



SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA

TJARNARGÖTU 14, 101 REYKJAVÍK
SÍMAR (91) 26944 OG 26252
TELEFAX: 21644

SKRIFSTOFAN ER OPIN:

VIRKA DAGA:

09:00 – 12:00 OG 13:00 – 17:00

SUMARTÍMI 15/5 – 30/9:

08:30 – 12:00 OG 13:00 – 16:00

FRAMKVÆMDASTJÓRI:

BALDUR ÓSKARSSON

FRÆÐSLUFULLTRÚI:

EVA ÖRNÓLFSDÓTTIR

SKRIFSTOFUMAÐUR:

ANNA FINNBOGADÓTTIR

SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA

KJARASAMNINGUR STARFSMANNA BANKANNA

1. JANÚAR 1990 – 31. ÁGÚST 1991

LÖG NR. 34/1977 UM KJARASAMNINGA STARFSMANNA BANKANNA
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN



KJARASAMNINGUR STARFSMANNA BANKANNA

1. JANÚAR 1990 – 31. ÁGÚST 1991

LÖG NR. 34/1977 UM KJARASAMNINGA STARFSMANNA BANKANNA
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN

K J A R A S A M N I N G U R

SAMNINGANEFNDAR BANKANNA FYRIR HÖND BANKA OG SPARISJÓÐA

OG

SAMBANDS ÍSLENSKRA BANKAMANNA

1. JANÚAR 1990 - 31. ÁGÚST 1991

E F N I S Y F I R L I T

1. UM KAUP
 - 1.1. Mánaðarlaun
 - 1.2. Dagvinnukaup
 - 1.3. Verðlagsbætur
 - 1.4. Yfirvinnukaup
 - 1.5. Álagsgreiðslur. Vaktaálag
 - 1.6. Röðun starfsheita í launaflokka

2. UM VINNUTÍMA
 - 2.1. Dagvinna
 - 2.2. Hlutastarf
 - 2.3. Yfirvinna
 - 2.4. Lágmarkshvöld
 - 2.5. Útkallsvaktir (gæsluvaktir)
 - 2.6. Vaktavinna - afbrigðilegur vinnutími

3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐI OG MÖTUNEYTI
 - 3.1. Vinnuhlé í dagvinnu
 - 3.2. Vinnuhlé í yfirvinnu
 - 3.3. Fæði og mötuneyti

4. UM ORLOF
 - 4.1. Lengd orlofs
 - 4.2. Orlofsfé og orlofsframlag
 - 4.3. Orlofsár
 - 4.4. Orlofstími
 - 4.5. Ákvörðun orlofs
 - 4.6. Veikindi í orlofi
 - 4.7. Frestun orlofs
 - 4.8. Orlofsréttur eftir látinn starfsmann

5. FERÐIR OG GISTING
 - 5.1. Ferðakostnaður skv. reikningi
 - 5.2. Dagpeningar innanlands
 - 5.3. Greiðsluháttur
 - 5.4. Akstur til og frá vinnu
 - 5.5. Fargjöld erlendis
 - 5.6. Dagpeningar á ferðum erlendis
 - 5.7. Dagpeningar vegna námskeiða
 - 5.8. Endurskoðunarnefnd
 - 5.9. Heimflutningur fjarri vinnustað

6. ÆBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR7. TRYGGINGAR - GREIÐSLA Á LAUNUM Í VEIKINDAFORFÖLLUM - FÆÐINGARORLOF

- 7.1. Tryggingar
- 7.2. Ferðatryggingar
- 7.3. Persónulegir munir
- 7.4. Slys á vinnustað
- 7.5. Um fjarvistir vegna veikinda
- 7.6. Um fæðingarorlof

8. UM VINNUFÖT

- 8.1. Einkennisföt
- 8.2. Hlífðarföt

9. AFLEYSINGAR

- 9.1. Staðgenglar

10. FRÆÐSLUMÁL, LEYFI - ENDURHÆFING - ATVINNULEYSISBÆTUR

- 10.1. Fullorðinsfræðsla
- 10.2. Leyfi
- 10.3. Þjálfunarstarf
- 10.4. Atvinnuleysisbætur

11. UM RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

- 11.1. Um ráðningar í stöður
- 11.2. Um reynslutíma, fastráðningu og uppsagnarfrest

12. ÝMIS ÁKVÆÐI

- 12.1. Samvinna um skipulags- og tæknimál
- 12.2. Launaseðill
- 12.3. Skilgreining
- 12.4. Lágmarkskjör
- 12.5. Starfsreglur
- 12.6. Um trúnaðarmenn o.fl.
- 12.7. Um lífeyrissjóði
- 12.8. Nefndir
- 12.9. Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu

13. UM GILDISTÍMA

- 13.1. Gildistími

14. BÓKANIR

- 14.1. Bókanir

Samband ísl. bankamanna og samninganefnd bankanna,
f.h. bankanna, gera með sér svofelldan kjarasamning:

1. UM KAUP1.1. Mánaðarlaun.

1.1.1. Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera sem segir í launatöflu 123 skv. nánari ákvæðum samnings þessa. Í henni er þegar falin 1,5% hækkun frá 1. janúar 1990.

