



SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA

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

SKRIFSTOFAN ER OPIN:

VIRKA DAGA:

09:00 – 12:00 OG 13:00 – 16:00

SUMARTÍMI 15/5 – 30/9:

08:30 – 12:00 OG 13:00 – 16:00

FRAMKVÆMDASTJÓRI:

BALDUR ÓSKARSSON

FRÆDSLUFULLTRÚI:

EVA ÖRNÓLFSDÓTTIR

SKRIFSTOFUMAÐUR:

ANNA FINNBOGADÓTTIR

KJARASAMNINGUR STARFSMANNA BANKANNA



1. MAÍ 1992 – 28. FEBRÚAR 1993

Lög nr. 34/1977 um kjarasamninga starfsmanna bankanna
Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SÍB
Samningur um trúnaðarmenn



KJARASAMNINGUR STARFSMANNA BANKANNA

1. MAÍ 1992 – 28. FEBRÚAR 1993

Lög nr. 34/1977 um kjarasamninga starfsmanna bankanna
Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SÍB
Samningur um trúnaðarmenn

KJARASAMNINGUR
SAMNINGANEFNDAR BANKANNA
FYRIR HÖND BANKA OG SPARISJÓÐA
OG
SAMBANDS ÍSLENSKRA BANKAMANNA

1. MAÍ 1992 – 28. FEBRÚAR 1993

EFNISYFIRLIT

1. KAUP
 - 1.1. Mánaðarlaun
 - 1.2. Dagvinnukaup
 - 1.3. Verðlagsbætur
 - 1.4. Yfirvinnukaup
 - 1.5. Álagsgreiðslur. Vaktaálag
 - 1.6. Röðun starfsheita í launaflokka
2. VINNUTÍMI
 - 2.1. Dagvinna
 - 2.2. Hlutastarf
 - 2.3. Yfirvinna
 - 2.4. Lágmarkshvöld
 - 2.5. Útkallsvaktir (gæsluvaktir)
 - 2.6. Vaktavinna - afbrigðilegur vinnutími
3. MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI
 - 3.1. Vinnuhlé í dagvinnu
 - 3.2. Vinnuhlé í yfirvinnu
 - 3.3. Fæði og mötuneyti
4. 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
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. VEIKINDI - FÆÐINGARORLOF - ÖRYGGISMÁL

5. júní 1992

- 6.1. Fjarvistir vegna veikinda
- 6.2. Fæðingarorlof
- 6.3. Aðbúnaður og hollustuhættir - öryggismál

7. TRYGGINGAR - ANDLÁT

- 7.1. Slysatryggingar
- 7.2. Ferðatryggingar
- 7.3. Persónulegir munir
- 7.4. Líftygging

8. VINNUFÖT

- 8.1. Einkennisföt
- 8.2. Hlíðarföt

9. AFLEYSINGAR

- 9.1. Staðgenglar

10. FRÆDSLUMÁL - LEYFI - ENDURHÆFING - ATVINNULEYSIS-BÆTUR

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

11. RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNING OG UPPSAGNAR-FRESTUR

- 11.1. Ráðningar í stöður
- 11.2. Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur

12. ÝMIS ÁKVÆÐI

- 12.1. Samvinna um skipulags- og tækni mál
- 12.2. Skilgreining
- 12.3. Lámarkskjör
- 12.4. Starfsreglur
- 12.5. Trúnaðarmenn o.fl.
- 12.6. Lífeyrissjóðir
- 12.7. Forsenda kjarasamnings
- 12.8. Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu

13. GILDISTÍMI

- 13.1. Gildistími

14. BÓKANIR

- 14.1. Bókanir

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

1. KAUP

1.1. Mánaðarlaun

1.1.1. Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera sem segir í launatöflu nr. 128 skv. nánari ákvæðum þessa samnings. Í henni er þegar falin 1,7% hækkun frá 1. maí 1992:

