

§ 15 Lønn under militærtjeneste mv.

- (1) Fast ansatte har under beordret tvungen ordinær militærtjeneste,⁶¹ rett til full lønn sammenlagt i inntil 90 dager (3 måneder).⁶² Det er en forutsetning for denne ytelse at vedkommende gjenopptar sitt arbeid i bedriften etter militærtjenesten og fortsetter minst i 6 måneder.⁶³

Som militærtjeneste betraktes også tvungen tjeneste i heimevernet,⁶⁴

⁶⁰ Bedriften skal velge den ordning som kommer best ut for arbeidstakers etterlatte.

⁶¹ Bestemmelsen omhandler vernepliktiges tjenesteplikt når det gjelder ordinær tjeneste som nevnt i forsvarsloven § 17 (2). Med vernepliktige siktes det til personer som har eller pålegges verneplikt etter forsvarsloven, uten noen form for frivillighet. Bestemmelsen kommer ikke til anvendelse ved tjenestegjøring som den ansatte har meldt seg til frivillig, for eksempel i FN-styrken. Bestemmelsen kommer heller ikke til anvendelse dersom en ansatt verver seg frivillig til øvrig tjeneste i forsvaret, herunder sivilforsvaret. Tjenesten er i slike tilfeller ikke pliktig, selv om vedkommende beordres til de enkelte øvelsene mv.

⁶² Se likevel Sentralavtalen § 15 nr. 3.

⁶³ Hvis den ansatte ikke oppfyller kravene, kan bedriften kreve tilbakebetalt lønn som er utbetalt under militærtjenesten, se også arbeidsmiljøloven § 14-15.

⁶⁴ Det samme følger av Sentralavtalen § 15 nr. 1 første punktum.

sivilforsvaret,⁶⁵ politireserven (lov av 21/11-1952)⁶⁶ og sivil erstatningstjeneste.⁶⁷

- (2) På samme vilkår som nr. 1, gis ansatte under repetisjonsøvelser⁶⁸ et så stort tillegg til det som utbetales av det offentlige, at de oppnår full lønn i inntil 1 måned i kalenderåret.⁶⁹ Heimevernstjeneste som er en del av den ordinære førstegangstjeneste, regnes i denne forbindelse ikke som repetisjonsøvelse.⁷⁰
- (3) Soldatens tjenestetillegg (dagpenger)⁷¹ tilfaller soldaten. Øvrige økonomiske ytelser som soldaten oppbærer av det offentlige, så som familietillegg, barnebidrag, botillegg o.l. fratrekkes i bedriftens godtgjørelse.⁷² For vernepliktige og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillingens hovedregulativlønn.⁷³ Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillingens lønn, faller den sivile lønn helt bort.

⁶⁵ Se sivilbeskyttelsesloven § 7.

⁶⁶ Se polititjenestepliktolven § 1.

⁶⁷ Ordningen med sivil erstatningstjeneste er opphørt.

⁶⁸ Vilkårene er at repetisjonsøvelsene er pålagt og at vedkommende gjeninntre etter avsluttet tjeneste, samt fortsetter i bedriften i minst 6 måneder.

⁶⁹ Når det gjelder repetisjonsøvelser, har den ansatte krav på at bedriften betaler differansen mellom det som utbetales av det offentlige og full lønn fra bedriften i inntil 1 måned. Se likevel Sentralavtalen § 15 nr. 3 første punktum.

⁷⁰ Hvis heimevernstjenesten er en del av den ordinære førstegangstjenesten, gjelder Sentralavtalen § 15 nr. 1.

⁷¹ Tjenestetillegget er per april 2021 kr 185,50. For arbeidstakere som tjenestegjør som befal, utgjør «tjenestetillegg»

beordringstillegg, militært tillegg, beredskapstillegg eller tillegg for administrativ forpleining. Tilsvarende gjelder for tillegg til korporaler og menige for undervannsbåttjeneste, dykkertjeneste, torpedo- og kanonbåttjeneste, fallskjermhopping og flyging. Nevnte tillegg er kompensasjon for spesiell ulempe eller risiko. Eventuelle «ledertillegg» som utbetales til visekorporaler og korporaler, anses ikke som tjenestetillegg. For en oversikt over de ulike tjenestetilleggene se: <https://www.forsvaret.no/heimevernet/okonomi>.

⁷² Det skal gjøres visse fradrag i lønnen for økonomiske ytelser som den ansatte mottar fra det offentlige. Utgangspunktet er at den ansatte for samme periode ikke skal ha godtgjørelse både fra bedriften og fra det offentlige. Ettersom det er staten som avgjør hvilke tillegg som skal utbetales, vil det være mest praktisk å tilskrive den avdeling som har innkalt den ansatte, og få opplyst beløpet den ansatte får utbetalt. Avdelingen vil da også holde bedriften løpende orientert om endringer i beløpet.

