

KJARASAMNINGUR

SAMTAKA STARFSMANNA
FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

OG

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

16. maí 2011 – 31. janúar 2014

Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja SSF og Samtök atvinnulífsins
undirrituðu nýjan kjarasamning 16. maí 2011.

Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til
31. janúar 2014

Kjarasamningurinn frá 16. maí 2011 hefur nú verið felldur inn í eldri kjarasamning.



Prentun: Oddi, umhverfisvottuð prentsmiðja

Efnisyfirlit

1	KAUP	6
1.1	Mánaðarlaun	6
1.2	Dagvinnukaup	8
1.3	Yfirvinnukaup	8
1.4	Álagsgreiðslur og vaktaálag	8
1.5	Röðun starfsheita í launaflokka	8
1.6	Desember- og orlofsuppbót	9
2	VINNUTÍMI	10
2.1	Dagvinna	10
2.2	Hlutastarf	10
2.3	Yfirvinna	10
2.4	Lágmarkshvöld	11
2.5	Útkallsvaktir (gæsluvaktir)	12
2.6	Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími	12
3	MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	13
3.1	Vinnuhlé í dagvinnu	13
3.2	Vinnuhlé í yfirvinnu	13
3.3	Fæði og mötuneyti	13
4	ORLOF	14
4.1	Lengd orlofs	14
4.2	Orlofsfé	14
4.3	Orlofsár	14
4.4	Orlofstími	14
4.5	Ákvörðun orlofs	14
4.6	Veikindi í orlofi	14
4.7	Frestun orlofs	15
5	FERÐIR OG GISTING	16
5.1	Ferðakostnaður skv. reikningi	16
5.2	Dagpeningar innanlands	16
5.3	Greiðsluháttur	16
5.4	Akstur til og frá vinnu	16

5.5	Fargjöld erlendis	16
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	16
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða	16
5.8	Endurskoðunarnefnd	17
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað	17
6	VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL	18
6.1	Fjarvistir vegna veikinda	18
6.2	Fæðingarorlof	19
6.3	Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál.	20
7	SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR	21
7.1	Slysatryggingar	21
7.2	Líftrygging	22
7.3	Greiðsla við andlát	23
7.4	Ferðatryggingar	23
7.5	Persónulegir munir	23
7.6	Vátryggingaskylda	23
8	ÍÐGJÖLD TIL LÍFEYRIS-, STYRKTAR-, STARFSMENNTA- OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐA	25
8.1	Lífeyrissjóður	25
8.2	Styrktarsjóður	25
8.3	Menntunarsjóður	25
8.4	Starfsendurhæfingarsjóður	25
9	VINNUFÖT	26
9.1	Einkennisföt	26
9.2	Hlífðarföt	26
10	AFLEYSINGAR	27
10.1	Staðgenglar	27
11	FRÆDSLUMÁL, LEYFI, ENDURHÆFING OG ATVINNUMISSIR	28
11.1	Fullorðinsfræðsla	28
11.2	Leyfi	28
11.3	Atvinnumissir	28
12	RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR	29
12.1	Ráðningar í stöður	29
12.2	Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur	29
13	ÝMIS ÁKVÆÐI	30
13.1	Samvinna um skipulags- og tæknimál	30

13.2 Skilgreining	30
13.3 Lágmarkskjör	30
13.4 Starfsreglur	30
13.5 Trúnaðarmenn o.fl.	30
13.6 Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu	31
13.7 Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	31
14 GILDISTÍMI	32
BÓKANIR	33
KJARASAMNINGUR MILLI SSF OG SA 16.5. 2011	34
STYRKTARSJÓÐUR SSF	44
SAMNINGUR UM ÁKVEÐNA ÞÆTTI ER VARÐA SKIPULAG VINNUTÍMA	47
LÖG NR. 34/1977	52
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA BANKAMANNA	55
SKÝRINGAR MEÐ SAMKOMULAGI UM KJARASAMNING	
BANKAMANNA	57
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SSF	
FYRIR STARFSMENN SEDLABANKA ÍSLANDS.	58
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN.	62

1 KAUP

1.1 Mánaðarlaun¹

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. febrúar 2012 vera sem segir í neðangreindum launaflokkum, skv. nánari ákvæðum sammings þessa.

Launatafla 152. Gildir frá 1. febrúar 2012.

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Eftir 12 ár	Eftir 15 ár
101	202.918	193.087	212.193	217.493	221.468	224.118	225.443
102	207.257	212.731	216.836	222.310	226.415	229.152	230.520
103	211.875	217.533	221.777	227.435	231.678	234.507	235.922
111	216.680	222.531	226.919	232.769	237.157	240.082	241.544
112	221.652	227.701	232.238	238.287	242.825	245.849	247.361
113	226.796	233.052	237.743	243.999	248.690	251.817	253.381
121	232.109	238.576	243.427	249.894	254.745	257.979	259.596
122	237.610	244.298	249.313	256.002	261.017	264.360	266.032
123	243.296	250.210	255.396	262.312	267.498	270.956	272.685
131	249.171	256.321	261.684	268.833	274.196	277.772	279.559
132	255.247	262.640	268.185	275.579	281.123	284.820	286.668
133	261.532	269.176	274.910	282.554	288.288	292.110	294.021
141	268.029	275.934	281.862	289.767	295.695	299.647	301.623
142	274.750	282.924	289.054	297.227	303.356	307.443	309.486
143	281.697	290.149	296.488	304.939	311.277	315.502	317.615
151	288.880	297.619	304.173	312.911	319.465	323.834	326.019
152	296.307	305.342	312.119	321.155	327.932	332.450	334.708
153	303.983	313.325	320.332	329.676	336.682	341.353	343.689
161	311.926	321.587	328.832	338.492	345.737	350.568	352.983
162	320.137	330.126	337.617	347.607	355.098	360.092	362.590
163	328.632	338.961	346.707	357.035	364.782	369.946	372.529
171	337.411	348.091	356.101	366.781	374.790	380.131	382.800
172	346.489	357.531	365.813	376.855	385.138	390.659	393.420
173	355.874	367.292	375.855	387.274	395.837	401.547	404.401

1 Launatöflur sem giltu frá 1. júní 2011 til 31. janúar 2012, nr. 151 A og 151 B, er að finna í undirrituðum kjarasamningi dags. 16. maí 2011, sem er fylgiskjal með heildarútgáfu sammings þessa.

181	365.579	377.385	386.240	398.046	406.902	412.804	415.756
182	375.619	387.826	396.982	409.190	418.346	424.450	427.502
183	385.994	398.617	408.083	420.706	430.174	436.486	439.641
191	396.722	409.774	419.563	432.615	442.404	448.931	452.193
192	407.814	421.310	431.431	444.928	455.049	461.797	465.171
193	419.286	433.240	443.707	457.661	468.127	475.104	478.593
201	431.149	445.578	456.399	470.829	481.651	488.865	492.473
202	443.413	458.333	469.522	484.443	495.632	503.093	506.822
203	456.095	471.522	483.093	498.519	510.089	517.803	521.659

Fæðingarstyrkur er 57.141 kr. frá 1. febrúar 2012.

Hækkun mánaðarlauna

1.2. 2013: 3,25%.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.1.3 Við röðun í launaflokka skal meðal annars tekið tillit til starfsaldurs og menntunar. Eitt ár í starfi jafngildir einum flokki í launatöflu. Starfsaldur er ákveðinn með hliðsjón af eftirfarandi:

a) Störf hjá fjármálafyrirtæki reiknast að fullu.

b) Störf hjá ríki, sveitarfélagi og öðrum aðilum reiknast að fullu, enda nýtist sú reynsla í starfinu.

Með starfsaldri skv. þessari grein er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. 50% starfs í 3 mánuði eða lengur.

1.1.4 Launaflokkar 101 – 113 eru aðeins ætlaðir lausráðnum starfsmönnum.

Fastráðinn starfsmaður skal eiga rétt á launum ekki lægri en skv. launaflokki 121.

Starfsmaður skal eiga rétt á launum ekki lægri en skv. launaflokki 122 þegar fjögurra ára starfsaldri er náð.

1.1.5 Starfsmaður, sem starfað hefur í 3 ár í fjármálafyrirtæki, skal fá 4% álag á þau laun sem hann fær skv. grein 1.1.1. Eftir 5 ára starf verði þetta álag 7%, 7 ára starf 11%, 9 ára starf 14%, 12 ára starf 16% og eftir 15 ára starf 17%.

Starfsmaður, sem tekið hefur háskólapróf, fær aldursálag samkvæmt þessari grein að hámarki 4 árum fyrir en ella, enda nýtist menntun hans í starfi.

Heimilt er við ákvörðun starfsaldursálags að taka til greina starfstíma hjá öðrum vinnuveitendum en banka við hliðstæð störf, enda hafi sá starfstími eigi verið metinn til starfsaldursálags áður. Slíkur starfstími getur þó mest orðið 3 ár.

1.1.6 Ákvæði greina 1.1.4 - 1.1.6 taka einnig til starfsmanna, sem ekki gegna fullu starfi.

- 1.1.7 Það skal vera aðalregla að fastráðnir starfsmenn fái laun sín greidd fyrir fram fyrsta virkan dag hvers mánaðar en lausráðnir starfsmenn eftir á í lok hvers mánaðar eða fyrsta virkan dag þess næsta, nema um annað sé samið við hlutaðeigandi starfsmannafélag.
- 1.1.8 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekju- og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar svo og frítökuréttur.

1.2 Dagvinnukaup

- 1.2.1 Dagvinnukaup á klst. miðast við deilitölu 160 miðað við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður er í.

1.3 Yfirvinnukaup

- 1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.3.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársdag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við þann launaflokk er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.3.3 Semja má við starfsmenn um fasta mánaðarlega þóknun fyrir yfirvinnu.
- 1.3.4 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 2 vikum eftir síðasta reikningsdag.
- 1.3.5 Starfsmaður í hlutastarfi skal fá greitt dagvinnukaup sæki hann námskeið að deginum til þótt það sé haldið utan reglulegs vinnutíma hans.

1.4 Álagsgreiðslur og vaktaálag

- 1.4.1 Vaktaálag skal miðast við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður er í. Á tímabilinu kl. 17:00-24:00 skal vaktaálag vera 33,33%, á tímabilinu kl. 24:00-09:00 og um helgar 45% og á stórhátíðadögum 90%. Þetta ákvæði á þó ekki við um kvöld- og næturverði né um starfsfólk sem vinnur á tímabilinu kl. 12:30-19:15, sbr. grein 2.2.3.

1.5 Röðun starfsheita í launaflokka

Lágmarkslaun starfsheita í launaflokka skulu vera sem hér segir:

- 121 Nýliðar
- 131 Gjaldkerar og bankaritarar
- 151 Fulltrúar/ráðgjafar
- 161 Deildarstjórar/féhirðar
- 171 Þjónustu-/afgreiðslu- og skrifstofustjórar
- 171 Sérfræðingar
- 191 Útibússtjórar, forstöðumenn og embættismenn

1.6 Desember- og orlofsuppbót

1.6.1 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er sem hér segir:

Á árinu 2012 kr. 57.300.

Á árinu 2013 kr. 59.200.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.6.2 Orlofsuppbót²

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 verði orlofsuppbót, sem greidd er 1. júní 2013, kr. 21.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 21.600.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllu starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst taka og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.7 Starfsmannaviðtöl³

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. (Sjá meðfylgjandi bókun með leiðbeiningum um starfsmannaviðtöl á bls 23). Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða.

2 Orlofsuppbót tekur gildi á árinu 2013.

3 Grein 1.7 um starfsmannaviðtöl tekur gildi 1. febrúar 2012.

2 VINNUTÍMI

2.1 Dagvinna

- 2.1.1 Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9 til kl. 17 mánudaga til föstudaga, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.1.2 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur. Að öðrum kosti reiknast auður tími milli vinnutíma að fullu.
- 2.1.3 Starfsmenn skulu ljúka venjulegum daglegum verkefnum þó það taki lengri tíma en hinn tilgreinda dagvinnutíma.
- 2.1.4 Heimilt er að haga vinnudegi með öðrum hætti en segir í grein 2.1.1 sé um það samkomulag milli hlutaðeigandi starfsmanna, stjórnar starfsmannafélags og fjármálafyrirtækis.