Lfl.	Grunnl.	Eftir 3 ár 4%	Eftir 5 ár 7%	Eftir 7 ár 11%	Eftir 9 ár 14%	Eftir 12 ár 16%	Eftir 15 ár 17%
053	38.862	40.417	41.583	43.137	44.303	45.080	45.469
061	40.111	41.715	42.919	44.523	45.726	46.528	46.930
062	41.403	43.059	44.301	45.957	47.199	48.027	48.441
063	42.738	44.447	45.729	47.439	48.721	49.576	50.003
071	44.118	45.883	47.206	48.971	50.295	51.177	51.618
072	45.546	47.368	48.734	50.556	51.923	52.833	53.289
073	47.022	48.903	50.313	52.194	53.605	54.545	55.016
081	48.548	50.490	51.947	53.889	55.345	56.316	56.802
082	50.126	52.131	53.635	55.640	57.143	58.146	58.647
083	51.759	53.829	55.382	57.452	59.005	60.040	60.558
091	53.446	55.584	57.187	59.325	60.928	61.997	62.532
092	55.190	57.397	59.053	61.260	62.916	64.020	64.572
093	56.994	59.274	60.984	63.264	64.973	66.113	66.683
101	58.860	61.214	62.980	65.334	67.100	68.277	68.866
102	60.789	63.221	65.045	67.476	69.300	70.516	71.124
103	62.837	65.350	67.235	69.749	71.634	72.890	73.519
111	64.973	67.572	69.521	72.120	74.069	75.369	76.019
112	67.182	69.869	71.885	74.572	76.587	77.931	78.603
113	69.467	72.245	74.329	77.108	79.192	80.581	81.276
121	71.829	74.702	76.857	79.730	81.884	83.321	84.039
122	74.271	77.241	79.470	82.440	84.668	86.154	86.897
123	76.796	79.868	82.172	85.243	87.547	89.083	89.851
131	79.406	82.583	84.965	88.141	90.523	92.112	92.906
132	82.106	85.391	87.854	91.138	93.601	95.243	96.064
133	84.898	88.294	90.840	94.236	96.783	98.481	99.330
141	87.784	91.296	93.929	97.441	100.074	101.830	102.708
142	90.769	94.400	97.123	100.754	103.477	105.293	106.200
143	93.855	97.609	100.425	104.179	106.995	108.872	109.810
151	97.046	100.928	103.839	107.721	110.633	112.574	113.544

152	100.346	104.360	107.370	111.384	114.394	116.401	117.405
153	103.757	107.908	111.020	115.171	118.283	120.359	121.396
161	107.286	111.577	114.795	119.087	122.305	124.451	125.524
162	110.933	115.371	118.699	123.136	126.464	128.683	129.792
163	114.705	119.293	122.735	127.323	130.764	133.058	134.205

1.1.2. Á samningstímabilinu skulu laun hækka sem hér segir:

1. janúar 1990	1,5%
1. júní 1990	1,5%
1. desember 1990	2,0%
1. mars 1991	2,5%
1. júní 1991	2,0%

Á samningstímanum skal greiða sérstakan launaauka á heildarlaun sem eru undir 60.000 kr. miðað við fullt starf. Launaauki greiðist þrisvar sinnum á samningstímanum og verður að hámarki 10.000 kr. í hvert sinn.

- A. Viðmiðunarlaun: Meðaltal heildarlauna á þriggja mánaða tímabili samkvæmt B.
- B. Viðmiðunartímabil og útborgun:
 Meðaltal febrúar - apríl 1990. Útborgun 1. júlí 1990.
 Meðaltal september - nóvember 1990. Útborgun 1. febrúar 1991.
 Meðaltal febrúar - apríl 1991. Útborgun 1. júlí 1991.
- C. Viðmiðunarmörk: Launaauki er eingreiðsla og reiknast hlutfallslega miðað við fullt starf. Launaauki greiðist þó ekki ef starfshlutfall er 40% eða lægra né heldur greiðist hann þeim sem eru yngri en 16 ára.
- D. Ákvörðun launaauka: Viðmiðunarfjárhæðin er 60.000 kr. miðað við fullt starf. Launaauki reiknast sem helmingur þess mismunar sem er á viðmiðunarfjárhæðinni og viðmiðunarlaunum samkvæmt A.

1.1.3. 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 eða til loka starfstíma.

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

eftirfarandi:

- a) Bankastörf 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.

Starfsmaður sem náð hefur 20 ára aldri skal eiga rétt á launum samkvæmt launaflokki 083, starfsmaður sem náð hefur 25 ára aldri skal eiga rétt á launum samkv. 093.

1.1.5. Starfsmaður skal hafa rétt á launum ekki lægri en samkvæmt launaflokki 101, þegar 4ra ára starfsaldri er náð. Gjaldkerar hækki um einn launaflokk við hver áramót, þar til launaflokki 111 er náð.

1.1.6. Starfsmaður, sem starfað hefur í 3 ár í banka, skal fá 4% álag á þau laun, sem hann fær samkvæmt 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 fyrr en ella, enda nýtist menntun hans í starfi. Starfsmaður, sem lokið hefur framhaldsnámi í Bankamanna-skólanum, fær aldursálag á sama hátt tveimur árum fyrr en ella. 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.

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

1.1.8. Það skal vera aðalregla, að fastráðnir starfsmenn fái laun sín greidd fyrirfram 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.

1.2. Dagvinnukaup.

1.2.1. Dagvinnukaup á klst. miðast við deilitölu 160 miðað það þrep í launaflokki, sem viðkomandi starfsmaður er í.

1.3. Verðlagsbætur.

1.3.1. Um verðbætur á laun fari skv. lögum.

1.4. Yfirvinnukaup.

1.4.1. Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.

1.4.2. Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12,00 á aðfangadag jóla og gamlársgdag), föstudaginn langa og 17.júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við það launaprep, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.4.3. Semja má við starfsmenn um fasta mánaðarlega þóknun fyrir yfirvinnu.

1.4.4. Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 2 vikum eftir síðasta reikningsdag.

1.5. Álagsgreiðslur. Vaktaálag.

1.5.1. Vaktaálag skal miðast við launaflokk 083 með starfsaldursálagi eða við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður er í sé hann hærri. Á tímabilinu kl. 17,00 til 24,00 skal vaktaálag vera 33,33%, 45% á tímabilinu kl. 24,00 til 09,00

og 90% á stórhátíðadögum. Þetta ákvæði á þó ekki við um kvöld- og næturverði né um starfsfólk, sem vinnur á tímabilinu kl. 12,30 til 19,15, sbr. 2.2.3.

1.6. Röðun starfsheita í launaflokka.

Starfsheiti skulu raðast í launaflokka sem hér segir:

053 - 063 Nýliðar.
071 - 101 Bankaritarar - verðir.
081 - 113 Gjaldkerar.
091 - 103 Aðstoðarfulltrúar.
103 - 123 Fulltrúar.
101 - 123 Einkaritarar.
111 - 122 Féhirðar.
121 - 161 Sérfræðingar.
113 - 143 Deildarstjórar.
123 - 152 Skrifstofustjórar - Afgreiðslustjórar.
141 - 162 Forstöðumenn.
141 - 162 Embættismenn *.