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	43.496	45.236	46.541	48.281	49.585	50.455	50.890
061	44.893	46.689	48.036	49.831	51.178	52.076	52.525
062	46.340	48.194	49.584	51.437	52.828	53.754	54.218
063	47.834	49.747	51.182	53.096	54.531	55.487	55.966
071	49.378	51.353	52.834	54.810	56.291	57.278	57.772
072	50.976	53.015	54.544	56.583	58.113	59.132	59.642
073	52.629	54.734	56.313	58.418	59.997	61.050	61.576
081	54.337	56.510	58.141	60.314	61.944	63.031	63.574
082	56.103	58.347	60.030	62.274	63.957	65.079	65.641
083	57.930	60.247	61.985	64.302	66.040	67.199	67.778
091	59.819	62.212	64.006	66.399	68.194	69.390	69.988
092	61.771	64.242	66.095	68.566	70.419	71.654	72.272
093	63.790	66.342	68.255	70.807	72.721	73.996	74.634
101	65.878	68.513	70.489	73.125	75.101	76.418	77.077
102	68.037	70.758	72.800	75.521	77.562	78.923	79.603
103	70.330	73.143	75.253	78.066	80.176	81.583	82.286
111	72.721	75.630	77.811	80.720	82.902	84.356	85.084
112	75.193	78.201	80.457	83.464	85.720	87.224	87.976
113	77.750	80.860	83.193	86.303	88.635	90.190	90.968
121	80.393	83.609	86.021	89.236	91.648	93.256	94.060
122	83.127	86.452	88.946	92.271	94.765	96.427	97.259
123	85.953	89.391	91.970	95.408	97.986	99.705	100.565

131	88.875	92.430	95.096	98.651	101.318	103.095	103.984
132	91.895	95.571	98.328	102.003	104.760	106.598	107.517
133	95.020	98.821	101.671	105.472	108.323	110.223	111.173
141	98.251	102.181	105.129	109.059	112.006	113.971	114.954
142	101.592	105.656	108.703	112.767	115.815	117.847	118.863
143	105.046	109.248	112.399	116.601	119.752	121.853	122.904
151	108.618	112.963	116.221	120.566	123.825	125.997	127.083
152	112.310	116.802	120.172	124.664	128.033	130.280	131.403
153	116.127	120.772	124.256	128.901	132.385	134.707	135.869
161	120.077	124.880	128.482	133.285	136.888	139.289	140.490
162	124.159	129.125	132.850	137.816	141.541	144.024	145.266
163	128.382	133.517	137.369	142.504	146.355	148.923	150.207

1.1.2. Á samningstímanum skal greiða sérstakan launaauka á laun, sem eru undir kr. 80.000, -áttatíuþúsundkrónum- á mánuði, miðað við fullt starf. Launaauki greiðist tvisvar sinnum á samningstímanum.

A. Viðmiðunarlaun: Meðaltal heildarlauna á þriggja mánaða viðmiðunartímabili skv. B.

B. Viðmiðunartímabil og útborgun: Meðaltal mars - maí 1992 útborgað 1. ágúst 1992
Meðaltal sept. - nóv. 1992 útborgað 1. febrúar 1993
Útborgun launaauka fer fram í reglubundinni launaafgreiðslu, (þ.e. mánaðamót).

C. Viðmiðunarmörk:
Launaauki er eingreiðsla og reiknast hlutfallslega miðað við fullt starf. Launaauki greiðist þó ekki, ef starfshlutfall er 40% eða lægra né heldur greiðast laun þeim sem eru yngri en 16 ára.

D. Viðmiðunarfjárhæðin er kr. 80.000, heildarlaun miðað við fullt starf. Launaauki reiknast sem helmingur þess mismunar, sem er á viðmiðunarfjárhæðinni og meðallaunum á mánuði skv. ákvörðun liðar 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 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 launaflokk 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 Bankamannaskólanum, 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.

1.1.9. 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.

1.2. Dagvinnukaup.

1.2.1. Dagvinnukaup á klst. miðast við deilitölu 160 miðað við 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 - 091 Nýliðar og unglingar
091 - 111 Bankaritarar og verðir
091 - 113 Gjaldkerar
103 - 123 Aðstoðarfulltrúar
113 - 133 Fulltrúar
113 - 133 Þjónustufulltrúar
113 - 133 Einkaritarar
113 - 132 Féhirðar
131 - 162 Sérfræðingar
121 - 143 Deildarstjórar
123 - 152 Rekstrarstjórar - þjónustustjórar
123 - 152 Afgreiðslustjórar - skrifstofustjórar
141 - 163 Forstöðumenn
141 - 163 Embættismenn

Embættismenn eru m.a.: Aðalbókarar, aðalféhirðar, aðalögfræðingar, skipulagsstjórar, starfsmannastjórar og aðstoðarmenn bankastjórnar.

Jafnframt skal þess gætt að starfsmenn sem annast það verkefni að vera tenglar, vegna beinlínuvinnslu, séu ekki í lægri launaflokki en 113.

