



SENTRALAVTALE

**mellom Finansnæringens
Arbeidsgiverforening
og Finansforbundet**

2010 -2012

SENTRALAVTALE
mellom Finansnæringsens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet for
ansatte i Finansnæringsens Arbeidsgiverforenings medlemsbedrifter
gjeldende fra 1. mai 2010 til 30. april 2012

Innholdsfortegnelse

KAPITTEL I OM FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE	4
§ 1 Omfang	4
§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale	4
KAPITTEL II ARBEIDSTID OG FERIE	4
Felleserklæring vedrørende arbeidstid.....	4
§ 3 Sentralregler om arbeidstid.....	5
§ 4 Nattarbeid samt søn- og helgedagsarbeid	6
§ 5 Sentralregler om kompensasjon.....	6
§ 6 Ferie	7
KAPITTEL III LØNN	8
Felleserklæring	8
§ 7 Regulativets anvendelse	9
§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2.avtaleår	9
§ 9 Lønnsansiennitet	10
§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling.....	10
§ 11 Overtidsbetaling.....	10
KAPITTEL IV SOSIALE YTELSESR	11
Felleserklæring	11
§ 12 Lønn under sykdom	11
§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon.....	12
§ 14 Lønn ved dødsfall	12
§ 15 Lønn under militærtjeneste m.v.....	12
§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)	13
KAPITTEL V KOMPETANSEUTVIKLING (<i>reglene i dette kapittel gjelder fra 1. mai 2011</i>).....	13
Felleserklæring	13
§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter.....	14
§ 18 Tilrettelegging mv.	15
§ 19 Lokal oppfølging	16

KAPITTEL VI VARIGHET	16
§ 20 Varighet	16

Vedlegg: Lønnsregulativet

KAPITTEL I

OM FINANSNÆRINGENS ARBEIDSGIVERFORENING OG FORHOLDET TIL DEN ENKELTE BEDRIFTSAVTALE

§ 1 Omfang

1. Sentralavtalen gjelder for ansatte i Finansnæringens Arbeidsgiverforenings medlemsbedrifter, med mindre annet er særskilt fastsatt i denne paragraf eller i de enkelte paragrafer.
2. Følgende ansatte omfattes ikke av Sentralavtalen:
 - Alle med tittel banksjef eller direktør forutsatt at de har personalansvar, eller andre på tilsvarende nivå som regnes som arbeidsgivers representanter.
 - De som er ansatt til vikariat, sesongarbeid eller annet arbeid av midlertidig karakter for en periode som er 6 måneder eller kortere.
3. Ansatte som omfattes av Sentralavtalen, men som i henhold til arbeidsmiljølovens §§ 10-12 (1) og (2) er unntatt fra lovens arbeidstidskapittel (kap.10) er også unntatt fra følgende regler i denne Sentralavtale:
 - Felleserklæring vedrørende arbeidstid.
 - § 3 Sentralregler om arbeidstid
 - § 5 Sentralregler om kompensasjon.
 - § 11 Overtidsbetaling.
4. Ansatte lønnet over lønnstrinn 76 er unntatt fra Sentralavtalens kapittel III, Lønn.

§ 2 Forholdet til den enkelte bedriftsavtale

I den enkelte bedriftsavtale skal det konkret fremgå hvilke stillinger som faller utenfor Sentralavtalen. Stillinger som ikke omfattes av Sentralavtalen, faller også utenfor den enkelte bedriftsavtale, med mindre annet avtales.

KAPITTEL II

ARBEIDSTID OG FERIE

Felleserklæring vedrørende arbeidstid

Finansnæringens Arbeidsgiverforening 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 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. Dersom ledelse og tillitsvalgte i bedriften er enige om ikke å gjøre endringer i arbeidstidsordninger som eksisterer, skal disse ordninger skrives inn som arbeidstidsregler i angjeldende 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 for, jfr. pkt 1, og til kl. 18.00 på ukens 5 første dager, gis en normal kompensasjon på 25 % tillegg til timelønnen. Det samme gjelder i tidsrommet fra kl. 06.00 til daglig arbeidstids begynnelse.
3. Dersom deler av den ordinære ukentlige arbeidstid legges i tidsrommet fra kl. 18.00 til kl. 21.00, gis en 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 1/2 time forskjøvet arbeidstid en av ukens 4 første dager.
10. Betaling for overtid og kompensasjon i henhold til denne paragraf skal ikke anvendes kumulativt for samme tidsrom.
11. For ansatte som omfattes av bedriftens eventuelle fleksitidsordninger skal det ikke ytes kompensasjon innenfor fleksitidens yttergrenser.
12. I den enkelte bedriftsavtale kan det alternativt avtales tidskompensasjon i stedet for de beløpskompensasjoner som følger av denne paragraf.