* Embættismenn eru m.a.:

Aðalbókari, aðalféhirðir, aðallögfræðingur, skipulagsstjóri, starfsmannastjóri, aðstoðarmenn bankastjórnar. Jafnframt skal þess gætt að starfsmenn sem annast það verkefni að vera tenglar, vegna beinlínuvinnslu, séu ekki í lægri launaflokki en 112.

2. UM VINNUTÍMA.

2.1. Dagvinna.

2.1.1. Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9,00 að morgni til kl. 17,00 síðdegis 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 öðum hætti en segir í 2.1.1. sé um það samkomulag milli hlutaðeigandi starfsmanna, stjórnar starfsmannafélags og banka.

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 grein 1.1.3. og 1.2.1. Matartími telst ekki til vinnutíma.
- 2.2.3. Launahlutfall starfsmanna, sem vinna 6 1/4 stund 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 frídögum greiðist sem yfirvinna, sbr. gr. 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, 1. mánudagur í ágúst, jóladagur og annar í jólum, ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur frá kl. 12,00.

- 2.3.3. Sé unnið í matar- eða kaffitíma þannig, að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffitíminngreiðast 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. 17,00 á föstudögum, á laugardögum, sunnudögum og sérstöðum frídögum, nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 eða 5 klst. frá því að hann fór til vinnu.
- 2.3.5. Hafi starfsmaður skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1., skal vinna umfram hana greidd eins og segir í 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. Hafi starfsmaður ekki fengið samfellda hvíld í að minnsta kosti 8 klst. vegna yfirvinnu eða hvers konar útkalla, ber honum 8 klst. hvíld frá því að útkalli eða yfirvinnu lýkur og þar til hann mætir til reglubundinnar vinnu á ný, án skerðing- ar á neinum þeim reglubundnu launum, sem starfsmaðurinn hefði fengið greidd. Fáist ekki hin tilskilda hvíld, skv. þessari mgr., fær starfsmaðurinn greitt yfirvinnukaup fyrir hina reglubundu vinnu auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði

fengið greidd.

2.4.2. Nú hefur starfsmaður unnið samfellt 16 klst. að meðtöldum matar- og kaffihléum, og skal hann þá fá minnst 8 klst. samfellda hvíld án skerðingar á þeim reglubundnu launum, sem hann hefði fengið greidd. Fáist ekki tilskilin hvíld skv. þessari málsgrein, greiðist yfirvinnukaup auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði fengið greidd.

2.4.3. Starfsfólk, sem eingöngu vinnur einhliða störf, (monoton og mekanísk) og þá einkum á skráningartækjum, skal hljóta reglubundna hvíld frá tækinu t.d. 10 mínútur á klukkustund, þannig að viðvarandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáist.

2.4.4. Samningsaðilar undirbúa ákvæði um lágmarkshvíld vegna gildistöku laga nr. 46/1980.

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. 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 útkallsvaktgreiðslur fyrir greiddan tíma.

2.5.2. Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33% vaktaálagi á klst., en 27 mínútna frí 45% vaktaálagi.

2.6. Vaktavinna - 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 samkvæmt 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 S.Í.B.

2.6.6. Vinnuvökur skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 10 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar frá þessu eru heimilar með samkomulagi starfsmanna og forráðmanna stofnunar 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 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.6.8. Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans, allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

2.6.9. Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mínútur 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.UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐI OG MÖTUNEYTI.

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu.

3.1.1. Matartími, 30 mínútur, 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 matartíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem í hlut eiga, og stjórn starfsmannafélags.

3.1.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2. lýkur dagvinnutímabilinu þeim mun síðar eða fyrir.

3.1.4. Á venjulegum vinnudegi skal vera 20 mínútna kaffihlé síðdegis og telst það til vinnutímans.

3.1.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.1.6. Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klukkustund í matarhléi, enda þótt mötuneyti sé til staðar, þegar heilsufarslegar ástæður krefjast þess, að mati trúnaðarlæknis stofnunar.

3.2. Vinnuhlé í yfirvinnu.

3.2.1. Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera ein klst. á tímabilinu kl. 19,00 - 20,00 að kvöldi, kl. 00 - 04,00 að nóttu

og kl. 11,30 - 13,30 á frídögum skv. gr. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Matartímar í yfirvinnu hjá starfsmönnum sem vinna til kl. 19,15, skv. gr. 2.2.3., er að kvöldi frá kl. 19,15 til 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, 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 fyrir komið og samstaða er um hjá hlutaðeigandi starfsfólki og forráðamönnum vinnustaðar.

4.UM 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.

4.1.2. Þeir, sem starfað hafa í 10 ár eða eru orðnir 35 ára að aldri, fá þó leyfi 27 vinnudaga á ári, og þeir, sem starfað hafa í 15 ár eða eru komnir yfir fimmtugt, fá leyfi 30 vinnudaga á ári. Starfsmenn í 102. - 111. launaflokki fá leyfi 27 vinnudaga, og starfsmenn í 112. launaflokki og ofar fá leyfi 30 vinnudaga á ári, án tillits til aldurs eða starfsaldurs.

4.1.3. Starfsaldur til orlofs skal metinn á sama hátt og starfsaldur til launa, sbr. gr. 1.1.4. og 1.1.7.

4.2. Orlofsfé og orlofsframlag.

4.2.1. Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 10 ára starfsaldur eða 35

ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur skal hann fá 13,04%. Starfsmenn í launaflokki 102 - 111 fá þó 11,59% og í 112. launaflokki og ofar 13,04% án tillits til aldurs eða starfsaldurs. Ákvæði þessara greina skulu þó ekki skerða orlofsrétt þeirra, sem á síðasta orlofsári voru í launaflokkum 101 og 111.

4.2.2. Greiða skal hverjum starfsmanni 1. júní ár hvert orlofsframlag, sem er 4,0% af föstum launum liðins orlofsárs, miðað við laun samkvæmt launaflokki 131.

Auk þess greiðist 1. júní 1990 sérstök orlofsuppbót kr. 7.000 og þann 1. júní 1991 kr. 7.500. Greiðslan miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega fyrir hluta úr starfi.

4.2.3. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta úr ári eða hluta úr fullu starfi, skal fá greitt orlofsframlag hlutfallslega.

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 er tekið og sé hugað 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 læknavottorði.

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 samkvæmt 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.