2. UM VINNUTÍMA.

2.1. Dagvinna.

2.1.1. Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9 að morgni til kl. 17 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. Matar-tími telst ekki til vinnutíma.
- 2.2.3. Launahlutfall starfsmanna, sem vinna 6 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 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.
- 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 frídögum, nema reglulegur vinnutími hefjist innan þriggja eða fimm 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 dagvinnnumarkna, 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 skerðingar á neinum þeim reglubundnu launum, sem starfsmaðurinn hefði fengið greidd. Fáist ekki tilskilin hvíld, skv. þessari málsgrein, fær starfsmaðurinn greitt yfirvinnukaup fyrir hina reglubundnu vinnu auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði fengið greidd.
- 2.4.2. Nú hefur starfsmaður unnið samfelld 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 fáið.
- 2.4.4. Samningsaðilar undirbúa ákvæði um lágmarkshvöld 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 610 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 fyrr 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 matar- og kaffitíma 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 fyrr.
- 3.1.4. Á venjulegum vinnudegi skal vera 20 mínútna kaffihlé síðdegis og telst það til vinnutímans.
- 3.1.5. 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 - 20 að kvöldi, kl. 03 - 04 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., eru 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 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.
- 4.1.2. Þeir, sem starfað hafa í 10 ár eða eru orðnir 35 ára að aldri, fá þó leyfi í 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 112. - 121. launaflokki fá leyfi í 27 vinnudaga, og starfsmenn í 122. launaflokki og ofar fá leyfi 30 vinnudaga á ári, án tillits til aldurs eða starfsaldurs.
Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.
- 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 112 - 121 fá þó 11,59% og í 122 launaflokki og ofar 13,04% án tillits til aldurs eða starfsaldurs.
- 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 133.
Auk þess greiðist hinn 1. júní 1992 sérstök eingreiðsla, orlofsuppbót kr. 8.000,00. Greiðslan miðast við fullt starf næstliðins orlofsárs.
Starfsmaður, sem unnið hefur hluta úr ári eða hluta úr fullu starfi, skal fá greitt orlofsframlag og orlofsuppbót 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 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 það 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.

4.7. 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 launalausum 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 banka 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 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) Hálfmánaðarlega, 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. VEIKINDI - FÆÐINGARORLOF - ÖRYGGISMÁL

6.1. Um 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 læknavottorðs 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 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 í 4 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 8 mánuði. Fyrir starfsmenn, sem náð hafa 15 ára starfsaldri eða lengri, lengist 3ja mánaða fresturinn í 6 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 12 mánuði. Starfsmaður, sem náð hefur 20 ára starfsaldri á rétt til óskerta 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 teljast, auk fastra mánaðarlauna samkvæmt kjarasamningi, greiðsla fyrir reglubundna yfirvinnu og vaktaálag, 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. gr. 7.5.2. - 7.5.4., 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, greiddast laun skv. sömu reglum og greinir í 7.5. frá upphafi fjarvistanna.
- 6.1.7. Starfsmenn, sem verða að hætta starfi vegna varanlegrar örorku fá greidd 4ra mánaða laun.
- 6.1.8. 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.
- 6.1.9. 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.

6.2. Fæðingarorlof.

- 6.2.1. Vegna barnsburðar skal fastráðin kona eiga rétt á að vera fjarverandi í 6 mánuði (sbr. lög nr. 59/1987) og skal hún njóta fullra launa fyrstu þrjá mánuðina.

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 6.1. Séu lengri frátafir nauðsynlegar að dómi trúnaðarlæknis, skal meta þær eftir ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 6.1.

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.

- 6.2.2. Ákvæði um fæðingarorlof gildi, ef kona tekur kjörbarn, og tekur það gildi um leið og tekið er við barninu í fóstur.

- 6.2.3. Engin kona fái lægri heildargreiðslur í fæðingarorlofi en kveðið er á um í lögum um fæðingarorlof nr. 59/1987.

6.3. Aðbúnaður og hollustuhættir - öryggismál

- 6.3.1. Um aðbúnað og hollustuhætti fari að lögum nr. 46/1980.
- 6.3.2. 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.

7. TRYGGINGAR - ANDLÁT.

7.1. Slysatryggingar.

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

- 7.1.2. Dánarslysabætur verða frá 1. júlí 1992:

- 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. 470.700.
- 2) Ef hinn látni er ógiftur, en lætur eftir sig barn/börn kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri kr. 1.511.400. 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. 2.080.500. 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 tveimur árum 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. 1.511.400.

- 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn/börn/kjörbörn/fósturbörn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 395.000. Sama rétt til bóta hefur barn/kjörbarn/fósturbarn hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám í framhaldsskóla eða á háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Einnig hafa sama bótarétt barn/börn/fósturbörn/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 tölulíðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar með tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð 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. 4.408.900 (þann 1. júlí 1992), þó þannig, að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 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 1.562,1 stig frá 1. júlí 1992.
- 7.1.5. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarrétti launþega.
- 7.1.6. Váttryggingin 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 atvinnuslysatriyggingar launþega hjá Sambandi ísl. tryggingarfélaga, 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 ferðaslysatriyggingar, er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.