2.2 Hlutastarf

- 2.2.1 Starfsmaður, sem vinnur hlutastarf, hlýtur greiðslur og orlof eins og starfshlutfall hans segir til um.
- 2.2.2 Starfshlutfall er metið með hliðsjón af greinum 1.1.3 og 1.2.1. Matartími telst ekki til vinnutíma.
- 2.2.3 Launahlutfall starfsmanna, sem vinna 6 1/4 klst. á dag með fastan vinnutíma á tímabilinu kl. 12:30-19:15, er 100% og er ekki talin yfirvinna né vaktaálag á þann tíma.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Sé unnið fram yfir venjulegan vinnutíma við störf, sem ekki teljast til daglegra verkefna, skal greiða yfirvinnu, enda sé ákvörðun tekin um það hverju sinni.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á fríðögum greiðist sem yfirvinna, sbr. greinar 1.4.1. og 1.4.2. Auk hinna vikulegu frídaga skulu eftirtaldir dagar taldir sérstakir frídagar: Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, laugardagur fyrir páska, páskadagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvítasunnu, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur, jóladagur og annar í jólum og ennfremur gamlársdagur frá kl. 12.
- 2.3.3 Sé unnið í matar- eða kaffitíma þannig að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffitíminn greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast með viðbót við yfirvinnutíma, svo og matar- og kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.
- 2.3.4 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst. á virkum dögum og a.m.k. 5 klst. eftir kl. 17 á föstudögum, á laugardögum, sunnudögum og sérstökum fríðögum, nema reglulegur vinnutími hefjist innan þriggja eða fimm klst. frá því að hann fór til vinnu.
- 2.3.5 Hafir starfsmaður skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í grein 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd eins og segir í greinum 2.3.6 og 2.3.7.

- 2.3.6 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.4 Lágmarkshvöld

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari yfir 13 klst.
- 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega bednir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum. Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fjármálafyrirtækisins í samráði við starfsmenn, enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

- 2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.
- 2.4.5 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings milli aðila frá 11. júní 1999 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Sá samningur fylgir kjarasamningi þessum og telst hluti hans.
- 2.4.6 Starfsfólk sem eingöngu vinnur einhliða störf („monoton og mekanísk“) og þá einkum á skráningartækjum skal hljóta reglubundna hvíld frá tækinu t.d. 10 mín. á klst., þannig að viðvarandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáist.

2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir)

- 2.5.1 Sé þess óskað að staðin sé útkallsvakt, en með útkallsvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli, greiðist í tímakaup vaktaálag, sbr. grein 1.5.1, meðan vaktin stendur. Ef starfsmaður er kallaður í vinnu á meðan ber honum yfirvinnukaup skv. grein 2.3.4 og falli niður útkallsvaktagreiðslur fyrir greiddan tíma.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á frí í stað greiðslu. 20 mín. frí jafngildir 33% vaktaálagi á klst. en 27 mín. frí 45% vaktaálagi.

2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími

- 2.6.1 Vinnuvika vakta skal hefjast kl. 0:00 aðfaranótt mánudags og ljúka kl. 24:00 föstudagskvöld. Hún er 40 klst. að meðaltali á viku á tví- og þrískiptum vöktum.
- 2.6.2 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.3 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.4 Sé varðskrá breytt vegna sérstakra ástæðna með minna en eins sólarhrings fyrirvara, skal bæta það með þriggja klst. yfirvinnukaupi. Sé fyrirvari 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.6.5 Óheimilt er að skipuleggja vaktir á laugardögum og sunnudögum eða öðrum frídögum, nema með sérstöku samkomulagi við viðkomandi starfsmannafélag og/eða SSF.
- 2.6.6 Vinnuvökur skulu vera 6 – 10 klst. og skulu líða minnst 10 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar frá þessu eru heimilær með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna fyrirtækis og með skriflegu samþykki viðkomandi starfsmannafélags.
- 2.6.7 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mín. lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.8 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans, allt að 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.9 Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mín. í samverutíma við hver vaktaskipti, enda yfirgefi starfsmaður ekki stöðu sína fyrir en eftir að vinnuvöku er lokið og næsti vaktahópur (vaktavinnumaður) hefur tekið við.
- 2.6.10 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, geta við 55 ára aldur fellt niður nætur- og útkallsvaktir, enda hafi þeir unnið a.m.k. 5 ár hjá stofnuninni á vöktum. Gæslustarf er undanskilið.

3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1 Vinnuhlé í dagvinnu

- 3.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu 11:30 – 13:30. Ef mötuneyti er ekki fyrir hendi skal matartími vera ein klst. á sama tímabili án lengingar dagvinnutímabils.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matar- og kaffitíma með samkomulagi fyrirtækis og þeirra starfsmanna sem í hlut eiga og stjórnar starfsmannafélags.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabilinu þeim mun síðar eða fyrir.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skal vera 20 mín. kaffihlé og telst það til vinnutímans.
- 3.1.5 Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klst. í matarhléi, enda þótt mötuneyti sé til staðar, þegar heilsufarslegar ástæður krefjast þess að mati trúnaðarlæknis fyrirtækis.

3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera ein klst. á tímabilinu kl. 19 – 20 að kvöldi, kl. 03 – 04 að nóttu og kl. 11:30 – 13:30 á frídögum skv. grein 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans. Matartímar í yfirvinnu hjá starfsmönnum, sem vinna til kl. 19:15 skv. grein 2.2.3, eru að kvöldi frá kl. 19:15 – 20:15.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00–21:20, 24:00 – 00:20, 05:40 – 06:00 og 07:40 – 08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Fæði og mötuneyti

- 3.3.1 Starfsmenn skulu hafa aðgang að matstofu þar sem því verður við komið og samstaða er um hjá hlutaðeigandi starfsfólki og forráðamönnum vinnustaðar.

4 ORLOF

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 vinnudagar. Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í tvo vinnudaga fyrir hvern unninn mánuð. Þeir sem starfað hafa í 5 ár fá leyfi í 27 daga og þeir sem hafa starfað í 10 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf. Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.
- 4.1.2 Starfsaldur til orlofs skal metinn á sama hátt og starfsaldur til launa, sbr. greinar 1.1.4 og 1.1.7.

4.2 Orlofsfé⁴

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 5 ára starfsaldur skal hann fá 11,59%. Við 10 ára starfsaldur skal hann fá 13,04%.

4.3 Orlofsár

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Orlofstími

- 4.4.1 Orlofstími er að jafnaði frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmenn, sem nota orlofstíma sinn eða hluta af honum á tímabilinu frá 1. október til 14. maí, fá hann lengdan um 1/4 hluta.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli tekið. Hugað sé að orlofstöku fyrir upphaf orlofsárs og unnið tímanlega að skipulagningu hennar. Hann skal taka tillit til óska starfsmanna um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Störf þeirra sem njóta leyfis inna aðrir starfsmenn af hendi.
- 4.5.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi telst sá tími sem veikindum nemur ekki til orlofs, enda sanni starfsmaður veikindi sín með læknisvottorði.

4 Ákvæði um orlofsframlag féll niður frá 1. febrúar 2012 og var fellt inn í launatöflu frá þeim tíma.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Orlof má aðeins geyma milli ára með sérstöku samkomulagi við starfsmannastjóra, enda sé þá geymt orlof almennt ekki tekið á tímabilinu desember-janúar. Starfsmenn taki þó orlof árlega eins og tilskilið er og geymdu orlofi fyrra árs lokið hvert sinn.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs skv. grein 4.7.1. Starfsmönnum er óheimilt að taka vinnu í stað orlofs.
- 4.7.3 Komi maður úr öðru starfi án þess að hafa notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausn leyfi þar til fullu orlofi er náð.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum fjármálafyrirtækis skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þurfi að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Einnig má greiða gisti- og ferðakostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands fari skv. ákvörðunum ferðakostnaðar-nefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrir fram skal af fjármálafyrirtæki og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Hefjist vinnutími starfsmanns eða ljúki á þeim tíma sem almenningsvagnar ganga ekki skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður.
- 5.4.2 Heimilt er einstökum félögum að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum.

5.5 Fargjöld erlendis

- 5.5.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greidd eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum sem skulu ákveðnir af nefnd skv. grein 5.8.1.
- 5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna leigubifreiða að og frá flugvöllum, fæði og húsnæði.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða

- 5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa greiðast eftir ákvæðum greinar 5.2 eða 5.6 fyrstu 30 dagana en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu ákveðnir af nefnd skv. grein 5.8.1.

5.8 Endurskoðunarnefnd

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal ákveðin og endurskoðuð þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð tveimur fulltrúum SSF og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálafyrirtækjunum.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslur fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað

- 5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
 - a) Daglega ef vegalengd frá tímabundnum vinnustað til reglulegs vinnustaðar eftir aðalleið er 30 – 60 km.
 - b) Vikulega ef sú vegalengd er 61 – 150 km.
 - c) Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira.
Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. lið b) og c).

6 VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL

6.1 Fjarvistir vegna veikinda

6.1.1 Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum og verður þá ákveðið hvort læknisvottorðs skuli krafist.

6.1.2 Verði fastráðinn starfsmaður veikur, þá heldur hann launum sínum óskertum er veikindi hans vara eigi lengur en 3 mánuði á 12 mánuðum. Sé hann vegna veikinda ófær til starfa í fyrirtækinu lengur en 3 mánuði á 12 mánuðum, lækka laun hans um helming þann tíma sem umfram er. Þegar veikindi hans hafa varað í 6 mánuði af 12 mánuðum fellur launagreiðsla niður.

Fyrir starfsmenn sem náð hafa 10 ára starfsaldri lengist 3 mánaða fresturinn í 4 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 8 mánuði. Fyrir starfsmenn sem náð hafa 15 ára starfsaldri eða lengri lengist 3 mánaða fresturinn í 6 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 12 mánuði.

Starfsmaður sem náð hefur 20 ára starfsaldri á rétt til óskertra launa í 12 mánuði en þá fellur launagreiðsla niður.

6.1.3 Lausráðnir starfsmenn eiga rétt til fullra launa í 30 daga og hálfra launa í aðra 30 daga.

6.1.4 Til óskertra launa telst, auk fastra mánaðarlauna samkvæmt kjarasamningi, greiðsla fyrir reglubundna yfirvinnu og vaktálag, enda hafi vinnuframlag eða vinnutími verið ákveðinn með reglubundinni varðskrá. Ákvæði þessarar málsgreinar taka einnig til annarrar reglubundinnar yfirvinnu sem staðið hefur í 12 almanaks mánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

6.1.5 Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfelld lengur en svarar til einnar viku vinnuskyldu hans skal hann, auk fastra launa sem greidd eru skv. greinum 6.1.2 – 6.1.4, fá greidda þá yfirvinnu sem hann sannanlega hefði unnið og ekki stafar af fjarveru hans.

6.1.6 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á leið til og frá vinnu greiðast laun skv. sömu reglum og greinir í grein 6.1 frá upphafi fjarvistanna.

6.1.7 Starfsmenn, sem verða að hætta starfi vegna varanlegrar örorku, fá greidd 4 mánaða laun.

6.1.8 Hvert fjármálafyrirtæki ræður lækni til þess að annast nauðsynlegt eftirlit með heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna og er hann jafnframt trúnaðarlæknir fyrirtækisins einnig að því er varðar framkvæmd eftirlits með fjarvistum vegna veikinda.

6.1.9 Reynt skal að fyrirbyggja að tækniþróun leiði til nýrra atvinnusjúkdóma. Fyrirtækin greiða allan kostnað við nauðsynlega lækni skoðun, s.s. augnskoðun þeirra starfsmanna sem vinna við tölvuskjái, eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Fyrirtækin greiða læknisvottorð starfsmanna.

6.1.10 Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

6.2 Fæðingarorlof

6.2.1 Fjármálafyrirtæki greiðir fastráðnum starfsmanni í lögbundnu fæðingarorlofi mismun á óskertum launum sbr. gr. 6.1.4 og greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði, þó aldrei hærrí fjárhæð en sem, nemur mismun á greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði og viðmiðunarþaki sjóðsins eins og það er á hverjum tíma, nú skv. 3. mgr. 13. gr. laga nr. 95/2000. Sama greiðsla skal innt af hendi ef fastráðinn starfsmaður tekur kjörbarn og hefst orlofstaka strax og tekið er við barninu í föstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fösturláts eftir 18 vikna meðgöngu og í þriggja mánaða fæðingarorlofi ef um andvana fæðingu er að ræða eftir 22 vikna meðgöngu. Ef um fjölbura fæðingu er að ræða skal greiðslutímabil fjármálafyrirtækisins lengjast samsvarandi og greiðsluskylda Fæðingarorlofssjóðs. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í föstur á sama tíma. Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi falla niður frá þeim degi sem foreldrar láta frá sér barn vegna ættleiðingar, fösturs eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Í þessum tilvikum skulu greiðslur þó aldrei inntar af hendi í skemmri tíma en 2 mánuði. Enn fremur framlengist greiðsluskylda fyrirtækisins í fæðingarorlofi um allt að 2 mánuði sé um að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris. Slík þörf skal rökstudd með læknisvottorði og staðfest af trúnaðarlækni. Sé lengri fjarvera nauðsynleg að dómi trúnaðarlæknis skal meta þær samkvæmt ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 6.1.