4.8. Orlofsréttur eftir látinn starfsmann.

4.8.1. Greiða skal maka, börnum eða öðrum, er látinn starfsmaður hafði á framfæri sínu, áunnin orlofsréttindi hans. Annars skal orlof ganga til dánarbúsins.

5. FERÐIR OG GISTING.

5.1. Ferðakostnaður skv. reikningi.

5.1.1. Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum banka skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf 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 skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.1.

5.3. Greiðsluháttur.

5.3.1. Fyrirfram skal af banka 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. 5.8.1.

5.6.2. Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem 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 5.2. eða 5.6. fyrstu 30 dagana, en dagpeningar umfram 30 daga á sama stað skulu ákveðnir af nefnd skv. 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 S.Í.B. og tveimur fulltrúum tilnefndum af bönkunum.

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 samkvæmt lið b) og c).

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR.

6.1. Um þennan málaflokk fari að lögum nr. 46/1980.

7. TRYGGINGAR - GREIÐSLA Á LAUNUM Í VEIKINDAFORFÖLLUM - FÆÐINGARORLOF.

7.1. Tryggingar.

7.1.1. Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku.

7.1.2. Dánarslysabætur verða:

1) Ef hinn látni er ógiftur og lætur ekki eftir sig barn eða börn og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, kr. 346.100,00.

2) Ef hinn látni er ógiftur, en lætur eftir sig barn eða börn, kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri kr. 1.111.400,00. Sama bótaupphæð gildir, hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum, 67 ára og eldri.

3) Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 1.529.900,00. Hafi hinn látni verið í óvígðri 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 2 ár fyrir andlát hans.

Ef hinn látni lætur ekki eftir sig maka, en einstæð móðir hans, ógift systir hans eða annar ógiftur aðili hefur sannanlega annast heimili hans um árabíl fyrir andlát hans, þó eigi skemur en 4 ár, skal greiða hliðstæðar bætur, kr. 1.111.400,00.

4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn eða börn, kjörbörn eða fósturbörn, innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 290.500,00. Sama rétt til bóta hefur barn, kjörbarn eða fósturbarn hins látna á aldrinum 18-25 ára, sem stundar nám í framhaldsskóla eða á háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Einnig hafa sama bótarétt barn eða börn, fósturbörn eða kjörbörn 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 töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

- 1) Lögerfingjar.
- 2) Viðkomandi aðilar að jöfnu.
- 3) Eftirlifandi maki eða sambúðaraðili.
- 4) Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

7.1.3. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarupphæðina kr. 3.242.100,00, þó þannig, að hvert örorkustig 25-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig 51-100% verkar þrefalt.

7.1.4. Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 1321 frá 01.01.1990.

7.1.5. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.

- 7.1.6. Vátryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi hefur störf, en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum. Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila.
- 7.1.7. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi ísl. tryggingarfélaganna, þegar samkomulag þetta er gert.
- 7.1.8. Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingarskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna, nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar, er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysaftryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysabætur, sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kanna að vera gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda, meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.
- 7.1.11. Starfsmenn skulu njóta hóplíftryggingar skv. samningi S.Í.B. og samninganeftendur bankanna. Hóplíftryggingin nær til fastráðinna starfsmanna bankastofnana, sem hverju sinni eru á launaskrá viðkomandi bankastofnunar og taka laun eftir kjarasamningi starfsmanna bankanna. Um trygginguna gilda ákvæði samkomulags um hóplíftryggingar dags. 24. september 1982. (endurnýjuð 01.07.1990). Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.2. og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári. Bankarnir greiða iðgjald vegna hóplíftryggingar félaga í SÍB.

7.2. Ferðaftryggingar.

- 7.2.1. Veikist starfsmaður eða deyi á ferðalagi á vegum stofnunarinnar, greiðir bankinn þann beina kostnað, sem af því hlýst.
- 7.2.2. Týnist farangur starfsmanns eða honum er stolið á ferðalagi á vegum stofnunarinnar, skal hún bæta tjónið. Stofnunin gengur inn í og nýtur þeirra trygginga, sem tjónþoli býr við.

7.3. Persónulegir munir.

- 7.3.1. Verði starfsmaður fyrir tjóni á fötum eða persónulegum munum sínum við vinnu sína eða á ferðalögum á vegum banka, skal honum bætt tjónið að fullu, svo fremi að ekki sé um að kenna augljósu gáleysi starfsmanns.

7.4. Slys á vinnustað.

- 7.4.1. Bankinn skal bæta starfsmönnum beint og sannanlegt tjón eða útgjöld, sem þeir kunna að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysaftryggingar almannaftrygginga bæta ekki.

7.5. Um fjarvistir vegna veikinda.

- 7.5.1. 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.
- 7.5.2. 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 bankanum 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 3ja mánaða fresturinn upp í 4 mánuði og 6 mánaða fresturinn upp í 8 mánuði. Fyrir starfsmenn, sem náð hafa 15 ára starfsaldri eða lengri,

lengist 3ja mánaða fresturinn upp í 6 mánuði og 6 mánaða fresturinn upp í 12 mánuði. Starfsmaður, sem náð hefur 20 ára starfsaldri á rétt til óskerta launa í 12 mánuði, en þá fellur launagreiðsla niður.

- 7.5.3. Lausráðnir starfsmenn eiga rétt til fullra launa í 30 daga og hálfra launa í aðra 30 daga.
- 7.5.4. Til óskertra launa teljast, auk fastra mánaðarlauna samkvæmt kjarasamningi, greiðsla fyrir reglubundna yfirvinnu og vaktaálag, enda hafi vinnuframlag eða vinnutími verið ákveðinn með reglubundinni varðskrá. Ákvæði þessara málsgreinar taka einnig til annarrar reglubundinnar yfirvinnu, sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 7.5.5. Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfelldt lengur en svarar til einnar viku vinnuskyldu hans, skal hann auk fastra launa, sem greidd eru skv. gr. 7.5.2. - 7.5.4., fá greidda þá yfirvinnu, sem hann sannanlega hefði unnið og ekki stafar af fjarveru hans.
- 7.5.6. Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á leið til og frá vinnu, greiðast laun skv. sömu reglum og greinir í 7.5. frá upphafi fjarvistanna.
- 7.5.7. Um starfsmenn, sem verða að hætta starfi vegna varanlegrar örorku, fer eftir ákvæðum reglugerðar um eftirlaunasjóði starfsmanna bankanna eftir því sem við á.
- 7.5.8. Hver banki ræður lækni til þess að annast nauðsynlegt eftirlit með heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna, og er hann jafnframt trúnaðarlæknir bankastjórnar, einnig að því er varðar framkvæmd eftirlits með fjarvistum vegna veikinda.
- 7.5.9. Við andlát fastráðins starfsmanns skal greiða eftirlifandi maka eða börnum hans til 18 ára aldurs, sem svarar 4ra mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðamótum eftir andlátíð.