§ 6 Ferie

1. Ferie gis etter ferielovens bestemmelser og for øvrig etter reglene i denne paragraf. Den utvidede ferien som følger av ferielovens § 15, forskutteres ved at den resterende delen (5 virkedager) er innført som en avtalefestet ordning.
 - 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, jfr. 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, jfr. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, jfr. 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 feriefritid uavhengig av opptjeningen av feriepenger. Den ansatte kan også kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7, nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Tariffpartene oppfordrer til at plasseringen av den avtalefestede ferie gjennomføres slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivaretatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.
 - 1.6 Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte ansatte, kan den avtale-

festede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

2. Bedriften betaler feriepengene av full lønn i inntil 52 uker hvert opptjeningsår ved sykdom, samt feriepengene 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 feriepengene av i henhold til ferielovens § 10, nr. 4.
3. Ved beregning av feriepengegrunnlaget skal feriepengene i opptjeningsåret alltid settes til feriepengene for full ferie i henhold til ferielovens § 5 nr. 1, nr. 2 eller nr. 6, 2. punkt samt for full avtalefestet ferie etter pkt. 1 ovenfor, uansett antall faktisk avviklede feriedager i opptjeningsåret.
4. Ansatte som har fylt 60 år i løpet av ferieåret, har rett til 6 virkedager ekstra ferie, jfr. ferielovens § 5, nr. 2. Den ansattes ønske når det gjelder avviklingen av ekstraferien imøtekommes så langt det er praktisk og rettslig mulig.
5. Ansatte som har bedre feriebetingelser, beholder disse.

KAPITTEL III LØNN

Felleserklæring

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

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

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

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

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

fastlønnssystem med stillingsklasser på grunnlag av et normeringssystem. Etter skriftlig avtale kan de lokale tariffparter erstatte den lønns gjennomgang som er beskrevet i Hovedavtalens § 14 nr. 5 med et system med årlig lønnsamtale mellom leder og medarbeider. Eventuelle individuelle lønnstillegg skal fastsettes gjennom lønnsamtalen.

Ved enighet mellom ledelse og de tillitsvalgte kan den enkelte bedrift gjennom skriftlig avtale, som en forsøksordning, sette ut av kraft ytterligere lønnsrelaterte elementer i Sentralavtalen og Hovedavtalen.

Partene er opptatt av likelønn. Det er viktig at det settes fokus på dette både sentralt og lokalt. For at de lokale parter skal kunne ha oversikt over likelønnsutviklingen i bedriften, utarbeides det årlig lønnsstatistikk fordelt på kjønn, og statistikken gjøres tilgjengelig for de tillitsvalgte. Dersom partene lokalt konstaterer konkrete tilfeller av forskjellsbehandling i lønn på grunn av kjønn, skal dette rettes opp.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsvurderingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

§ 7 Regulativets anvendelse

1. En ansatt skal lønnes etter lønnstabellens satser som fremgår av vedlegg 1, fra tiltredelse i bedriften. Begynnerlønn skal ikke være lavere enn lønnstrinn 1.
2. Deltidsansatte lønnes etter lønnstabellens satser og med månedslønn som fastsettes etter avtalt arbeidstids lengde i forhold til den ukentlige arbeidstid for heltidsansatte i den enkelte bedrift.
3. Ansatte gis opprykk ett lønnstrinn hvert år inntil lønnstrinn 18 er nådd.
4. Differansen mellom «samlet lønn pr. år» og «regulativlønn» utgjør ½ månedslønn. Denne differanse tilsvarer ekstra lønnsutbetaling i desember. Samlet utgjør således desemberlønnen 1 ½ månedslønn.

Ledelse og tillitsvalgte kan istedenfor, i bedriftsavtalen eller ved særavtale, jfr. Hovedavtalens § 7 nr. 4 e) eller § 8, bli enige om at denne halve ekstra månedslønn skal fordeles med like deler inn i vanlig månedslønn, dvs. uten at "samlet lønn pr. år" endres. Dersom denne ordning opphører, skal bedriften igjen gå over på ordningen med 12 ½ måneders lønn, og også da uten at "samlet lønn pr. år" endres. Eventuell overgang fra det ene til det andre system må alltid skje med virkning fra et kalenderårsskifte.