6.2.2 Starfsmaður í fæðingarorlofi greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og fjármálafyrirtækis og fyrirtækið tryggir 6% mótframlag af sömu upphæð þann tíma sem orlofið varir enda greiði starfsmaðurinn iðgjald af sama stofni. Fyrir starfsmenn í hlutfallsdeildum lífeyrissjóða (ekki B-deild LSR) tryggir fyrirtækið mótframlag af föstum mánaðarlaunum skv. samþykktum viðkomandi sjóða. Vinnuveitandi greiðir sem svarar 2% af heildarlaunum starfsmanns í séreignarsjóð fyrstu þrjú starfsárin en 7% eftir það, í samræmi við það samkomulag sem gildir hjá hverjum aðila fyrir sig. Fjármálafyrirtæki greiðir 7% iðgjald af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og banka í séreignarsjóð fyrir starfsmann í fæðingarorlofi sem öðlast hefur réttindi til séreignarsjóðsgreiðslu skv. grein 12.6.2 í kjarasamningi þessum. Breytingar samkvæmt þessari grein tóku gildi 1. janúar 2005 og skal hámarksfjárhæð mánaðarlegrar greiðslu af hálfu vinnuveitanda taka breytingum í samræmi við breytingar sem kunna að vera gerðar á lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

6.2.3 Allar fjarvistir vegna þessa fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum. Um lífeyrisrétt fer þó samkvæmt framangreindri viðmiðun.

- 6.2.4 Greiða skal fastráðnum starfsmanni 57.141⁵ kr. við barnsburð. Greiðslan skal taka breytingum til samræmis við almenna hækkun launatöflu skv. 1. kafla.
- 6.2.5 Ef fastráðinn starfsmaður óskar að taka lengra orlof vegna barnsburðar en að fram greinir án launa skal viðkomandi fjármálfyrirtæki leitast við að verða við þeirri ósk.
- 6.2.6 Verði breytingar á reglum almannatrygginga um greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi á samningstímanum skulu þessar reglur teknar til endurskoðunar. Sú endurskoðun getur þó ekki leitt til þess að heildargreiðslur til foreldra lækki.

6.3 Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál

- 6.3.1 Um aðbúnað og hollustuhætti fari að lögum nr. 46/1980.
- 6.3.2 Fjármálfyrirtækin munu hver um sig endurskoða öryggisreglur sínar í samráði við viðkomandi starfsmannafélög að því er varðar öryggi starfsmanna. Tryggja skal að starfsmenn fái reglubundna þjálfun og að reglum þessum verði framfylgt.

5 Gildir frá 1. febrúar 2012.

7 SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR

7.1 Slysatriyggingar

7.1.1 Skylt er atvinnurekanda að vátryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss.

7.1.2 Vátryggingin gildir allan sólarhringinn.

7.1.3 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari vátryggingu þó hann sé vátryggður annars staðar. Þó greiðast ekki bætur til starfsmanns úr vátryggingu þessari hafi fjármálafyrirtæki jafnframt keypt ferðaslysatriyggingu sem starfsmaður fellur undir, enda veiti hún betri vernd en vátrygging þessi.

7.1.4 Vátryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatriyggingu, hvort heldur ábyrgðatriyggingu eða slysatriyggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

7.1.5 Vátryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum. Vátryggingin gildir einnig í launalaus leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.

7.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluerðs fyrir apríl 2011 (374,1stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluerðs í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

7.1.7 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.488.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

7.1.8 Dánarbætur verða frá 1. júní 2011

- 1) Ef hinn látni er ógiftur og lætur ekki eftir sig barn/börn og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, kr. 1.402.345
- 2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri, kr. 4.502.757. Sama bótaupphæð gildir hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri.
- 3) Ef hinn látni var í hjúskap skulu bætur til maka vera kr. 6.198.126. Hafi hinn látni verið í sambúð skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en tveimur árum fyrir andlát hans.
- 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn/börn/kjörbörn/fósturbörn innan 18 ára aldurs, fyrir hver barn 2.061.725. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn/fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhalds- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Einnig hafa sama bótarétt barn (börn/kjörbörn/fósturbörn) hans á aldrinum 18-25 ára sem eiga við mikil og langvarandi veikindi að stríða, eru öryrkjar, fötluð eða þroskaheft. Ákvæði þessarar málsgreinar gilda hvort sem hinn látni var í hjúskap eða óvígðri sambúð.

Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1,2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð 4.

Rétthafar til bóta eru lögerfingjar (sjá grein 7.2.4).

7.2 Líftrygging

- 7.2.1 Frá og með fastráðningu skulu starfsmenn njóta hóplíftryggingaverndar, þar sem fyrirtækið greiðir iðgjald fyrir félagsmenn SSF.
- 7.2.2 Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.8 og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári. Líftryggingafjárhæðir þeirra sem eru eldri en 50 ára lækka þó um 4% af grunntryggingarfjárhæðum fyrir hvert aldursár umfram 50 ár.
- 7.2.3 Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa bætur úr líftryggingu að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.
- 7.2.4 Um rétt til greiðslu váttryggingarfjárhæðarinnar fer samkvæmt reglum XV. kafla laga nr. 30/2004. Hafi váttryggingartaki/váttryggður ekki ráðstafað réttindum samkvæmt váttryggingarsamningi með tilnefningu rétthafa, framsali eða veðsetningu gilda reglur 100. gr. laga nr. 30/2004. Rennur váttryggingarfjárhæðin þá til maka váttryggðs. Láti váttryggður ekki eftir sig maka fellur váttryggingarfjárhæðin til erfingja váttryggðs samkvæmt lögum eða erfðaskrá.

Óski váttryggingartaki eftir því að váttryggingarfjárhæðin verði greidd til tiltekinnar nafngreindra einstaklinga eða annarra rétthafa, er nauðsynlegt að semja um slíkt við það váttryggingafélag sem fjármálfyrirtæki hefur samið við.

- 7.2.5 Ákvæði um vísitölutengingu bóta eru hinar sömu og gilda um slysaftryggingu starfsmanna skv. kafla 7.1.5
- 7.2.6 Vátryggingavernd fellur niður þegar starfsmaður hættir störfum hjá vátryggingatöku, þó aldrei síðar en þegar starfsmaður nær 65 ára aldri. Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.
- 7.2.7 Við starfslok skal starfsmanni bjóðast sams konar líftrygging af hálfu þess vátryggingafélags sem fjármálfyrirtæki hefur samið við, án nýrra heilsfarsupplýsinga, skv. gjaldskrá vátryggingafélagsins fyrir einstaklingsbundnar líftryggingar. Hámark líftryggingafjárhæðar í framhaldstryggingu er 5.154.312 kr. (m.v. vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig). Skal starfsmaður tilkynna vátryggingafélagi um að hann óski eftir framhaldstryggingu innan þriggja mánaða frá starfslokum, að þeim tíma liðnum fellur réttur til framhaldstryggingar niður. Réttur til framhaldstryggingar fellur ennfremur niður ef starfsmaður nýtur sambærilegrar hóplíftryggingar hjá nýjum vinnuveitanda.
- 7.2.8 Óheimilt er að framselja, veðsetja eða ráðstafa með öðrum hætti réttindum sem hóplíftryggingin veitir. Falli líftryggingin úr gildi af öðrum orsökum en dauða, er verðmæti hennar ekkert.

7.3 Greiðsla við andlát

- 7.3.1 Við andlát fastráðins starfsmanns skal fjármálfyrirtæki greiða erfingjum hans sem svarar 4 mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðamótum eftir andlátinu.

7.4 Ferðaftryggingar

- 7.4.1 Veikist starfsmaður eða deyi á ferðalagi á vegum fjármálfyrirtækis greiðir fjármálfyrirtækið þann beina kostnað sem af því hlýst.
- 7.4.2 Týnist farangur starfsmanns eða honum er stolið á ferðalagi á vegum fjármálfyrirtækis skal fyrirtækið bæta tjónið.
- 7.4.3 Greiði fjármálfyrirtæki starfsmanni bætur skv. grein 7.4.1 eða 7.4.2, gengur það inn í rétt starfsmanns til bóta úr þeim ferðaftryggingum sem starfsmaður getur gert kröfu um.

7.5 Persónulegir munir

- 7.5.1 Verði starfsmaður fyrir tjóni á fötum eða persónulegum munum sínum við vinnu sína eða á ferðalögum á vegum fjármálfyrirtækis, skal fjármálfyrirtæki bæta tjónið að fullu svo fremi að ekki sé um að kenna augljósu gáleysi starfsmanns.

7.6 Vátryggingaskylda

- 7.6.1 Atvinnurekanda ber að kaupa slysa- og líftryggingu skv. gr. 7.1 og 7.2 hjá vátryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um vátryggingar.

- 7.6.2 Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um váttryggingarnar skilmálar viðkomandi váttryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga nr. 30/2004.
- 7.6.3 Ofangreind ákvæði um slysa- og líftryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. júní 2011.

8 IÐGJÖLD TIL LÍFEYRIS-, STYRKTAR-, STARFSMENNTA- OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐA

8.1 Lífeyrissjóðir

- 8.1.1 Iðgjöld til samtryggingarlífeyrissjóða eru þannig að 4% eru dregin af launum starfsmanns og vinnuveitandi greiðir sem svarar 6% mótframlag. Hjá þeim starfsmönnum sem eiga aðild að eldri lífeyriskerfum verður áfram miðað við þann grunn sem kveðið er um hjá hverjum aðila fyrir sig.
- 8.1.2 Vinnuveitandi greiðir sem svarar 2% af heildarlaunum starfsmanns í séreignarsjóð fyrstu þrjú starfsárin en 7% eftir það, í samræmi við það samkomulag sem gildir hjá hverjum aðila fyrir sig. Réttur til þessarar greiðslu lýtur sömu reglu og önnur starfsaldurstengd réttindi vegna starfa í öðru fjármálafyrirtæki.
- 8.1.3 Í þeim tilvikum að starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir fjármálafyrirtæki frá 1.1.2003 mótframlag að jöfnu, allt að 2% á móti 2% framlagi starfsmanns.

8.2 Styrktarsjóður

- 8.2.1 Fjármálafyrirtæki greiða 0,5% af grunnlaunum miðað við reikningsforsendur samkvæmt launatöflu í gr. 1.1.1.

8.3 Menntunarsjóður

- 8.3.1 Fjármálafyrirtæki greiði 0,20% í Menntunarsjóð SSF af sama stofni og í Styrktarsjóð SSF.

8.4 Starfsendurhæfingarsjóður

- 8.4.1 Frá 1. janúar 2009 greiða atvinnurekendur 0,13% í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð.

9 VINNUFÖT

9.1 Einkennisföt

9.1.1 Beri starfsmaður, s.s. vörður, sérstakan einkennisfatnað vegna starfsins, skal hann fá hann sér að kostnaðarlausu.

9.2 Hlífðarföt

9.2.1 Séu hlífðarföt nauðsynleg í starfi, t.d. vinnusloppar, skulu þau lätin í té endurgjaldslaust.

10 AFLEYSINGAR

10.1 Staðgenglar

- 10.1.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns í auglýstri stöðu, ber honum laun skv. launaflokki yfirmannsins fyrir allan þann tíma sem hann gegnir starfinu umfram orlof yfirmannsins á yfirstandandi orlofsári, enda hafi honum verið alið sérstaklega að ganga í starf yfirmannsins. Starfsmaður, sem ekki er staðgengill yfirmanns í auglýstri stöðu en er falið sérstaklega að gegna starfi hans í forföllum eða starfi annars hærra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða allan þann tíma er hann gegnir starfi hans. Við framkvæmd á þessari grein skal sú regla gilda að ofangreindur launamismunur komi til greiðslu mánaðarlega ef fyrirsjáanlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði samfellt, annars í árslok.

11 FRÆÐSLUMÁL, LEYFI, ENDURHÆFING OG ATVINNUMISSIR

11.1 Fullorðinsfræðsla

11.1.1 Aukin verði fullorðinsfræðsla og endurmenntun fyrir starfshópa og starfsmenn. Einnig skal leggja áherslu á sérþjálfun.