7.6. Um fæðingarorlof.

- 7.6.1. Vegna barnsburðar skal fastráðin kona eiga rétt á að vera fjarverandi í 5 mánuði og skal hún njóta fullra launa fyrstu þrjá mánuðina. Þetta leyfi lengist í 6 mánuði frá 1. janúar 1990 og gildir sú lenging fyrir konur er hófu töku fæðingarorlofs eftir 1. ágúst 1989, sbr. lög nr. 59/1987.

Ef um tvíburafæðingu er að ræða skal fæðingarorlof lengjast um einn mánuð og einn mánuð fyrir hvert barn að auki, ef fleiri börn fæðast í einu. Skal konan njóta fullra launagreiðslna frá banka ef fæðingarorlof lengist af þessum sökum.

Ennfremur framlengist fæðingarorlof á fullum launum um einn mánuð, sé um að ræða alvarlegan sjúkleika barns, sem krefst nánari umönnunar foreldris. Slík þörf skal rökstudd með læknisvottorði og staðfest af trúnaðarlækni. Skal við uppgjör á yfirvinnu farið eftir ákvæðum um veikindi skv. grein 7.5. Séu lengri frátafir nauðsynlegar að dómi trúnaðarlækni, skal meta þær eftir ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 7.5.

Ef fastráðin kona óskar vegna barnsburðar að taka lengra fæðingarorlof en að framan greinir án launa, skal viðkomandi banki leitast við að verða við þeirri ósk.

- 7.6.2. Ákvæði um fæðingarorlof gildi, ef kona tekur kjörbarn, og tekur það gildi um leið og tekið er við barninu í fóstur.
- 7.6.3. Engin kona fái lægri heildargreiðslur í fæðingarorlofi en kveðið er á um í lögum um fæðingarorlof nr. 59/1987.

8. UM VINNUFÖT.

8.1. Einkennisföt.

- 8.1.1. Beri starfsmaður, svo sem verðir, sérstakan einkennisfatnað vegna starfsins, skal hann fá hann sér að kostnaðarlausu.

8.2. Hlífðarföt.

8.2.1. Séu hlífðarföt nauðsynleg í starfi, t.d. vinnusloppar, skulu þeir látnir í té endurgjaldslaust.

9. AFLEYSINGAR.

9.1. Staðgenglar.

9.1.1. Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns í auglýstri stöðu, ber honum laun skv. launaþrepi yfirmannsins fyrir allan þann tíma sem hann gegnir starfinu umfram orlof yfirmannsins á yfirstandandi orlofsári.

Starfsmaður, sem ekki er staðgengill yfirmanns í auglýstri stöðu, en er falið sérstaklega að gegna starfi hans í forföllum, eða starfi annars herra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaþrepi 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 samfelld, annars í árslok.

10. FRÆDSLUMÁL, LEYFI - ENDURHÆFING - ATVINNULEYSISBÆTUR.

10.1. Aukin fullorðinsfræðsla.

10.1.1. Aukin verði fullorðinsfræðsla og endurmenntun fyrir starfshópa og starfsmenn. Skal skólanefnd Bankamannaskólans hafa forgöngu um námskeið á sem flestum sviðum. Einnig skal leggja áherslu á sérþjálfun.

10.1.2. Aðilar eru sammála um, að starfsemi Bankamannaskólans verði aukin og efld í samræmi við samning um skólann. Fulltrúar S.Í.B. í stjórn skólans verði tveir.

10.1.3. Skólanefnd Bankamannaskólans og stjórn Sambands ísl. bankamanna skulu hafa forgöngu um námskeið á vegum skólans

fyrir trúnaðarmenn starfsmanna.

10.1.4. Stjórn Sambands ísl. bankamanna og skólanefnd Bankamannaskólans komi sér saman um skiptingu kostnaðar vegna fræðslustarfs skv. 10.1. í samræmi við 2. lið í grein I um starfskipulag skólans og skal hún endurskoðast árlega, miðað við áramót.

10.1.5. Við undirbúning frekari tölvuvæðingar í bankakerfinu verði hugað vel að þjálfun og endurhæfingu starfsliðs og fái S.Í.B. auknið svigrúm til að móta þjálfunarstarfið í samstarfi við Bankamannaskólann.

10.2. Leyfi.

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

10.3. Þjálfunarstarf.

Við meiri háttar tækni- og skipulagsbreytingar skal starfsfólk eiga kost á þjálfun til að mæta nýjungum í starfi sínu án þess að til beins kostnaðar komi hjá starfsmanni eða tekjutaps í bankanum.

Leggist niður störf eða fækki föstu starfsfólki við slíkar breytingar, skal leitast við að veita því önnur störf í bankanum með sambærilegum tekjumöguleikum og þá þjálfun sem þarf til að mæta hinu nýja starfi.

Þjóðist ekki slíkt starf, ábyrgist bankinn að viðkomandi njóti atvinnuleysisréttinda.

10.4. Atvinnuleysisbætur.

Bankarnir ábyrgjast að félagar S.Í.B. njóti atvinnuleysisbóta sambærilegra við annað launafólk, í samræmi við gildandi lög og framkvæmd þeirra á hverjum tíma.

Bótaréttur yrði m.a. háður því skilyrði, að atvinnulaus starfsmaður hafi sannanlega ekki neitað annarri vinnu, sem boðist hafi, sbr. 21.gr. laga um atvinnuleysistryggingar og túlkun hennar á liðnum árum.

Sérstök nefnd, skipuð tveim fulltrúum S.Í.B. og tveim frá bönkunum, skal úrskurða um ágreining, sem upp kann að koma um greiðslu atvinnuleysisbóta.