5. Reglene i denne paragraf gjelder ikke for selgere i forsikring som lønnes etter særskilt avlønning for slike selgere. (Det tidligere assurandørområdet i forsikring, jfr. Hovedavtalens § 7 nr. 6.)

§ 8 Lønnsreguleringsbestemmelse for 2.avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Finansnærings Arbeidsgiverforening og Finansforbundet om eventuelle lønnsreguleringer for 2.avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske

situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2.avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1.avtaleår.

Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav, innen 14 dager etter forhandlingens avslutning, si opp avtalen med 1 måneds varsel (dog ikke til utløp før 30. april 2011).

§ 9 Lønnsansiennitet

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

§ 10 Fungering i høyere lønnet stilling

Ansatte som midlertidig fungerer i en høyere lønnet stilling, gis et 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 overtidstillegget utbetales.
7. For pliktig deltakelse ved skriftlig innkalling til opplærings- og informasjonstiltak som bedriften arrangerer, og som faller utenfor ordinær arbeidstid for den enkelte ansatte, gis overtidsbetaling for den faktiske tid som medgår. Fritid holdes utenfor. Dersom deltakelsen er frivillig, skal dette fremgå av den skriftlige innbydelse. De nærmere regler om praktiseringen av denne bestemmelse fastlegges i bedriftsavtalen.
8. Det overtidsarbeid som bedriften pålegger, reguleres for øvrig i samsvar med gjeldende lovgivning.

KAPITTEL IV SOSIALE YTELSE

Felleserklæring

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

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

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

§ 12 Lønn under sykdom

1. Lønn under sykdom (egen sykdom og barn eller barnepassers sykdom) gis i samsvar med bestemmelsene i folketrygdloven. Dersom sykepengene fra folketrygden ikke dekker den faktiske lønn, jfr. folketrygdlovens § 8-10, 2. ledd, har den ansatte rett til å få utbetalt differansen mellom sykepengene og full lønn.

Protokolltilførsel:

Partene er oppmerksom på at delvis fravær (for eksempel "50 % sykmeldt" og "tidskontofravær") innebærer at reglene er problematisk å anvende for ansatte som har bevegelige 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 bedriftens bedriftslege. Denne undersøkelse bekostes av bedriften.

§ 13 Lønn i forbindelse med fødsel og adopsjon

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

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

2. I forbindelse med fødsel, jfr. arbeidsmiljølovens § 12- 3 (1), har barnets far rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager (to uker). Vilkåret for slik lønnskompensasjon er at han overtar omsorgen for andre barn under 10 år, eller tar hånd om mor og barn etter fødselen.

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

§ 14 Lønn ved dødsfall

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

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

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

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

§ 15 Lønn under militærtjeneste m.v.

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

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

2. På samme vilkår som nr. 1, gis ansatte under repetisjonsøvelser et så stort tillegg til

det som utbetales av det offentlige, at de oppnår full lønn i inntil 1 måned i kalenderåret. Heimevernstjeneste som er en del av den ordinære førstegangstjeneste, regnes i denne forbindelse ikke som repetisjonsøvelse.

3. Soldatens tjenestetillegg (dagpenger) tilfaller soldaten. Øvrige økonomiske ytelser som soldaten oppbeholder av det offentlige, så som familietillegg, barnebidrag, botillegg o.l. fratrekkes i bedriftens godtgjørelse. For vernepliktige og utskrevet befal skal det i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grad/stillingens hovedregulativlønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillingens lønn, faller den sivile lønn helt bort.
4. Ved beordret, tvungen øvelse eller kurs i heimevernet, sivilforsvaret eller politireserven som varer 6 dager eller mindre, inklusiv lørdag og søndag, evt. andre helligdager/høytidsdager som den ansatte har fri, beholder den ansatte alle tjenestetillegg som utbetales for lørdag og søndag, evt. helligdag/høytidsdag.

§ 16 Avtalefestet førtidspensjon (AFP)

- a) Bestemmelser gjeldende for arbeidstakere som går av med AFP før 1.1.2011.

Det er innført en ordning med avtalefestet førtidspensjon i finansnæringen. Ordningen er et tilbud til ansatte fra fylte 62 år, og gjelder til fylte 67 år.