11.2 Leyfi

11.2.1 Starfsfólk, sem starfsins vegna hefur á því sérstaka þörf, getur hlotið leyfi um stundarsakir til fræðslu eða rannsóknarferða á vegum fjármálafyrirtækja og fyrir þeirra tilstilli, sbr. grein 5.7. Jafnframt gefist starfsfólki kostur á leyfi frá starfi á eigin vegum með samkomulagi við æðstu stjórnendur.

11.3 Atvinnumissir

11.3.1 Leggist niður störf eða fækki föstu starfsfólki við meiriháttar skipulags- eða tæknibreytingar, skal leitast við að veita því önnur störf í fyrirtækinu með sambærilegum tekjumöguleikum og þá þjálfun sem þarf til að mæta hinu nýja starfi.

12 RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR

12.1 Ráðningar í stöður

- 12.1.1 Nýtt starf eða starf sem losnar skal auglýsa laust til umsóknar með tveggja vikna fyrirvara í viðkomandi fyrirtæki. Umsóknarfrestur getur þó verið styttri að höfðu samráði við formann starfsmannafélags. Í auglýsingu skal þess getið hvaða starfsheiti skv. grein 1.5 hið auglýsta starf tilheyrir. Ákvæði þessarar greinar gilda ekki um störf nýliða, bankaritara, varða, gjaldkera og aðstoðarfulltrúa.
- 12.1.2 Starfsmenn fjármálafyrirtækja skulu að jafnaði sitja fyrir við ráðningu í stöður þessar.
- 12.1.3 Starfsmenn mega ekki, án leyfis æðstu stjórnenda, reka atvinnu né vera umboðsmenn annarra gagnvart fyrirtækinu.

12.2 Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur

- 12.2.1 Það skal vera aðalregla að nýir starfsmenn séu ráðnir til reynslu í sex mánuði. Stytta má reynslutíma. Strax að loknum reynslutíma skal tekin ákvörðun um fastráðningu. Við fastráðningu skal gera skriflegan ráðningarsamning.
- 12.2.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur lausráðinna starfsmanna er tveir mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg.
- 12.2.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur fastráðinna starfsmanna er þrjú mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg. Starfsmanni, sem starfað hefur a.m.k. í 10 ár í fjármálafyrirtæki eða náð hefur 45 ára aldri, verður þó ekki sagt upp með skemmri uppsagnarfresti en sex mánuðum.
- 12.2.4 Starfsmanni, sem sagt er upp starfi, skal veittur kostur á að tala sínu máli áður en lokaákvörðun um uppsögn er tekin. Formanni viðkomandi starfsmannafélags skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.
- 12.2.5 Hafi starfsmaður brotið starfsreglur fjármálafyrirtækis í verulegu atriði má víkja honum úr starfi fyrirvaralaust og fellur þá launagreiðsla niður þegar í stað. Formanni hlutaðeigandi starfsmannafélags skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.
- 12.2.6 Starfsmenn eiga við fastráðningu rétt á grunnfræðslu um fjármálafyrirtæki og bankakerfið.

13 ÝMIS ÁKVÆÐI

13.1 Samvinna um skipulags- og tæknimál

- 13.1.1 Samvinna skal ríkja milli stjórnenda og starfsmanna sem miðar að góðri starfsaðstöðu og starfsöryggi og tryggt gæti árangursríkt starf en um leið eflt rekstur viðkomandi fjármálafyrirtækis. Með samvinnu þessari skal tryggt hverju sinni að sjónarmið starfsmanna komi fram. Leitað skal samkomulags milli fjármálafyrirtækis annars vegar og viðkomandi starfsmannafélags og/eða SSF hins vegar um breytingar á skipulagi, s.s. tæknivæðingu, opnunartíma, umhverfi, starfsaðstöðu, fræðslumálum og starfsþjálfun, enda varði þessi atriði umtalsverðan fjölda starfsfólks á hverjum vinnustað. Fjármálafyrirtæki greini starfsmannafélagi og/eða SSF frá fyrirhuguðum breytingum þegar á umræðustigi og verði fulltrúi starfsmanna hafður með í ráðum.
- 13.1.2 Innan hvers fjármálafyrirtækis, þar sem því verður við komið, starfi fræðslunefnd skipuð fulltrúum viðkomandi fjármálafyrirtækis og starfsmannafélags.

13.2 Skilgreining

- 13.2.1 Þar sem orðið „fjármálafyrirtæki“ er notað í kjarasamningi þessum er átt við fyrirtæki þau sem félagsmenn SSF vinna hjá og eru aðilar að samningi þessum hvort sem það eru bankar, sparisjóðir eða þjónustustofnanir í eigu einstakra banka eða fleiri banka í sameiningu.

13.3 Lágmarkskjör

- 13.3.1 Kjör samkvæmt kjarasamningi þessum eru lágmarkskjör.
- 13.3.2 Enginn starfsmaður skal lækka í launaflokki eða öðrum kjörum frá því sem nú er samkvæmt samningi þessum eða sérsamningum. Hafi starfsmaður betri kjör en í samningi þessum greinir skulu þau haldast.

13.4 Starfsreglur

- 13.4.1 Fjármálafyrirtækin geta hvert fyrir sig sett nánari starfsreglur fyrir starfsmenn sína og skal samræma þær. Leita skal umsagnar stjórnar SSF áður en þær taka gildi.
- 13.4.2 Starfsmönnum er stranglega bannað að skýra óviðkomandi frá málefnum fjármálafyrirtækisins eða nokkru sem snertir viðskipti einstakra manna, stofnana eða fyrirtækja við það. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af starfi.
- 13.4.3 Starfsmaður, sem vegna starfs síns er stefnt fyrir dóm, skal njóta lögfræðiaðstoðar frá fjármálafyrirtækinu, endurgjaldslaust. Þetta á þó ekki við í málaferlum sem kunna að rísa milli fjármálafyrirtækis og starfsmanna.

13.5 Trúnaðarmenn o.fl.

- 13.5.1 Stjórnarmenn starfsmannafélaga og SSF hljóti hæfilegan frítíma á óskertum launum til nauðsynlegrar þátttöku í fundum er snerta störf þeirra sem slíkra og sé slíkt leyfi tekið í fullu samráði við viðkomandi yfirmann, enda valdi

það sem minnstri röskun á starfsemi fjármálafyrirtækisins. Trúnaðarmönnum á vinnustað og formanni starfsmannafélags er heimilt að rækja félagsleg störf sín í vinnutíma og skal þeim sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

13.6 Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu

- 13.6.1 Áfyllingar sjálfsafgreiðsluvéla skulu fara fram í daglegum vinnutíma, sbr. grein 2.1. Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. er heimilt, til að koma í veg fyrir að afgreiðsluvél tæmist, að áfylling og önnur almenn þjónusta fari fram utan daglegs vinnutíma. Þessar aðgerðir skulu framkvæmdar í samræmi við gildandi öryggisreglur viðkomandi fjármálafyrirtækis.
- 13.6.2 Vinna við almenna þjónustu utan daglegs vinnutíma skal innt af hendi skv. Samkomulagi eiganda sjálfsafgreiðsluvélar og hlutaðeigandi starfsmanna viðkomandi fjármálafyrirtækis. Náist ekki samkomulag milli starfsmanna og fjármálafyrirtækis er heimilt að kalla út einstaka starfsmenn, þó ekki oftar en 12 sinnum á ári hvern starfsmann.
- 13.6.3 Um greiðslur fyrir vinnu skv. tölulíð 2 fer skv. grein 2.3.4.

13.7 Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

- 13.7.1 Starfsmenn sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunninn starfstíma innan sömu samstæðu gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

14 GILDISTÍMI

14.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. janúar 2014 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningurinn 16. maí 2011 var undirritaður af:

F.h. Samninganefndar SSF
Friðbert Traustason, formaður
Anna Karen Hauksdóttir
Andrés Erlingsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins
Hannes G. Sigurðsson, formaður
Jónas Hvannberg
Herdís Pála Pálsdóttir
Hafsteinn Bragason
Baldur G Jónsson

Bókun dags. 16. maí 2011

Fylgiskjal vegna starfsmannaviðtala

Í grein 1.7 í kjarasamningnum er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur.

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði yfirmaður og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns, t.d. eftirfarandi umræðuefni: Helstu verkefni í starfinu.

- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuaðstaða.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði.
- Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Önnur starfskjör.

Bókun dags. 16. maí 2011

Samkomulag um lífeyrismál starfsmanna Íslandsbanka og dótturfélaga hans fellur brott.

KJARASAMNINGUR

milli
Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja
og
Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Aðfarasamningur

Kjarasamningar aðila framlengjast óbreyttir til 22. júní 2011. Við samþykkt samnings þessa greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 50.000, hverjum starfsmanni í fullu starfi sem er við störf í maí og miðast greiðslan við fullt starf í mánuðunum mars-maí. Starfsmenn sem létu af störfum í apríl fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í mars og apríl. Starfsmenn sem hófu störf í apríl eða fyrstu 16. dagana í maí og eru í starfi í maí fá hlutfallslega greiðslu miðað við starfstíma í apríl og maí. Starfsmenn í hlutastarfi fá greitt hlutfallslega miðað við starfshlutfall. Greiðslan skal innt af hendi eigi síðar en 1. júní 2011.

2. gr.

Samningstími

Samningur þessi frá gildir frá 22. júní 2011 til loka janúar 2014. Taki kjarasamningar SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 5. maí 2011, ekki gildi hinn 22. júní 2011 gildir samningurinn til 31. janúar 2012.

3. gr.

Eingreiðslur

Þann 1. júlí 2011 greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 10.000, og þann 1. desember 2011 kr. 15.000, nema samningurinn gildi til loka janúar 2012. Starfsmaður sem unnið hefur hluta úr ári eða er í hlutastarfi skal fá greitt hlutfallslega.

4. gr.

Samningsforsendur

Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 5. maí 2011, skal það sama gilda um samning þennan.

5. gr.
Hækkun mánaðarlauna

- 1.6. 2011: 4,25%.
- 1.2. 2012: 3,5%.
- 1.2. 2013: 3,25%.

6. gr.
Launatafla

Gildi samningur þessi til loka janúar 2014 fellur grein 1.1.2 brott frá 1. janúar 2012 og í stað hennar kemur launatafla 151 (Launatafla A fellur brott) skv. meðfylgjandi fylgiskjali.

7. gr.
Röðun starfsheita

Grein 1.5. orðist svo:

Lágmarkslaun starfsheita í launaflokka skulu vera sem hér segir:

- 121 Nýliðar
- 131 Gjaldkerar og bankaritarar
- 151 Fulltrúar/ráðgjafar
- 161 Deildarstjórar/féhirðar
- 171 Þjónustu-/afgreiðslu- og skrifstofustjórar
- 171 Sérfræðingar
- 191 Útibússtjórar, forstöðumenn og embættismenn

8. gr.
Desember- og orlofsuppbót

Frá 1. febrúar 2012 tekur gildi ný grein 1.6 um desemberuppbót.

1.6.1 Desemberuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er sem hér segir:

Á árinu 2012 kr. 57.300.

Á árinu 2013 kr. 59.200.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

Á árinu 2013 tekur gildi eftirfarandi viðbót við grein 1.6.

1.6.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2012 verði orlofsuppbót, sem greidd er 1. júní 2013, kr. 21.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2013 verði orlofsuppbót kr. 21.600.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllu starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí.

Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst taka og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verðu þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

9. gr.

Ný grein 1.7 tekur gildi frá 1. febrúar 2012.

Starfsmannaviðtöl

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. (Sjá meðfylgjandi bókun með leiðbeiningum um starfsmannaviðtöl). Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða.

10. gr.

Orlofsframlag

Frá 1. febrúar 2012 fellur gr. 4.2.2 um orlofsframlag brott.

11. gr.

Eftirfarandi málslíður í gr. 6.2.4 fellur brott: „Réttur karls til greiðslu er bundinn því skilyrði að hann sé í hjúskap eða skráðri óvígðri sambúð með móður barnsins.“

12. gr.

Frá 1. júní 2011 kemur eftirfarandi kafla um slysa og líftryggingar í stað kafla 7 um tryggingar og andlát.

7. Slysa- og líftryggingar

7.1 Slysatriggingar

- 7.1.1 Skyld er atvinnurekanda að váttryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss.
- 7.1.2 Váttryggingin gildir allan sólarhringinn.
- 7.1.3 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari váttryggingu þó hann sé váttryggður annars staðar. Þó greiðast ekki bætur til starfsmanns úr váttryggingu þessari hafi fjármálafyrirtæki jafnframt keypt ferðaslysatriggingu sem starfsmaður fellur undir, enda veiti hún betri vernd en váttrygging þessi.
- 7.1.4 Váttryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjatriggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatriggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.