Verði ágreiningur í nefndinni, skal hún kveðja til oddamann, sem aðilar koma sér saman um.

Bankarnir sendi upplýsingar til SÍB mánaðarlega um alla þá starfsmenn sem eru á atvinnuleysisrá. Þar komi fram starfsaldur viðkomandi, hvaða starfi hann gegndi, hve lengi hann hefur verið atvinnulaus, hvenær bótageiðslur hófust og hvenær þeim lauk.

SÍB miðlar upplýsingum til bankanna um atvinnulausa bankamenn.

11. UM RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST.

11.1. Um ráðningar í stöður.

11.1.1. Þegar staða fulltrúa, féhirða eða stöður í 112. launaflokki og þar fyrir ofan losna eða eru ákveðnar, skulu þær auglýstar lausar til umsóknar með fjögurra vikna fyrirvara í viðkomandi banka og tilkynning send skrifstofu S.Í.B. Í auglýsingu skal þess getið, hvaða starfsheiti skv. grein 1.6. hin auglýsta staða tilheyrir. Heimilt er að stytta umsóknarfrest að fengnu samþykki formanns starfsmannafélagsins.

Ákvæði þessarar greinar gildir einnig um stöður aðstoðarbankastjóra og aðrar hliðstæðar stöður.

11.1.2. Formanni starfsmannafélags er heimilt að fá uppgefin nöfn umsækjenda að liðnum umsóknarfresti.

Óski umsækjendur nafnleyndar er formanni starfsmannafélags heimilt að fá uppgefin nöfn þeirra sem algjört trúnaðarmál, enda sé viðkomandi umsækjendum greint frá því.

Sé ekki ráðið í stöðu innan 30 daga, verði hún auglýst á ný. Umsækjendum skal tilkynnt bréfllega um niðurstöðu. Heimilt er að víkja frá ákvæðum þessarar greinar að fengnu samþykki formanns starfsmannafélagsins.

11.1.3. Bankastarfsfólk skal að jafnaði sitja fyrir við ráðningu í stöður þessar.

11.1.4. Starfsmenn mega ekki, án leyfis bankastjórnar, reka atvinnu né vera umboðsmenn annarra gagnvart bankanum.

11.2. Um reynslutíma, fastráðningu og uppsagnarfrest.

11.2.1. 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.

11.2.2. 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 banka og náð hefur 45 ára aldri, verður þó ekki sagt upp með skemmri uppsagnarfresti en sex mánuðum.

11.2.3. 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.

11.2.4. Hafi starfsmaður brotið starfsreglur bankans 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.

11.2.5. Nýir starfsmenn skulu ljúka námi við Bankamannaskólann, nema annað sé ákveðið. Stefnt skal að því, að allir nýliðar ljúki nýliðanámi á fyrsta starfsári sínu.

Nám í Bankamannaskólanum verði samfelldara en það er í dag,

sérstaklega nýliðanámið. Til að tryggja nýliðum betur að þeir fái að fara í nýliðanam skólans, verði boðun námsins hér eftir í höndum skólans í samvinnu við viðkomandi banka.

11.2.6. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur lausráðinna starfsmanna er tveir mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg.

12. ÝMIS ÁKVÆÐI.

12.1.1. Samvinna um skipulags- og tæknimál.

Samvinna skal ríkja milli stjórnenda og starfsmanna, sem miðar að góðri starfsaðstöðu og starfsöryggi og tryggt gæti árangursríkt starf, en um leið eftir rekstur viðkomandi banka. Með samvinnu þessari skal tryggt hverju sinni, að sjónarmið starfsmanna komi fram.

Leitað skal samkomulags milli banka annars vegar og viðkomandi starfsmannafélags og/eða S.Í.B. hins vegar um breytingar á skipulagi, svo sem tæknivæðingu, opnunartíma, umhverfi, starfsaðstöðu, fræðslumálum og starfsþjálfun, enda varði þessi atriði umtalsverðan fjölda starfsfólks á hverjum vinnustað. Banki greini starfsmannafélagi og/eða S.Í.B. frá fyrirhuguðum breytingum þegar á umræðustigi, og verði fulltrúi starfsmanna hafður með í ráðum.

12.1.2. S.Í.B. fái svigrúm til að fylgjast með og hafa áhrif á undirbúning að tækni- og tölvuvæðingu bankanna, enda hafi hún áhrif á umfang og eðli starfa félagsmanna S.Í.B. S.Í.B. skal hafa rétt til að tilnefna fulltrúa í vinnuhópa eða nefndir sem vinna að sameiginlegum verkefnum bankanna á þessu sviði. Þegar fyrirhugaðar tæknibreytingar eru bundnar við einstaka banka komi fulltrúi stjórnar starfsmannafélags inn í umræðu og undirbúning tæknibreytinga þegar á byrjunarstigi. Reynt skal að fyrirbyggja að tækniþróun leiði til nýrra atvinnusjúkdóma. Bankarnir greiða allan kostnað við nauðsynlega læknisskoðun, svo sem augnskoðun þeirra starfsmanna, sem vinna við tölvuskjá, eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Bankarnir greiða læknisvottorð starfsmanna.

12.2. Launaseðill.

12.2.1. 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 tekna- og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

12.3. Skilgreining.

12.3.1. Þar sem orðið "banki" er notað í kjarasamningi þessum, er átt við stofnanir þær, sem félagar S.Í.B. vinna hjá, og eru aðilar að samningi þessum, hvort sem þær eru bankar, sparisjóðir eða þjónustustofnanir í eigu einstakra banka eða fleiri banka í sameiningu.

12.4. Lágmarkskjör.

12.4.1. Kjör samkvæmt kjarasamningi þessum eru lágmarkskjör.

12.4.2. 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.

12.5. Starfsreglur.

12.5.1. Bankarnir geta hver fyrir sig sett nánari starfsreglur fyrir starfsmenn sína og skal samræma þær. Leita skal umsagnar stjórnar S.Í.B., áður en þær taka gildi.