Meningen er at økonomiske ytelser fra det offentlige, som erstatter lønn fra arbeidsgiver, skal gå til fradrag i den utstrekning arbeidsgiveren betaler lønn under tjenesten. Som eksempler på dette kan nevnes familietillegg/barnebidrag (forsørgertillegg), botillegg osv. Forsørgertillegget utbetales én måned etter førstegangstjenesten, og hensikten er at familien skal ha noe å leve av mens soldaten skaffer seg arbeid. Dette er ikke aktuelt for ansatte i finans, og trekk av forsørgertillegget én måned etter førstegangstjenesten må derfor foretas. Det samme gjelder dimisjonspenger som utbetales soldater etter endt tjeneste.

⁷³ Når det gjelder vernepliktige og utskrevet befal, skal det i den lønn som utbetales av bedriften, kun gjøres fradrag for det beløp som svarer til den militære grad/stillings netto hovedregulativlønn etter statsregulativet, dvs. lønn etter trekk til pensjonsinnskudd og opplysnings- og utviklingsfond

- (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.⁷⁴

§ 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.⁷⁵

⁷⁴ Det er kun dersom tjenesten varer utover 6 dager, inklusiv lørdag og søndag, evt. andre helligdager/høytidsdager som den ansatte har fri, at arbeidsgiver skal foreta trekk i den sivile lønn for utbetalte ytelser fra det offentlige på lørdag og søndag, evt. helligdag/høytidsdag.

⁷⁵ AFP er en tariffbasert pensjonsordning for ansatte hos arbeidsgivermedlemmer. Ytelsen er livsvarig og kan tas ut fra fylte 62 år etter innvilget søknad, forutsatt at den ansatte oppfyller vilkårene i AFP-vedtektene. Fellesordningen for AFP i privat sektor administrerer ordningen.

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.⁷⁶

⁷⁶ Sentralavtalen inneholder ingen regler som gir ansatte rett til en spesifikk fagopplæring. Sentralavtalen inneholder imidlertid visse rettighetsbaserte bestemmelser, som skal bidra til å legge forholdene til rette for kompetanseutvikling i bedriftene.

(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.⁷⁷

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 fremmer⁷⁸ 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.⁷⁹

§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter

(1) Ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift skal drøfte forhold knyttet

I tariffoppgjøret 2022 ble nr.1 modernisert. Viktigheten av kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom hele arbeidslivet ble fremhevet. Videre er det tydeliggjort at mye av utviklingen skjer i det daglige arbeidet og at dette påvirker hvordan det arbeides på området.

⁷⁷ I tariffoppgjøret 2022 ble «kostnadsramme» som drøftingstema i punkt a) erstattet med temaet «kompetansebehov».

⁷⁸ Etter tariffoppgjøret 2022 er uttrykket «sikre» mangfold erstattet med «fremme» mangfold i punkt c). Endringen er av språklig karakter.

⁷⁹ Bedriftene oppfordres til å identifisere kandidater av hvert kjønn til lederstillinger. Dette vil kunne bidra til å forbedre kjønnsbalansen i lederstillinger i finans.

til kompetanseutvikling i bedriften.⁸⁰ 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 kompetansehevede tiltak.⁸¹
- b. Iverksette og gjennomføre kompetansehevede tiltak, jf. punkt a).
- c. Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevede 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.⁸²

(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 kompetansehevede tiltak som pålegges.⁸³

⁸⁰ Bestemmelsen må sees i sammenheng med Sentralavtalen § 18 om ansvar for tilrettelegging og Sentralavtalen § 19 om lokal oppfølging.

⁸¹ Det er bedriftens strategiske og forretningsmessige mål som danner grunnlaget for nåværende og fremtidig kompetansebehov, jf. Sentralavtalen § 17 nr. 1. I tariffoppgjøret 2022 er bestemmelsen blitt modernisert og forenklet. Bestemmelsen er nå rettet mot løpende planer og tiltak basert på kompetansebehovet i bedriften. Tidligere gjaldt en plikt til å utarbeide retningslinjer og å årlig kartlegge kompetansebehov.

⁸² I tariffoppgjøret 2022 ble det fastsatt en uttrykkelig plikt til å inkludere kompetansebehov og utviklingsmål i medarbeidersamtalen.

Dersom det i forbindelse med kartleggingen av bedriftens kompetansebehov identifiseres et kompetansegap hos den enkelte ansatte, skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan. Forutsetningen er at kompetansegapet kan dekket gjennom kompetansehevede tiltak.

⁸³ Manglende oppfyllelse av medvirkningsplikten kan få disiplinære konsekvenser for den enkelte ansatte.