- 7.1.5 Vátryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum. Vátryggingin gildir einnig í launalausni leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalausni leyfið hefist.
- 7.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta
Vátryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs fyrir apríl 2011 (374,1stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.
Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.
- 7.1.7 Bætur vegna varanlegrar örorku
Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli lækisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.
Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 15.091.083. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 150.911, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 301.822, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 603.643. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 41.500.488.
Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.
- 7.1.8 Dánarbætur verða frá 1. júní 2011
- 1) Ef hinn látni er ógiftur og lætur ekki eftir sig barn/börn og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, kr. 1.402.345
 - 2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri, kr. 4.502.757. Sama bótaupphæð gildir hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri.
 - 3) Ef hinn látni var í hjúskap skulu bætur til maka vera kr. 6.198.126. Hafi hinn látni verið í sambúð skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en tveimur árum fyrir andlát hans.
 - 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn/börn/kjörbörn/fósturbörn innan 18 ára aldurs, fyrir hver barn 2.061.725. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn/fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhalds- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Einnig hafa sama bótarétt barn (börn/kjörbörn/fósturbörn) hans á aldrinum 18-25 ára sem eiga við mikil

og langvarandi veikindi að stríða, eru öryrkjar, fötluð eða þroskaheft. Ákvæði þessarar málsgreinar gilda hvort sem hinn látni var í hjúskap eða óvígðri sambúð.

Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1,2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð 4.

Rétthafar til bóta eru lögerfingjar (sjá grein 7.2.4)

7.2 Líftrygging

7.2.1 Frá og með fastráðningu skulu starfsmenn njóta hóplíftryggingaverndar, þar sem fyrirtækið greiðir iðgjald fyrir félagsmenn SSF.

7.2.2 Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.8 og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári.

Líftryggingafjárhæðir þeirra sem eru eldri en 50 ára lækka þó um 4% af grunntryggingarfjárhæðum fyrir hvert aldursár umfram 50 ár.

7.2.3 Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa bætur úr líftryggingu að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

7.2.4 Um rétt til greiðslu váttryggingarfjárhæðarinnar fer samkvæmt reglum XV. kafla laga nr. 30/2004. Hafi váttryggingartaki/váttryggður ekki ráðstafað réttindum samkvæmt váttryggingarsamningi með tilnefningu rétthafa, framsali eða veðsetningu gilda reglur 100. gr. laga nr. 30/2004. Rennur váttryggingarfjárhæðin þá til maka váttryggðs. Láti váttryggður ekki eftir sig maka fellur váttryggingarfjárhæðin til erfingja váttryggðs samkvæmt lögum eða erfðaskrá.

Óski váttryggingartaki eftir því að váttryggingarfjárhæðin verði greidd til tiltekinnar nafngreindra einstaklinga eða annarra rétthafa, er nauðsynlegt að semja um slíkt við það váttryggingafélag sem fjármálafyrirtæki hefur samið við.

7.2.5 Ákvæði um vísitölutengingu bóta eru hinar sömu og gilda um slysatryggingu starfsmanna skv. kafla 7.1.5

7.2.6 Váttryggingavernd fellur niður þegar starfsmaður hættir störfum hjá váttryggingataka, þó aldrei síðar en þegar starfsmaður nær 65 ára aldri. Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.

7.2.7 Við starfslok skal starfsmanni bjóðast sams konar líftrygging af hálfu þess váttryggingafélags sem fjármálafyrirtæki hefur samið við, án nýrra heilsufarsupplýsinga, skv. gjaldskrá váttryggingafélagsins fyrir einstaklingsbundnar líftryggingar. Hámark líftryggingafjárhæðar í framhaldstryggingu er 5.154.312 kr. (m.v. vísitölu neysluverðs í apríl 2011, 374,1 stig). Skal starfsmaður tilkynna váttryggingafélagi um að hann óski eftir framhaldstryggingu innan þriggja mánaða frá starfslokum, að þeim tíma liðnum fellur réttur til framhaldstryggingar niður. Réttur til framhaldstryggingar

- fellur ennfremur niður ef starfsmaður nýtur sambærilegrar hóplíftryggingar hjá nýjum vinnuveitanda.
- 7.2.8 Óheimilt er að framselja, veðsetja eða ráðstafa með öðrum hætti réttindum sem hóplíftryggingin veitir. Falli líftryggingin úr gildi af öðrum orsökum en dauða, er verðmæti hennar ekkert.

7.3 Greiðsla við andlát

- 7.3.1 Við andlát fastráðins starfsmanns skal fjármálafyrirtæki greiða erfingjum hans sem svarar 4 mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðamótum eftir andlátið.
- 7.4. Ferðatryggingar
- 7.4.1 Veikist starfsmaður eða deyi á ferðalagi á vegum fjármálafyrirtækis greiðir fjármálafyrirtækið þann beina kostnað sem af því hlýst.
- 7.4.2 Týnist farangur starfsmanns eða honum er stolið á ferðalagi á vegum fjármálafyrirtækis skal hún bæta tjónið.
- 7.4.3 Greiði fjármálafyrirtæki starfsmanni bætur skv. grein 7.4.1 eða 7.4.2, gengur það inn í rétt starfsmanns til bóta úr þeim ferðatryggingum sem starfsmaður getur gert kröfu um.
- 7.5 Persónulegir munir
- 7.5.1 Verði starfsmaður fyrir tjóni á fötum eða persónulegum munum sínum við vinnu sína eða á ferðalögum á vegum fjármálafyrirtækis, skal fjármálafyrirtæki bæta tjónið að fullu svo fremi að ekki sé um að kenna augljósu gáleysi starfsmanns.
- 7.6 Vátryggingaskylda
- 7.6.1 Atvinnurekanda ber að kaupa slysa- og líftryggingu skv. gr. 7.1 og 7.2 hjá vátryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um vátryggingar.
- 7.6.2 Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um vátryggingarnar skilmálar viðkomandi vátryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.
- 7.6.3 Ofangreind ákvæði um slysa- og líftryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. júní 2011.

13. gr.

Grein 11.1.1 orðist svo:

Nýtt starf eða starf sem losnar skal auglýsa laust til umsóknar með tveggja vikna fyrirvara í viðkomandi fyrirtæki. Umsóknarfrestur getur þó verið styttri að höfðu samráði við formann starfsmannafélags. Í auglýsingu skal þess getið hvaða starfsheiti skv. grein 1.5 hið auglýsta starf tilheyrir. Ákvæði þessarar greinar gilda ekki um störf nýliða, bankaritara, varða, gjaldkera og aðstoðarfulltrúa.

Grein 11.1.2 fellur brott.

14. gr.

Afgreiðsla kjarasamnings

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 14:00 miðvikudaginn 25. maí.

Reykjavík 16. maí 2011

F.h. Samninganefndar SSF

Friðbert Traustason

Anna Karen Hauksdóttir

Andrés Erlingsson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Hannes G. Sigurðsson

Hafsteinn Bragason

Jónas Hvanberg

Herdís Pála Pálsdóttir

Baldur G. Jónsson

Fylgiskjöl
Launatafla 151 A frá 1. júní 2011

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	E. 12 ár	E. 15 ár
101	170.710	175.437	178.982	183.709	187.254	189.617	190.799
102	174.580	179.462	183.123	188.005	191.666	194.107	195.327
103	178.698	183.744	187.529	192.576	196.360	198.883	200.145
111	182.984	188.202	192.115	197.333	201.246	203.855	205.159
112	187.418	192.813	196.859	202.254	206.301	208.998	210.347
113	192.006	197.585	201.769	207.348	211.532	214.321	215.716
121	196.744	202.512	206.838	212.606	216.932	219.817	221.259
122	201.650	207.615	212.088	218.053	222.526	225.508	226.999
123	206.721	212.888	217.513	223.681	228.306	231.390	232.932
131	211.961	218.338	223.121	229.497	234.280	237.469	239.063
132	217.380	223.974	228.919	235.513	240.458	243.755	245.403
133	222.985	229.803	234.917	241.734	246.848	250.257	251.961
141	228.780	235.830	241.117	248.167	253.454	256.979	258.741
142	234.774	242.064	247.531	254.820	260.287	263.932	265.754
143	240.970	248.508	254.161	261.698	267.351	271.119	273.004
151	247.376	255.170	261.015	268.808	274.654	278.550	280.499
152	254.000	262.058	268.102	276.161	282.205	286.234	288.248
153	260.846	269.178	275.427	283.760	290.009	294.175	296.258
161	267.930	276.546	283.008	291.623	298.085	302.393	304.547
162	275.253	284.162	290.843	299.752	306.433	310.887	313.115
163	282.829	292.041	298.950	308.161	315.070	319.676	321.979
171	290.659	300.184	307.328	316.853	323.996	328.759	331.140
172	298.755	308.603	315.990	325.838	333.225	338.149	340.611
173	307.125	317.309	324.946	335.130	342.767	347.859	350.405
181	315.781	326.310	334.208	344.737	352.635	357.899	360.532
182	324.735	335.622	343.788	354.676	362.842	368.286	371.008
183	333.988	345.246	353.689	364.947	373.391	379.020	381.834
191	343.556	355.197	363.927	375.568	384.298	390.119	393.029
192	353.449	365.485	374.512	386.549	395.576	401.594	404.603
193	363.680	376.125	385.460	397.905	407.240	413.462	416.574
201	374.260	387.129	396.780	409.649	419.301	425.735	428.953
202	385.198	398.505	408.484	421.791	431.770	438.424	441.750
203	396.509	410.267	420.587	434.345	444.664	451.544	454.983

Launatafla 151 B 1. júní 2011

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Eftir 12 ár	Eftir 15 ár
101	196.056	186.557	205.018	210.139	213.979	216.539	217.819
102	200.249	205.538	209.504	214.793	218.759	221.403	222.725
103	204.710	210.176	214.277	219.744	223.844	226.577	227.944
111	209.353	215.006	219.245	224.898	229.137	231.963	233.376
112	214.157	220.001	224.384	230.229	234.613	237.535	238.996
113	219.127	225.171	229.704	235.747	240.280	243.302	244.813
121	224.260	230.508	235.195	241.444	246.130	249.256	250.818
122	229.575	236.037	240.882	247.345	252.190	255.421	257.036
123	235.068	241.749	246.760	253.442	258.452	261.793	263.463
131	240.745	247.653	252.835	259.742	264.924	268.379	270.105
132	246.615	253.759	259.116	266.260	271.617	275.188	276.974
133	252.688	260.074	265.614	272.999	278.539	282.232	284.078
141	258.965	266.603	272.331	279.968	285.696	289.514	291.423
142	265.459	273.356	279.279	287.175	293.098	297.047	299.021
143	272.171	280.337	286.462	294.627	300.751	304.833	306.875
151	279.111	287.555	293.887	302.329	308.662	312.883	314.994
152	286.287	295.017	301.564	310.295	316.843	321.207	323.389
153	293.704	302.730	309.500	318.527	325.297	329.810	332.067
161	301.378	310.712	317.712	327.045	334.046	338.713	341.046
162	309.311	318.963	326.200	335.852	343.090	347.915	350.328
163	317.519	327.498	334.983	344.962	352.446	357.436	359.931
171	326.001	336.320	344.059	354.378	362.116	367.276	369.855
172	334.772	345.440	353.443	364.112	372.114	377.449	380.116
173	343.839	354.872	363.145	374.178	382.451	387.968	390.726
181	353.217	364.623	373.179	384.586	393.142	398.844	401.697
182	362.917	374.711	383.557	395.353	404.199	410.097	413.046
183	372.941	385.137	394.284	406.480	415.627	421.725	424.774
191	383.306	395.917	405.375	417.986	427.443	433.749	436.902
192	394.024	407.063	416.842	429.882	439.661	446.181	449.440
193	405.107	418.589	428.702	442.184	452.297	459.038	462.409
201	416.569	430.510	440.965	454.907	465.363	472.333	475.820
202	428.418	442.834	453.645	468.061	478.871	486.080	489.683
203	440.672	455.576	466.756	481.661	492.840	500.293	504.019