12.5.2. Starfsmönnum er stranglega bannað að skýra óviðkomandi frá málefnum bankans eða nokkru, sem snertir viðskipti einstakra manna, stofnana eða fyrirtækja við hann. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

12.6. Um trúnaðarmenn o.fl.

12.6.1. Stjórnarmenn starfsmannafélaga og S.Í.B. 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 bankans. Trúnaðarmönnum á vinnustað og formanni starfsmannafélags er heimilt að rækja félagsleg störf sín í vinnutíma og skal honum sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

12.7. Um lífeyrissjóði.

12.7.1. Aðilar eru sammála um að fara fram á það við stjórnir lífeyrissjóða ríkisbankanna og viðkomandi sjóðfélaga, að við endurskoðun á reglugerðum lífeyrissjóðanna verði tekin upp 95 ára lífeyrisregla. Aðrir bankar með 8 starfsmenn eða fleiri tryggi áfram sambærileg réttindi og bætur til handa sínum starfsmönnum og starfsmenn ríkisbankanna njóta.

12.8. Nefndir.

12.8.1. Launanefnd.

Samningsaðilar skulu skipa sérstaka launanefnd með tveimur fulltrúum tilnefndum af SÍB og tveimur fulltrúum úr samninganefnd bankanna. Nefndin skal fylgjast með breytingum verðlags og kaupmáttar, þróun viðskiptakjara, útflutningstekna og efnahagsmála almennt á gildistíma samningsins með hliðsjón af forsendum þessa samnings, gr. 12.8.2.

Nefndin skal koma saman mánaðarlega og meta stöðuna, m.a. á grundvelli upplýsinga frá Hagstofu Íslands, Seðlabanka Íslands og Þjóðhagsstofnun.

Launanefndin skal sérstaklega fylgjast með þróun framfærsluvísitölu og meta ástæður til launahækkana, fari verðhækkanir fram úr viðmiðunarmörkum samningsins í maí og september 1990 og í maí 1991 að teknu tilliti til breytinga á viðskiptakjörum.

Telji launanefndin tilefni til sérstakra launahækkana, skal ákvörðun hennar liggja fyrir 20. dag útreikningsmánaðar og taka gildi frá 1. næsta mánaðar. Verði aðilar ekki sammála, skulu fulltrúar SÍB fara með oddaatkvæði. Fulltrúar tilnefndir af samninganefnd bankanna geta þó innan tveggja sólarhringa frá úrskurðardegi sagt upp gildandi kjarasamningi þannig að úrskurður launanefndar komi ekki til framkvæmda og samningurinn sé laus frá 1. júlí við uppsögn í maí og 1. október við uppsögn í september. Uppsögn í maí 1990 raskar þó ekki ákvæðum 2. töluliðar 2. greinar og uppsögn í maí 1991 raskar ekki ákvæðum 5. töluliðar 2. greinar samningsins.

Í nóvember 1990 skal nefndin endurskoða meginforsendur samningsins fyrir síðari hluta samningstímans. Náist ekki samkomulag í launanefnd um þessa endurskoðun, getur hvor hluti nefndarinnar um sig sagt samningnum lausum. Tilkynning þar um skal hafa borist gagnaðila eigi síðar en 24. nóvember og er hann þá óbundinn af ákvæðum samningsins um forsendur og launabreytingar frá sama tíma og úrskurður launanefndar kemur þá ekki til framkvæmda. Við uppsögn af hálfu fulltrúa tilnefndum af samninganefnd bankanna fellur samningurinn úr gildi um áramót.

12.8.2. Forsendur samningsins eru:

1. Viðskiptakjör án stóriðju þróist sem hér segir:

	jan.	feb.	mar	apr	maí	jún	júl	ág.	sep	okt	nóv	des
1990	100	100	101	101	101	102	102	102	102	103	103	103
1991	103	104	104	104	104	105	105					

2. Gengi krónunnar verði stöðugt á samningstímanum, enda standist forsendur samningsins um launa- og verðlagsbreytingar.

3. Verð á búvörum verði óbreytt til 1. desember 1990.

4. Ekki komi til frekari hækkana á opinberri þjónustu, sbr. yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar þar um, dags. 1. febrúar 1990.

5. Vísitala framfærslukostnaðar verði sem hér segir:

maí 1990	144,5 stig
september 1990	146,4 stig
nóvember 1990	147,0 stig
maí 1991	150,7 stig.

6. Bréf Sambands íslenskra viðskiptabanka, dags. 28. janúar 1990, til samningsaðila um vaxtalækkunir.

7. Bréf ríkisstjórnarinnar til SÍB, dags. 1. febrúar 1990, þar sem m.a. er fjallað um lækkun raunvaxta.

12.8.3. Aðilar eru sammála um að stefna þurfi að því, að á hverjum tíma séu starfandi í bönkum og sparisjóðum hæfir og vel menntaðir starfsmenn. Æskilegt er að fleiri en nú er, veljist til starfa í bönkunum vegna þess að þeir hafi áhuga á að gera bankastörf að ævistarfi.

Þess vegna er lagt til að kannað verði hvort ekki sé æskilegt að taka upp samningsbundna grunnþjálfun fyrir nýliða, þar sem því verður við komið. Þeir, sem ráða sig til bankanna um ákveðið tímabil, t.d. 2-3 ár, fái annars vegar ítarlegri fræðslu en nú er veitt í nýliðanámi Bankamannaskólans og hins vegar kerfisbundna starfsþjálfun innan bankanna.

12.8.4. Bankarnir 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.

12.9. Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu.

12.9.1. Áfyllingar sjálfsafgreiðsluvéla skulu fara fram í daglegum vinnutíma sbr. gr. 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 banka.

12.9.2. Vinna við almenna þjónustu utan daglegs vinnutíma skal innt af hendi samkv. samkomulagi eiganda sjálfafgreiðsluvélar og hlutaðeigandi starfsmanna viðkomandi banka.

Náist ekki samkomulag milli starfsmanna og banka er heimilt að kalla út einstaka starfsmenn - þó ekki oftar en 12 sinnum á ári, hvern starfsmann.

12.9.3. Um greiðslur fyrir vinnu skv. tölulið 2, fer skv. gr. 2.3.4.

12.9.4. Stefnt skal að því markmiði, er kemur fram í þróunaráætlun vegna beinlínuvæðingar bankanna, að starfsmönnum verði gefinn kostur á fjölbreyttu og þroskandi starfi ásamt aukinni menntun.