§ 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.⁸⁴
- (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:⁸⁵
 - a. Tilrettelegging for kompetansehevende tiltak og trening av ferdigheter.⁸⁶
 - b. Lesefri og fri i forbindelse med eksamen og eventuelle andre evalueringsformer. Det skal gis tilstrekkelig fri til å gjennomføre eksamen og andre evalueringsformer.⁸⁷
 - c. Spesielle hensyn for ansatte med særskilte behov, herunder behov i ulike livsfaser.⁸⁸
 - d. Dekning av utgifter til kompetansehevende tiltak.⁸⁹
 - 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.

⁸⁴ Plikten må ses i sammenheng med den generelle plikten til tilrettelegging for kompetanseutvikling etter arbeidsmiljøloven § 4-2. I tariffoppgjøret 2022 ble det fastsatt at pålagte kompetansehevende tiltak skal skje i arbeidstiden, med unntak for tilfellene som nevnt i avtalen § 11 nr. 7.

⁸⁵ Etter tariffoppgjøret 2022 er det nå en plikt for arbeidsgiver til å «utarbeide rammer» for tilrettelegging mv. Dette erstatter den tidligere plikten til å «utarbeide retningslinjer». Formålet er å gi økt lokal fleksibilitet.

⁸⁶ Trening av ferdigheter kan for eksempel være «on the job training» og andre tiltak der den ansatte kan trene på de arbeidsoppgaver som skal gjennomføres.

⁸⁷ Eventuell rett til arbeidsfri etter bestemmelsen er knyttet opp til kompetanseutviklende tiltak som iverksettes ut fra bedriftens kompetansebehov, se Sentralavtalen § 17 nr. 2 a).

I tariffoppgjøret 2022 ble retten til «fridag» ved eksamen erstattet med en rett til «tilstrekkelig fri, jf. tidligere § 18 nr. 3 (nå opphevet). Endringen åpner for at det kan gis fri deler av dagen ved kortere eksamener.

⁸⁸ Hvilke ansatte som kan sies å ha «særskilte behov» må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. I tariffoppgjøret 2022 ble eksemplifiseringen med ansatte med omsorg for barn under 12 år erstattet med en henvisning til ansatte i ulike livsfaser. Dette innebærer et større fokus på å hensynta særskilte behov hos ansatte gjennom hele arbeidslivet.

⁸⁹ Bestemmelsen hjemler i seg selv ingen rett til dekning av utgifter i forbindelse med kompetanseutvikling, men utgiftsdekning er et drøftingstema.

- (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.⁹⁰

§ 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 lønsmessige 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.⁹¹

⁹⁰ Bestemmelsen er ny fra 2022 og regulerer at arbeidsgiver skal dekke studieutgifter til pålagte kompetansehevende tiltak, likevel slik annet kan avtales ved innvilgelse av det enkelte tiltak. Arbeidsgiver er derfor ikke forpliktet til å dekke alle studieutgifter, såfremt det i forbindelse med godkjenning av det enkelte tiltak klargjøres at hele eller deler av studieutgiftene ikke betales av arbeidsgiver.

⁹¹ Ledelsen har ingen plikt til å etablere retningslinjer om lønnsvurdering ved kompetanseheving, hvis vurderingen av dette ivaretas gjennom den årlige lønns gjennomgangen. Ledelsen står imidlertid selvsagt fritt til å utarbeide retningslinjer om dette, i samråd med de tillitsvalgte. I den grad bedriftene har eller vil etablere retningslinjer om slik lønnsvurdering, vil Finans Norge fraråde regler som gir automatiske lønnsstillegg kun fordi den ansatte har gjennomført en bestemt kompetanseheving, f.eks. en autorisasjon eller sertifisering.

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.⁹² Blir avtalen oppsagt, skal partene senest 1 måned før utløpstidspunktet ha lagt frem sine forslag til endringer i avtalens tekst.⁹³

⁹² Bestemmelsen angir en varighet på Sentralavtalen på to år. Den gjelder fra 1. mai og til 30. april to år frem i tid. Avtalen forlenges med ett år ad gangen hvis den ikke sies opp ved utløpet av den angitte varighetsperiode. Dette kalles prolongasjon. Eventuell oppsigelse må gis skriftlig senest 3 måneders før avtalens utløp. Dette vil i praksis si før 1. februar i utløpsåret.

⁹³ Krav som ønskes behandlet i tariffrevisjonen må fremmes senest 1 måned før utløpstidspunktet, dvs. innen 1. april.

for
FINANS NORGE

Runa Opdal Kerr (sign.)

for
FINANSFORBUNDET

Vigdís Mathisen (sign.)

VEDLEGG 1

Tilleggsprotokoll mellom Finans Norge og Finansforbundet ved tariffoppgjøret 2018⁹⁴

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. ⁹⁵
Begrensninger	Som frontfaget mtp. uførepensjon, gavepensjon, o.l.

⁹⁴ Finans Norge har laget en egen veileder for overgangstillegget.

⁹⁵ I tariffoppgjøret 2022 ble ordningen videreført i ytterligere to år.

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	Lønn (kroner)		
	Pr. år	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	Pr. år	Lønn (kroner)	
		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