Launatafla 152 frá 1. febrúar 2012

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Eftir 12 ár	Eftir 15 ár
101	202.918	193.087	212.193	217.493	221.468	224.118	225.443
102	207.257	212.731	216.836	222.310	226.415	229.152	230.520
103	211.875	217.533	221.777	227.435	231.678	234.507	235.922
111	216.680	222.531	226.919	232.769	237.157	240.082	241.544
112	221.652	227.701	232.238	238.287	242.825	245.849	247.361
113	226.796	233.052	237.743	243.999	248.690	251.817	253.381
121	232.109	238.576	243.427	249.894	254.745	257.979	259.596
122	237.610	244.298	249.313	256.002	261.017	264.360	266.032
123	243.296	250.210	255.396	262.312	267.498	270.956	272.685
131	249.171	256.321	261.684	268.833	274.196	277.772	279.559
132	255.247	262.640	268.185	275.579	281.123	284.820	286.668
133	261.532	269.176	274.910	282.554	288.288	292.110	294.021
141	268.029	275.934	281.862	289.767	295.695	299.647	301.623
142	274.750	282.924	289.054	297.227	303.356	307.443	309.486
143	281.697	290.149	296.488	304.939	311.277	315.502	317.615
151	288.880	297.619	304.173	312.911	319.465	323.834	326.019
152	296.307	305.342	312.119	321.155	327.932	332.450	334.708
153	303.983	313.325	320.332	329.676	336.682	341.353	343.689
161	311.926	321.587	328.832	338.492	345.737	350.568	352.983
162	320.137	330.126	337.617	347.607	355.098	360.092	362.590
163	328.632	338.961	346.707	357.035	364.782	369.946	372.529
171	337.411	348.091	356.101	366.781	374.790	380.131	382.800
172	346.489	357.531	365.813	376.855	385.138	390.659	393.420
173	355.874	367.292	375.855	387.274	395.837	401.547	404.401
181	365.579	377.385	386.240	398.046	406.902	412.804	415.756
182	375.619	387.826	396.982	409.190	418.346	424.450	427.502
183	385.994	398.617	408.083	420.706	430.174	436.486	439.641
191	396.722	409.774	419.563	432.615	442.404	448.931	452.193
192	407.814	421.310	431.431	444.928	455.049	461.797	465.171
193	419.286	433.240	443.707	457.661	468.127	475.104	478.593
201	431.149	445.578	456.399	470.829	481.651	488.865	492.473
202	443.413	458.333	469.522	484.443	495.632	503.093	506.822
203	456.095	471.522	483.093	498.519	510.089	517.803	521.659

Styrktarsjóður SSF

1. gr.

Nafn sjóðsins

- 1.1. Sjóðurinn heitir Styrktarsjóður SSF
- 1.2. Sjóðurinn er stofnaður á grundvelli bóknar með kjarasamningi bankamanna sem undirritaður var 3. apríl 1997.
- 1.3. Sjóðurinn er eign Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja (hér eftir SSF). Heimili hans og varnarþing er í Reykjavík.

2. gr.

Verkefni sjóðsins

- 2.1. Verkefni Styrktarsjóðs SSF eru eftirfarandi:
 - 2.1.1. Að greiða félagsmönnum SSF dagpeninga eða veita þeim fjárhagsaðstoð með öðrum hætti verði þeir óvinnufærir vegna veikinda eða slysa, enda hafi launatekjur þeirra fallið niður.
 - 2.1.2. Að greiða félagsmönnum SSF dagpeninga eða veita þeim fjárhagsaðstoð með öðrum hætti vegna langvarandi veikinda maka og barna, enda hafi sjóðfélagi misst launatekjur vegna þeirra.
 - 2.1.3. Að greiða félagsmönnum SSF styrk vegna áfengis meðferðar, enda hafi launatekjur fallið niður.
 - 2.1.4. Að greiða félagsmönnum SSF styrk vegna sjúkraþjálfunar, sjúkranudds og meðferðar hjá kírópraktorum (hnykkjum) sem Tryggingastofnun ríkisins tekur þátt í að greiða eða nýtur opinbers stuðnings með öðrum hætti.
 - 2.1.5. Að greiða félagsmönnum SSF styrk vegna krabbameinsskoðunar og hjartaskoðunar.
 - 2.1.6. Að greiða félagsmönnum SSF, sem þurfa á sérstökum hjálpartækjum að halda vegna sjúkdóms eða fötlunar til að geta sinnt starfi sínu, styrk til kaupa á slíkum tækjum.
 - 2.1.7. Að greiða mökum eða börnum félagsmanna SSF útfararstyrki vegna fráfalls félagsmanns.
 - 2.1.8. Að greiða læknisvottorð sem nauðsynleg eru vegna umsókna úr Styrktarsjóði SSF.
- 2.2. Réttur til greiðslu úr sjóðnum fyrnist á sex mánuðum.
- 2.3. Stjórn sjóðsins setur nánari reglur um greiðslur úr sjóðnum. Í þeim skal m.a. kveðið á um hversu lengi greiðslur vari, hvort greiðslur hefjist að tilteknum tíma liðnum frá því að launagreiðslur féllu niður, hversu háar greiðslur séu í hverju einstöku tilviki og hvernig umsóknum um greiðslur úr sjóðnum skuli háttað. Greiðslur skv. lið 2.1.8. skulu þó nema að fullu þeim kostnaði sem þar um ræðir.
- 1.2.4. Reglur um greiðslur úr sjóðnum skulu endurskoðaðar árlega með hliðsjón af fjárhagsstöðu sjóðsins. Hafi fjárhagsstaða sjóðsins rýrnað verulega að mati stjórnar hans skulu réttindi til greiðslu úr sjóðnum skert, en aukin hafi fjárhagsstaðan batnað verulega.

2. 2.5. Sjóðnum er heimilt að kaupa váttryggingu er komi að einhverju eða öllu leyti í stað greiðsluskyldu sjóðsins skv. 1. mgr.

3. gr.

Réttur til styrkja

- 3.1. Rétt til styrkja úr sjóðnum eiga:
- 3.1.1. Fullgildir félagsmenn SSF skv. lögum sambandsins.
- 3.1.2. Atvinnulausir félagsmenn SSF skv. nánari ákvörðun stjórnar SSF.
- 3.2. Þeir, sem greitt hefur verið fyrir í Styrktarsjóð SSF í a.m.k. sex mánuði, eiga rétt á greiðslu í hlutfalli við vinnuframlag viðkomandi. Stytta má þennan tíma hafi umsækjandi áður verið fullgildur félagi í SSF.
- 3.3. Styrkveitingar geta hafist frá þeim tíma er samningsbundnum launagreiðslum lýkur. Nánar skal kveðið á um þetta í starfsreglum sjóðsins.
- 3.4. Umsóknum um styrki úr sjóðnum skal skilað í því formi sem sjóðstjórn ákveður ásamt nauðsynlegum vottorðum er tryggja réttmæti greiðslna.
- 3.5. Ef farsóttir geisa getur sjóðstjórn leyst sjóðinn frá greiðsluskyldum sínum um stundarsakir. Einnig getur sjóðstjórn ákveðið að lækka um stundarsakir dagpeninga ef afkomu sjóðsins virðist hætta búin.

4. gr.

Stjórn og rekstur

- 4.1. Fulltrúar SSF í stjórn sjóðsins skulu vera þrír og skulu tveir þeirra kosnir beinni kosningu á þingi SSF. Einnig skal kjósa varamann fyrir hvorn þeirra. Gjaldkeri SÍB skal jafnframt vera í stjórn sjóðsins og gjaldkeri hans. Stjórn sjóðsins skiptir með sér verkum að öðru leyti. Gjaldkeri SSF kallar nýkjörna stjórn saman eigi síðar en mánuði eftir sambandsþing.
- 4.2. Stjórn sjóðsins fer með framkvæmdavald í málefnum hans milli sambandsþinga.
- 4.3. Sjóðurinn hefur sjálfstæðan fjárhag og skal honum haldið aðgreindum frá fjárhag SÍB og fjárhag annarra sjóða í eigu eða á vegum SSF.
- 4.4. Sjóðurinn greiðir allan kostnað sem af rekstri hans leiðir.
- 4.5. Daglegur rekstur sjóðsins skal vera á skrifstofu SSF.

5. gr.

Tekjur og ávöxtun eigna

- 5.1. Tekjur sjóðsins eru:
- a) Samningsbundnar greiðslur atvinnurekenda eins og þær eru ákveðnar í kjarasamningi bankamanna á hverjum tíma.
- c) Vaxtatekjur og aðrar fjármagnstekjur.
- 5.2. Eignir sjóðsins skulu varðveittar í traustum verðbréfum og bankainnistæðum. Sjóðurinn á að eiga 25% hlut í húsnæði SSF. Sjóðnum er heimilt að verja allt að 15 milljónum króna til íbúðarkaupna í Reykjavík. Íbúðin verði til afnota fyrir félagsmenn sem leita þurfa lækninga á höfuðborgarsvæðinu. Sjóðnum er óheimilt að kaupa frekari fasteignir eða veita lán.

- 5.3. Stjórn sjóðsins er heimilt að fela utanaðkomandi aðila ávöxtun hans.

6. gr.

Ársreikningur og endurskoðun

- 6.1. Reikningsár sjóðsins er almanaksárið. Ársreikningur sjóðsins skal endurskoðaður af skoðunarmönnum SSF og löggiltum endurskoðanda eða endurskoðunarstofu. Hann skal lagður fram samhliða reikningum SSF og jafnframt sendur samninganefnd bankanna.

7. gr.

Slit sjóðsins

- 7.1. Nú er SSF lagt niður án þess að annað sameiginlegt félag bankamanna komi í þess stað og skal sjóðnum þá slitið. Eignir sjóðsins skulu þá renna til þeirra starfsmannafélaga, sem aðild eiga að SSF þegar það er lagt niður, í réttu hlutfalli við fjölda félagsmanna í hverju félagi á þeim tíma. Þar skal eignunum ráðstafað í samræmi við ákvæði 2. gr.
- 7.2. Starfsmannafélag eða einstaklingur sem segir sig úr SSF á ekki tilkall til eigna sjóðsins.

8. gr.

Breytingar á reglugerðinni

- 8.1. Breytingar á reglugerð þessari öðlast ekki gildi nema þær hafi verið samþykktar á þingi SSF og af samninganefnd bankanna. Um atkvæðagreiðslu um breytingar á reglugerðinni á þingi SSF gilda sömu reglur og um lagabreytingar.

9. gr.

Nánari starfsreglur

- 9.1. Sjóðstjórn setur nánari starfsreglur skv. reglugerð þessari, sem samþykktar skulu af stjórn SSF og formannafundi.

10. gr.

Gildistaka

- 10.1. Samþykktir þessar öðlast þegar gildi. Staðfest af samninganefnd bankanna í Reykjavík 11. júní 1999.

Yfirlýsing frá SSF

um

Styrktarsjóð SSF

Á fyrsta starfsári Styrktarsjóðs SSF verður 10% af tekjum hans varið í styrki skv. Grein 2.1.9 í reglugerð sjóðsins. Þetta hlutfall verður síðan endurskoðað árlega og breytt í samræmi við stöðu hans.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa samninganefnd bankanna f.h. banka og sparisjóða og Samband íslenskra bankamanna gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996. Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja auknið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

Gildissvið

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé og hámarksvinnutíma á viku, auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greinar gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr.

Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

Vinnutími er sá tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags. Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2 Hvíldartími

Hvíldartími er sá tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

Næturvinnutími er tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Næturvinnustarfsmaður er starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Næturvinnustarfsmaður er starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst þrjár klst. á næturvinnu-

tímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

Vaktavinna er vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákvæðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Vaktavinnustarfsmaður er starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

Daglegur hvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr.

Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt kjarasamningi samningsaðila.

5. gr.

Vikulegur hvíldartími

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst.

Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamnings samningsaðila.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr.

Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld. Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr.

Vinumynstur

Vinnuveitandi sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri skal taka tillit til þeirrar meginreglu að laga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr.

Fráviksheimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast störf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaða þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnsýslufyrirmælum.

17. gr.
Gildistími o.fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. júlí 1999. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningi samningsaðila.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Reykjavík, 11. júní 1999.

Lög nr. 34/1977, um kjarasamninga starfsmanna banka í eigu ríkisins

1. gr.

Lög þessi taka til allra starfsmanna, annarra en bankastjóra og aðstoðarbankastjóra, sem ráðnir eru til lengri eða skemmri tíma í þjónustu banka í eigu ríkisins, enda verði starf þeirra talið aðalstarf.

Laun og önnur starfskjör starfsmanna, er lög þessi taka til, skulu ákveðin með kjarasamningum milli aðila þeirra, er um ræðir í 2. gr.

2. gr.