Þeir starfsmenn sem færast milli starfa fyrir áhrif nýrrar tækni, fái nægilegan undirbúning og jafnframt verði leitað eftir samþykki starfsmanns á nýju starfi. Vegna þess aukna álags er ætla má að gjaldkerar við afgreiðslu muni búa við, eftir að afgreiðslustaður tengist Reiknistofu bankanna með beinni línu, þá skal greiða þessum starfsmönnum sérstaka álagsgreiðslu. Þessi greiðsla skal innt af hendi í einu lagi 3 mánuðum eftir að afgreiðslustaður hóf beinlínuvinnslu. Upphæð greiðslunnar skal vera 54% af einum mánaðarlaunum skv. 091 og reiknist sem eingreiðsla fyrir hvern kassa.

13. UM GILDISTÍMA.

13.1. Gildistími.

13.1. Samningur þessi gildir frá 1. janúar 1990 til 31. ágúst 1991.

14. BÓKANIR.

14.1. Bókanir.

14.1.1. Laun vegna "transitvakta" breytast í samræmi við sérstakt samkomulag frá 27. maí 1987.

14.1.2. Aðilar eru sammála um að það sé tímabært að taka fyrirkomulag fræðslu- og þjálfunarmála í bönkum og sparisjóðum til endurskoðunar vegna þeirra breytinga, sem orðið hafa í kjölfar nýrra laga um viðskiptabanka, sparisjóði og Seðlabanka. Til að vinna að þeirri endurskoðun verði skipuð nefnd með fjórum fulltrúum bankanna og fjórum fulltrúum SÍB.

Verkefni nefndarinnar eru:

1. Að gera tillögur um nýjan samning um starfsskipulag Bankamannaskólans.
2. Að endurskoða allan texta kjarasamningsins, er fjallar um fræðslumál.

Nefndin skili tillögum fyrir 31. desember 1990.

14.1.3. Bankinn greiðir fæðingastyrk við barnsburð. Greiðslan skal nema kr. 26.634,00 og breytist frá og með 1. júní 1990 skv. gr. 1.1.2. Allar fjarvistir vegna fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum.

14.1.4. Aðilar eru sammála um að framkvæma launakönnun á grundvelli launaupplýsinga í nóvembermánuði 1990. Nefndin skal skipuð þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndin ljúki störfum fyrir 1. mars 1991.

Verkefni nefndarinnar eru:

1. Framkvæmd launakönnunar. Könnuð verði laun og skipting þeirra í grunnlaun, yfirvinnugreiðslur og skipting þeirra í fasta og aðra yfirvinnu og röðun starfsheita í launaflokka.
2. Nefndin skili tillögum til samninganefndar fyrir 1. mars 1991 um launaflokka og röðun starfsheita í þá og tilsvarendi breytingar á ákvæðum kjarasamnings.

Samninganefndir aðila komi saman eftir 1. mars 1991 og taki afstöðu til tillagna nefndarinnar fyrir 1. maí 1991.

14.1.5. SAMKOMULAG UM FRÆDSLUFRAMLAG.

Samninganefndir SÍB og bankanna gera með sér svofellt samkomulag um fræðsluframlag bankanna til Sambands íslenskra

bankamanna:

1. Fræðsluframlagið er greitt fyrirfram, eitt ár í senn.
2. Fræðsluframlag ársins 1989 er kr. 3.000.000,00. Fjárhæðin breytist síðan árlega í samræmi við launavísitölu, þannig að um hver áramót hækkar hún eða lækkar í hlutfalli við launavísitölu liðins árs.

14.1.6. Sérstök nefnd verði skipuð þremur fulltrúum frá SÍB og þremur frá bönkunum til að gera tillögur um framtíðarskipan atvinnuleysisbóta. Nefndin kanni m.a. aðild bankanna að Atvinnuleysistryggingasjóði. Nefndin ljúki störfum á samnings- tímanum.

F.h. Samninganefndar bankanna

F. h. Sambands ísl. bankamanna

Pjetur Guðmundsson
Ólafur Ólafsson
Sigurður Heiðarsson
Guðmundur Guðmundsson
Þorsteinn Þorsteinnsson
Hannu Þorsteinnsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson

Magnus Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson
Ólafur Ólafsson

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.

Pegar 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, hvornig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli háttað, 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 á 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.

Pegar 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 sjálf 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 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 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 félagsmanna S. Í. B.

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 samkvæmt 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, fæðis- aðstöðu, tryggingar, meginreglur til viðmiðunar um röðun starfsheita í launaflokka og önnur kjaratriði, 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 gerðardóms 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 þrjár 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 hvornig ákvörðun þar um skuli tekin.

Aðili, er segir upp kjarasamningi, skal samtímis uppsögn senda gagnaðila sínum kröfugerð og megin tillögur 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 ágreiningur verið skotið til gerðardóms á fyrstu sextíu 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 úrskurðarvald 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 samkvæmt 8. gr. hefur verið lögð fram getur sáttanefnd frestað boððu

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 hverrar stofnunar um sig. Atkvæði stofnananna eru síðan vegin saman með ákveðnum vögum, 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 kjörskrárdeilur.

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 nóti 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 aðila 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

tir sömu reglum og sáttatillögur, að því er varðar atkvæðagreiðslu.

13. gr.

Þegar vinnustöðvun er hafin, skulu allir afgreiðslustaðir viðkomandi stofnana vera lokaðir og er starfsmönnum bankanna, öðrum en bankastjórum og aðstoðarbankastjórum, 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 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 sjálfar eða sem hún er í ábyrgð fyrir. Enn fremur 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 Félagsdómur fer með slík mál nefnir Samband íslenskra bankamanna annars vegar og vinnuveitendur 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.

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 SÍB fyrir þann vinnustað. Fjöldi þeirra skal ákveðinn í samráði við SÍB, hlutaðeigandi 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 hollustuhætti. Trúnaðarmaður geri sitt besta til að skapa og viðhalda góðri samvinnu innan stofnunar og leitast við að leysa hugsanlegt ágreiningsefni.

Þegar ágreiningur ris 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 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 Sambandi ísl. bankamanna eftir eðli málsins, skýrslu um kvartanir starfsmanna, jafnskjótt og við verður komið. Enn-

fremur 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 skal honum 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.