De nærmere vilkårene for AFP i finans fremgår av vedtektene for ordningen fastlagt av Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet, godkjent av Sosialdepartementet.

Avtalen om førtidspensjon i finansnæringen forutsetter at staten yter 40 % av pensjonsordningens utgifter til pensjonsytelsene for så vidt angår pensjon fra fylte 64 år.

Partene anbefaler at tjenestepensjoner i den enkelte bedrift ved ordinær alderspensjon fra 67 år ikke forringes som følge av at AFP-ordningen tas i bruk.

- b) Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP 1.1.2011 eller senere.

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan ta ut AFP. AFP i finansområdet er fra 1.1.2011 slått sammen med AFP- ordningen i andre tariffområder til en felles AFP- ordning i privat sektor.

KAPITTEL V

KOMPETANSEUTVIKLING

(reglene i dette kapittel gjelder fra 1. mai 2011)

Felleserklæring

1. Kompetente medarbeidere er en forutsetning for en bærekraftig finansnæring. Finansnæringens Arbeidsgiverforening og Finansforbundet erkjenner den store betydningen kompetanseutvikling har for den ansattes, bedriftens og samfunnets

utvikling. Dette gjelder både kompetansehevende tiltak som iverksettes av den enkelte bedrift og all annen relevant kompetanseutvikling.

Med kompetanseutvikling menes utvikling av kunnskaper, holdninger og ferdigheter.

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

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

Finansnæringen har en lav andel kvinner i lederstillinger. Partene anbefaler at det i den enkelte bedrift iverksettes opplærings- og utdanningstiltak, og på annen måte legges til rette for at andelen kvinner i lederstillinger øker. Det anbefales i denne forbindelse at ledelse og tillitsvalgte drøfter sammenhengen mellom bedriftens rekrutteringstiltak for ulike stillingskategorier og bedriftens utdanningspolitikk.

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

§ 17 Samarbeid – de lokale parters rettigheter og plikter

1. Ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift skal drøfte forhold knyttet til kompetanseutvikling i bedriften. I forbindelse med drøftelsene skal ledelsen legge frem de strategiske og forretningsmessige mål som danner grunnlaget for bedriftens nåværende og fremtidige kompetansebehov. I bedrifter med kompetanseutvalg eller liknende organ, jf. Felleserklæringen punkt 2 a), kan disse drøftelsene skje i utvalget.
2. Den enkelte bedrift skal:

- a) Kartlegge bedriftens kompetansebehov. Kartleggingen bør oppdateres 1 gang pr. år. Hvis kartleggingen viser at det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med kompetansehevende tiltak. Ved kompetansegap hos den enkelte ansatte skal det utarbeides en kompetanseutviklingsplan.
 - b) Etablere bedriftsinterne retningslinjer på bakgrunn av drøftelsene i nr. 1. Retningslinjene skal omhandle gjennomføring og oppfølging av kompetansekartlegging og iverksettelse av aktuelle tiltak. Retningslinjene har som hovedmål å etablere prosedyrer for å tilfredsstille bedriftens kompetansebehov.
 - c) Iverksette og gjennomføre kompetansehevende tiltak i samsvar med bedriftens retningslinjer.
 - d) Tilrettelegge og motivere for at den enkelte ansatte kan gjennomføre aktuelle kompetansehevende tiltak og trene opp sine ferdigheter.
3. Tillitsvalgte skal bidra til at bedriften kan gjennomføre kompetansekartleggingen på en god måte og støtte opp under arbeidet med å utvikle bedriftens og de ansattes kompetanse.
 4. Den enkelte ansatte skal ta aktivt del i og har ansvar for egen utvikling, og skal delta i de kompetansehevende tiltak som tilbys.

§ 18 Tilrettelegging mv.

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

§ 19 Lokal oppfølging

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

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

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

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

KAPITTEL VI VARIGHET

§ 20 Varighet

Avtalen trer i kraft 1. mai 2010 og gjelder til 30. april 2012, og videre ett år ad gangen hvis skriftlig oppsigelse ikke finner sted senest 3 måneder før utløpstidspunktet. Blir avtalen oppsagt, skal partene senest 1 måned før utløpstidspunktet ha lagt frem sine forslag til endringer i avtalens tekst.

for
FINANSNÆRINGENS
ARBEIDSGIVERFORENING

Jan Asker
(sign.)

for
FINANSFORBUNDET

Jorunn Berland
(sign.)