Bankaráð þeirra banka, sem greindir eru í 1. gr., fara með fyrirvar bankanna við gerð og framkvæmd kjarasamninga. Þau skulu skipa sameiginlega nefnd til að fara með samninga af sinni hendi. Samband íslenskra bankamanna fer með fyrirvar bankastarfsmanna við gerð og framkvæmd kjarasamninga. Sambandið skal skipa nefnd til að fara með samninga af sinni hendi.

Tilkynna skal viðskiptaráðherra eigi síðar en við uppsögn samninga, hverjir eigi sæti í samninganefndum.

3. gr.

Bankastarfsmaður, sem lög þessi taka til, á rétt til að vera félagi í Sambandi íslenskra bankamanna eða félagi innan vébanda þess, eftir nánari reglum í samþykktum sambandsins.

Bankastarfsmaður, sem eigi er innan vébanda Sambands íslenskra bankamanna, skal greiða gjald til sambandsins og aðildarfélags þess, er hann ætti að tilheyra, sem er jafnt og það gjald, er mönnum í sambærilegri stöðu er gert að greiða, séu þeir innan vébanda sambandsins.

4. gr.

Endurrit af uppsögn kjarasamninga svo og tillögur og kröfugerð um nýja samninga skal senda sáttasemjara ríkisins í vinnudeilum samtímis og gögn þessi eru send gagnaðila. Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms. Gerðardómur skal skipaður oddamanni, er samningsaðilar koma sér saman um, tveim mönnum, er oddamaður tilnefnið í dóminn utan raða samningsaðila, svo og einum manni frá hvorum aðila. Hafi samningar hvorki tekist né ágreiningi verið skotið til gerðardóms á fyrstu 60 dögum uppsagnarfrests skal sáttasemjari ríkisins taka deiluna til meðferðar. Sáttasemjari skal kveðja til tvo menn til að vinna með sér að lausn kjaradeilu. Menn þessir skulu hafa réttindi og skyldur sáttasemjara.

5. gr.

Ákvæði laga nr. 33 3. nóvember 1915, um verkfall opinberra starfsmanna, skulu ekki gilda um þá bankastarfsmenn, sem lög þessi taka til.

Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna sáttasemjara ríkisins og þeim sem hún beinist gegn, skemmst 15 sólarhringum áður en hún skal hefjast. Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

1. Ef ágreiningur er einungis um atriði, sem Félagsdómur á úrskurðarvald um, nema til fullnægingar dómum hans.
2. Ef samþykkt hefur verið sáttatillaga sáttanefndar skv. 6. gr.
3. Til stuðnings aðila í annarri kjaradeilu.

Hafi verkfall verið boðað skal sáttanefnd leggja fram sáttatillögu um kjarasamninga eigi síðar en 5 sólarhringum áður en verkfall skal hefjast. Sáttanefnd ber að ráðgast við samninganefndir aðila áður en hún leggur fram sáttatillögu. Þegar sáttatillaga hefur verið lögð fram, getur sáttanefnd frestað boðuðu verkfalli í allt að 15 sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila, áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

6. gr.

Um það, hvernig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli háttáð, skal kveðið á í samkomulagi því, sem greinir í 9. gr.

Sáttatillaga telst felld, ef helmingur greiddra atkvæða hið minnsta er á móti henni, enda hafi ekki færri en helmingur atkvæðisbærra starfsmanna á kjörskrá greitt atkvæði. Annars telst sáttatillaga samþykkt.

Sáttanefnd úrskurðar um öll vafaatriði, sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur.

Eftir að vinnustöðvun er hafin getur sáttanefnd borið fram miðlunartillögu og fer um hana eftir sömu reglum og sáttatillögur, að því er varðar atkvæðagreiðslu.

7. gr.

Þótt löglegt verkfall sé hafið er starfsmönnum banka í eigu ríkisins, sem í verkfalli eru, skylt að starfa áfram að nauðsynlegri öryggisvörslu og sinna beinum skuldbindingum bankanna og íslenska ríkisins við erlenda aðila.

Um það hvaða starfsmenn skuli halda áfram störfum og hvaða verkefni þeir skuli inna af hendi þótt verkfall sé hafið, skal nánar kveðið á í samkomulagi því sem greinir í 9. gr.

8. gr.

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur. Þegar Félagsdómur fer með slík mál nefnir Samband íslenskra bankamanna annars vegar og bankaráð ríkisbankanna hins vegar dómara til setu í dómnum í stað þeirra,

sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands. Samband íslenskra bankamanna rekur mál fyrir Félagsdómi vegna sjálfs sín, félaga innan vébanda sinna svo og starfsmanna, sem hlut eiga að máli. Að öðru leyti skal fara eftir ákvæðum laga um stéttarfélög og vinnudeilur um sóknaraðild máls fyrir Félagsdómi.

9. gr.

Bankaráð ríkisbankanna og Samband íslenskra bankamanna skulu gera með sér samkomulag um gerð kjarasamninga, framkvæmd vinnustöðvunar og önnur þau atriði, er máli skipta og ekki er kveðið er á um í lögum þessum. Viðskiptaráðherra skal staðfesta slíkt samkomulag áður en það öðlast gildi, svo og allar breytingar, er á því kunna að verða gerðar.

10. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Jafnframt falla úr gildi þau ákvæði laga nr. 10/1961 um Seðlabanka Íslands, nr. 11/1961 um Landsbanka Íslands, nr. 12/1961 um Útvegsbanka Íslands og nr. 28/1976 um Búnaðarbanka Íslands, sem brjóta í bága við ákvæði laga þessara.

Samkomulag um kjarasamninga bankamanna

1. gr.

Samkomulag þetta gildir um gerð kjarasamninga um laun og önnur starfskjör milli samningsaðila á starfsstöðvum bankanna á Íslandi og tekur til allra félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna, sem eru ráðnir til lengri eða skemmri tíma í þjónustu þeirra fyrirtækja er hafa undirritað samkomulagið.

2. gr.

Bankarnir skuldbinda sig til þess að láta félagsmenn í Sambandi íslenskra bankamanna (SÍB) hafa forgangsrétt við ráðningu til bankamannastarfa sem kjarasamningur aðila tekur til, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast sem séu hæfir til þeirrar vinnu sem um er að ræða.

3. gr.

Um forsvar aðila í kjarasamningum og afgreiðslu samninga fer samkvæmt lögum um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

4. gr.

Kjarasamningar skulu vera skriflegir og samkomulag gert hverju sinni um gildistíma þeirra. Að öðrum kosti fer um gildistíma og uppsögn kjarasamnings samkvæmt ákvæðum laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

5. gr.

Um vinnustöðvanir, ákvörðun þeirra, boðun, framkvæmd og sáttameðferð fer samkvæmt ákvæðum laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

6. gr.

Vinnustöðvun er þó því aðeins heimil að hún nái til allra félagsmanna SÍB með þeim undantekningum einum sem tilgreindar eru í 7. gr. þessa samkomulags. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun til stuðnings aðila í annarri kjaradeilu.

7. gr.

Þegar vinnustöðvun er hafin skulu allir afgreiðslustaðir viðkomandi fyrirtækja vera lokaðir og skal starfsmönnum sem eru í SÍB óheimilt að vinna nokkurt starf fyrir vinnuveitanda sinn, þó með eftirtöldum undantekningum:

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir SÍB til upplýsingar skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera annars

- vegar allir þeir sem hafa öryggisvörslu að aðalstarfi og hins vegar allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna SÍB sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda, þó aldrei færri en einn starfsmaður í fullu starfi. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Sambands íslenskra bankamanna.
2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:
 - a. Nauðsynlegri öryggisvörslu, þar með talið tæmingu næturhólfa.
 - b. Nauðsynlegum rekstri kerfa og afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar bankans við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum bankans sjálfs eða lánum sem hann er í ábyrgð fyrir eða annast umsýslu á fyrir hönd annarra banka. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum íslenska ríkisins og annarra viðskiptamanna, sem og lánum sem þessir aðilar eru í ábyrgð fyrir.
 - c. Móttöku, flokkun og nauðsynlega vinnu við póst og rafræn skjöl sem bankanum berast. Um laun og kjör þeirra sem vinna meðan á vinnustöðvun stendur skal fara eftir þeim kjarasamningi, sem gerður verður að lokinni vinnustöðvun.

8. gr.

Hvorum aðila um sig er heimilt að vísa ágreiningi er varðar framkvæmd kjarasamnings til samráðsnefndar um framkvæmd kjarasamnings. Skal hún skipuð þremur mönnum frá hvorum samningsaðila að loknum kjarasamningum og starfa þar til nýir samningar hafa verið gerðir.

9. gr.

Samkomulag þetta ásamt meðfylgjandi skýringum og neðanmálsgreinum gildir í fimm ár frá undirskriftardegi og er að þeim tíma liðnum uppsegjanlegt með sex mánaða fyrirvara. Aðilar geta þó hvenær sem er gert breytingar á samkomulaginu, séu þeir um það sammála.

Reykjavík, 14. október 2004

Friðbert Traustason
Formaður SÍB
Helga Jónsdóttir
1. varaformaður SÍB
Gréta Kjartansdóttir
2. varaformaður SÍB
Björn Tryggvason
Gjaldkeri SÍB
Anna Karen Hauksdóttir

Sigurjón Þ. Árnason
Landsbanka Íslands hf.
Hreiðar Már Sigurðsson
KB banka hf.
Bjarni Ármannsson
Íslandsbanka hf.
Sigurður Hafstein, Samband ísl.
Sparisjóða, fh. Sparisjóðanna
Halldór Guðbjarnason

Ritari SÍB
Oddgeir Gunnarsson
Meðstjórnandi SÍB
Heiðrún Hauksdóttir
Meðstjórnandi SÍB

Greiðslumiðlun hf.
Helgi H. Steingrímsson
Reiknistofu bankanna
Sæmundur Sæmundsson
Tölvumiðstöð sparisjóðanna

Skýringar með samkomulagi um kjarasamninga bankamanna

Kjarasamningar bankamanna hafa til þessa verið gerðir á grundvelli laga nr. 34/1977 og samkomulags um kjarasamninga félagsmanna SÍB frá sama ári. Þar sem login afmarkast við banka í eigu ríkisins telja samningsaðilar rétt að gera samkomulag um hvernig samskipti þeirra verða aðlöguð að lögum sem gilda á almennum vinnumarkaði, þ.e. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Gert er ráð fyrir að SÍB geri breytingar á samþykktum sínum í samræmi við kröfur laga nr. 80/1938. Þar sem orðið „banki“ er notað í samkomulagi þessu er átt við þau fyrirtæki sem félagar SÍB vinna hjá og eru aðilar að samkomulaginu, hvort sem þau eru bankar, sparisjóðir eða þjónustufyrirtæki í eigu einstakra banka eða fleiri banka í sameiningu. Ákvæðið er efnislega samhljóða gr. 12.2 í síðastgildandi kjarasamningi bankamanna. Nánar tiltekið er átt við eftirtalin fyrirtæki Íslandsbanki hf., KB-banki hf., Landsbanki Íslands hf., Samband íslenskra sparisjóða fh. sparisjóðanna, Sparisjóðabanki Íslands, Tölvumiðstöð sparisjóðanna, Reiknistofa bankanna og Greiðslumiðlun hf. Jafnframt liggur fyrir að eftirtalin fyrirtæki og stofnanir hafa notað kjarasamning bankamanna frá stofnun þeirra: Bygðastofnun, Lánasýsla ríkisins og Nýsköpunarsjóður. Seðlabankinn hefur átt aðild að kjarasamningi bankamanna en starfsemi hans á enn undir lög nr. 34/1977.

Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SÍB fyrir starfsmenn Seðlabanka Íslands

1. gr.

Samkomulag þetta tekur til allra félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna, .sem eru ráðnir til lengri eða skemmri tíma í þjónustu þeirra stofnana er hafa undirritað samkomulagið, enda sé það starf þeirra aðalstarf.

2. gr.

Um laun og önnur starfskjör þeirra starfsmanna sem samkomulag þetta tekur til .skal fara eftir atriðum þessa samkomulags og kjarasamningum, sem gerðir eru sam-kvæmt því.

3. gr.

Samkvæmt samkomulagi þessu fara bankaráð og stjórnir lánastofnana með fyrirvar sinna stofnana en Samband íslenskra bankamanna með fyrirvar starfsmanna við kjarasamninga og aðrar ákvarðanir í sambandi við þá.

Samningar skulu fara fram á milli samninganefnda þriggja til sjö manna er hvor aðili um sig skipar. Kjarasamningar skulu staðfestir af hlutaðeigandi bankaráðum og stjórn Sambands íslenskra bankamanna.

4. gr.

Kjarasamningur skal kveða á um föst laun, fjölda launaflokka, vinnutíma, laun fyrir yfirvinnu, orlof, greiðslu ferðakostnaðar, fæðisaðstöðu, tryggingar, meginreglur til viðmiðunar um röðun starfsheita í launaflokka og önnur kjaaratriði, sem eigi eru lögbundin. Kjarasamningar skulu vera skriflegir og samkomulag gert hverju sinni um gildistíma þeirra. Óski annar hvor aðila, að gefnu sérstöku tilefni, endurskoðunar á launalið kjarasamnings á samningstímanum, skulu aðilar þegar í stað hefja viðræður. Náist ekki samkomulag innan þrjátíu daga skal ágreiningsatriðum skotið til úrlausnar gerðar-dóms sbr. ákvæði 6. gr. Slík endurskoðun skal þó ekki fara fram oftar en einu sinni á samningstímanum.

5. gr.

Uppsagnarfrestur kjarasamnings af hendi beggja aðila skal eigi vera skemmri en þrjú mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Í samþykktum Sambands íslenskra bankamanna skal vera ákveðið hver taki ákvörðun um uppsögn kjarasamnings, boðun verkfalls og hvernig ákvörðun þar um skuli tekin. Aðili, er segir upp kjarasamningi, skal samtímis uppsögn senda gagnaðila sínum kröfugerð og megintillögur um nýjan kjarasamning og skulu samningaviðræður þá þegar teknar upp. Endurrit af uppsögn kjarasamnings svo og

tillögur og kröfugerð um nýja samninga skal senda sáttasemjara ríkisins í vinnudeilum samtímis og gögn þessi eru send gagnaðila.

6. gr.

Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms. Skal dómurinn skipaður einum manni frá hvorum aðila og oddamanni, er aðilar koma sér saman um, og er hann formaður dómsins. Oddamaður velur tvo menn til viðbótar í dóminn utan raða samningsaðila. Gerðardómur skal fella úrskurð innan eins mánaðar frá því að málinu er vísað til hans, nema aðilar komi sér saman um lengri frest. Skal úrskurðurinn taka tillit til starfskjara og þróunar þeirra við sambærileg störf á vinnumarkaði almennt, hvort sem er hjá atvinnufyrirtækjum eða ríki, ríkisstofnunum, sveitarfélögum og stofnunum þeirra.

7. gr.

Hafi samningar hvorki tekist né ágreiningi verið skotið til gerðardóms á fyrstu sex-tíu dögum uppsagnarfrests, skal sáttasemjari ríkisins taka deiluna til meðferðar. Sáttasemjari skal kveðja til tvo menn til að vinna með sér í sáttanefnd að lausn kjaradeilu. Menn þessir skulu hafa réttindi og skyldur sáttasemjara.

8. gr.

Heimilt er að beita vinnustöðvun þegar að loknum uppsagnarfresti með þeim takmörkunum, sem í samkomulagi þessu greinir. Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna sáttasemjara ríkisins og þeim sem hún beinist gegn, skemmst fimmtán sólarhringum áður en hún skal hefjast. Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

1. Ef ágreiningur er einungis um atriði sem Félagsdómur á úr-skurðarvald um, nema til fullnægingar dómum hans.
2. Ef samþykkt hefur verið sáttatillaga sáttanefndar samkvæmt 10. gr.
3. Til stuðnings aðila í annarri kjaradeilu.

Hafi verkfall verið boðað skal sáttanefnd leggja fram sáttatillögu um kjarasamninga eigi síðar en fimm sólarhringum áður en verkfall skal hefjast. Sáttanefnd ber að ráðgast við samninganefndir aðila áður en hún leggur fram sáttatillögu. Sáttanefnd ákveður í samráði við samninganefndir aðila hvernig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli háttáð, þar á meðal um fjölda kjörstaða og hvenær hún skuli fram fara.

9. gr.

Þegar sáttatillaga skv. 8. gr. hefur verið lögð fram getur sáttanefnd frestað boðuðu verkfalli í allt að fimmtán sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

10. gr.

Atkvæðagreiðslur um samninga og um sáttatillögu fara fram af hálfu bankaráða með þeim hætti, að atkvæði eru greidd í bankaráðum (og í stjórn Sambands íslenskra sparisjóða), og ræður meirihluti atkvæða afstöðu hversrar stofnunar um sig. Atkvæði stofnananna eru síðan vegin saman með ákveðnum vogum, er m.a. taka tillit til starfsmannafjölda þeirra, og ræður meirihluti atkvæða sem þannig er fenginn. Allir aðalfélagar Sambands íslenskra bankamanna, sem uppfylla skilyrði 1. gr. Þessa samkomulags og eiga í kjaradeilu, hafa atkvæðisrétt um sáttatillögu. Leggja skal fram kjörskrá, áður en atkvæðagreiðsla hefst. Félagsdómur dæmir um kjör-skrárdeilur. Atkvæðagreiðsla skal vera skrifleg og leynileg og standa í minnst tvo daga. Sáttanefnd eða fulltrúum hennar er heimilt að vera á kjörfundum. Jafnskjótt og atkvæðagreiðslu er lokið skulu atkvæði og kjörgögn send sáttanefnd. Talning atkvæða fer fram undir stjórn sáttanefndar og er hvorum aðila heimilt að hafa umboðsmenn viðstadda talningu. Sáttatillaga telst felld, ef helmingur greiddra atkvæða hið minnsta er á móti henni, enda hafi ekki færri en helmingur atkvæðisbærra starfsmanna á kjörskrá greitt atkvæði. Annars telst sáttatillaga samþykkt. Sáttanefnd úrskurðar um öll vafaatriði sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur. Sáttatillaga, sem hefur verið samþykkt, telst gildur kjarasamningur.

11. gr.

Ef sáttatillaga er felld geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms, sbr. 6. gr.

12. gr.

Eftir að vinnustöðvun er hafin, getur sáttanefnd borið fram miðlunartillögu, og fer um hana eftir sömu reglum og sáttatillögu, að því er varðar atkvæðagreiðslu.

13. gr.

Þegar vinnustöðvun er hafin, skulu allir afgangslustaðir viðkomandi stofnana vera lokaðir og er starfsmönnum bankanna, öðrum en bankastjórum og aðstoðar-bankastjórum, óheimilt að vinna nokkurt starf fyrir vinnuveitanda sinn, þó með eftir-töldum undantekningum:

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir Samband íslenskra bankamanna skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera allir þeir, sem hafa húsvörslu að aðalstarfi og auk þeirra allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna, sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Sambands íslenskra bankamanna.
2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:
 - a. Nauðsynlegri öryggisvörslu.

- b. Nauðsynlegum afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar stofnunarinnar við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum stofnunarinnar sjálfrar eða sem hún er í ábyrgð fyrir. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum íslenska ríkisins eða sem eru með ábyrgð þess.
- c. Vinnu við erlendan póst, símskeyti og telexsambönd. Um laun og kjör þeirra sem vinna meðan á vinnustöðvun stendur skal fara eftir þeim kjarasamningi, sem gerður verður að lokinni vinnustöðvun.

14. gr.

Um ágreiningsatriði er varða framkvæmd kjarasamnings, skal fjallað af kjaranefnd. Skal hún skipuð þrem mönnum frá hvorum aðila að loknum kjarasamningum og starfa þar til nýir samningar hafa verið gerðir. Kjaranefnd skal kveðja oddamann til starfa með sér til að fjalla um atriði, sem ekki næst samkomulag um.

15. gr.

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa á milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur. Þegar Félagisdómur fer með slík mál nefnir Samband íslenskra bankamanna annars vegar og vinnuveitendur hins vegar dómara til setu í dómnnum í stað þeirra, sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands. Samband íslenskra bankamanna rekur mál fyrir Félagisdómi vegna sjálfs sín, félaga innan vébanda sinna svo og starfsmanna, sem hlut eiga að máli. Að öðru leyti skal fara eftir ákvæðum laga um stéttarfélag og vinnudeilur um sóknaraðild máls fyrir Félagisdómi.

16. gr.

Ákvæði í ráðningarsamningi er ógilt ef það brýtur í bága við kjarasamning starfsmanni í óhag.

Nú er sett á fót fyrirtæki í eigu þeirra stofnana sem hafa undirritað samkomulag þetta og skal þá ákveða kjör starfsmanna þess með samkomulagi milli viðkomandi stofnana og Sambands íslenskra bankamanna.

17. gr.

Samkomulag þetta öðlast gildi, þegar ákvæði um samnings- og verkfallsrétt starfsmanna ríkisbankanna hafa verið lögleidd í samræmi við yfirlýsingu bankanna frá 18. júní 1976 og viðskiptaráðherra hefur staðfest það. Gert er ráð fyrir að gildistími samkomulagsins verði hinn sami og lagaákvæðanna. Aðilar geta þó hvenær sem er gert breytingar á samkomulaginu, séu þeir um það sammála, en slíkar breytingar skulu staðfestar af viðskiptaráðherra.

Samningur um trúnaðarmenn

1. gr.

Á hverjum vinnustað, þar sem starfandi eru a.m.k. 5 félagsmenn, er starfsmönnum heimilt að velja sér trúnaðarmenn starfsmannafélags og SSF fyrir þann vinnustað. Fjöldi þeirra skal ákveðinn í samráði við SSF, hlutadeigandi starfsmannafélag og viðkomandi stofnun.

2. gr.

Trúnaðarmaður skal gæta þess, að kjarasamningar séu haldnir og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhættir. Trúnaðarmaður geri sitt besta til að skapa og viðhalda góðri samvinnu innan stofnunar og leitist við að leysa hugsanleg ágreiningsefni. Þegar ágreiningur rís um samningsbundin kjör starfsmanna, réttindi eða skyldur, koma kjörnir trúnaðarmenn starfsmanna fram fyrir hönd starfshópa og aðstoða einstaklinga eftir því sem óskað er af starfsmanni eða banka, nema þegar ágreiningur nær út fyrir skilgreindan vinnustað, þá fer stjórn starfsmannafélags með málefni starfsmanna gagnvart banka. Þó geta kjörnir trúnaðarmenn falið stjórn starfsmannafélags meðferð málsins telji þeir ástæðu til.

3. gr.

Starfsmenn snúi sér til trúnaðarmanns með kvartanir sínar. Ber trúnaðarmanni að rannsaka málið þegar í stað, er umkvartanir berast eða þegar hann hefur ástæðu til að ætla að gengið sé á rétt starfsmanna eða stéttarfélags á vinnustað hans af hálfu stofnunar. Komist trúnaðarmaður að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast, ber honum að krefjast lagfæringar.

4. gr.

Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess í starfi eða á annan hátt, að hann hefur valist til trúnaðarstarfsins.

5. gr.

Trúnaðarmaður skal gefa starfsmönnum á vinnustaðnum svo og starfsmannafélagi, er í hlut á og jafnframt SSF, eftir eðli málsins, skýrslu um kvartanir starfsmanna, jafnskjótt og við verður komið. Ennfremur gefur hann sömu aðilum skýrslu um að hvaða leyti hann telur að stofnunin hafi vanefnt kjarasamninga, svo og hvaða lagfæringar hafi fengist fram.

6. gr.

Nú þarf atvinnurekandi að fækka við sig starfsmönnum og skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

7. gr.

Trúnaðarmenn og formaður starfsmannafélags skulu hljóta hæfilegan frítíma á óskertum launum til nauðsynlegrar þátttöku á námskeiðum og fundum, er snerta störf þeirra sem slíkra, enda valdi það sem minnstri röskun á starfsemi bankans.

8. gr.

Trúnaðarmönnum og formanni starfsmannafélags er heimilt að rækja félagsleg störf sín í vinnutíma og skulu þeim sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

9. gr.

Formaður starfsmannafélags, í samráði við stjórn þess og trúnaðarmannaráð, fylgist með og hefur tillögurétt um launabreytingar og framkvæmd kjarasamninga. Fulltrúar starfsmannafélags eiga rétt á að koma á fundi bankaráðs til þess að ræða málefni starfsmanna.

10. gr.

Fundir bankastjórnar, starfsmannastjóra og fulltrúa starfsmanna, um almenn hagsmunamál starfsfólks, skulu haldnir þegar annar hvor aðili óskar.

11. gr.

Fundir með stjórnendum og deildarstjórum banka, og stjórn og/eða trúnaðarmönnum starfsmannafélags, einkum um skipulag og starfsemi bankans og áform um breytingar á því, skulu haldnir þegar tilefni gefst til og annar hvor aðili óskar.

12. gr.

Aðilar geta hvenær sem er gert breytingar á samningi þessum, séu þeir um það sammála.