7.1.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður 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 kann að vera gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda, meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

7.1.11 Bankinn skal bæta starfsmönnum beint og sannanlegt tjón eða útgjöld, sem þeir kunna að verða fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki.

7.2. Ferðatryggingar.

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. Líftrygging

7.4.1. Starfsmenn skulu njóta hóplíftryggingar skv. samningi SÍB og samninganefndar 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 18. desember 1990 og síðari viðbót 26. júní 1992). Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.2. og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári.

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

7.4.3. 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.

8. 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 endurgjaldslausu.

9. AFLEYSINGAR.

9.1. Staðgenglar.

9.1.1. Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns í auglýstri stöðu, ber honum laun skv. launaprepi 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 hærra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaprepi 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 eflað í samræmi við samning um skólann. Fulltrúar SÍB 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 starfsskipulag 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 starfslíðs og fái SÍB aukilið 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.

10.3.1. 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.

10.4. Atvinnuleysisbætur.

10.4.1. Leggist niður störf eða fækki föstu starfsfólki við meiriháttar skipulags- eða tæknibreytingar, 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.

10.4.2. Bankarnir ábyrgjast að félagar SÍB 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.

Úthlutunarnefnd atvinnuleysisbóta skal skipuð 6 mönnum, þremur frá SÍB og þremur sem Samninganefnd bankanna skipar. Nefndin skal halda fundi svo oft sem þurfa þykir. Nefndin er því aðeins ályktunarbær, að meirihluti nefndarmanna sitji fund. Úthlutunarnefndin úrskurðar um umsóknir til samþykktar eða synjunar. Hún úrskurðar hvaða hundraðshluta hámarksbóta skal greiða umsækjanda. Verði ágreiningur í nefndinni, skal hún kveðja til oddamann, sem aðilar koma sér saman um.

Er Atvinnuleysistryggingasjóður hefur tekið að sér greiðslu bóta fyrir bankamenn, sem aðra launþega í landinu, fellur þessi grein niður í samningi, nema önnur afgreiðsla mála komi fram.

10.4.3. 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 hafi verið atvinnulaus, hvenær bótagreiðslur hófust og hvenær þeim lauk. SÍB miðli upplýsingum til bankanna um atvinnulausa bankamenn.

11. RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR

11.1. Ráðningar í stöður.

11.1.1. Nýtt starf eða starf sem losnar skal auglýsa laust til umsóknar með fjögurra vikna fyrirvara í viðkomandi banka og tilkynning send skrifstofu SÍB. Í auglýsingu skal þess getið, hvaða starfsheiti skv. grein 1.6. hið auglýsta starf tilheyrir. Heimilt er að stytta umsóknarfrest að fengnu samþykki formanns starfsmannafélagsins.

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

Ákvæði þessarar greinar gilda ekki um störf nýliða, bankaritara, varða, gjaldkera og aðstoðarfulltrúa.

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 bréflaga 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 þessarar.

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

11.2. Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur.

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 nýliðanám 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. Samvinna um skipulags- og tæknimál.

12.1.1. Samvinna skal ríkja milli stjórnenda og starfsmanna, sem miðar að góðri starfsaðstöðu og starfsöryggi og tryggt gæti árangursríkt starf, en um leið eflit 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 SÍB 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 SÍB frá fyrirhuguðum breytingum þegar á umræðustigi, og verði fulltrúi starfsmanna hafður með í ráðum.

12.1.2. SÍB 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 SÍB.

SÍB 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.

12.1.3. 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.

12.2. Skilgreining

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.

12.3. Lágmarkskjör.

12.3.1. Kjör samkvæmt kjarasamningi þessum eru lágmarkskjör.

12.3.2. 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.

12.4. Starfsreglur.

12.4.1. Bankarnir geta hver fyrir sig sett nánari starfsreglur fyrir starfsmenn sína og skal samræma þær. Leita skal umsagnar stjórnar SÍB, áður en þær taka gildi.

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

12.4.3. Starfsmaður sem vegna starfs síns er stefnt fyrir dóm, skal njóta lögfræðiaðstoðar frá bankanum, endurgjaldslaut. Þetta á þó ekki við í málaferlum sem kunna að rísa milli banka og starfsmanna.

12.5. Trúnaðarmenn o.fl.

12.5.1. Stjórnarmenn starfsmannafélaga og SÍB 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 eins-lega við starfsmenn.

12.6. Lífeyrissjóðir.

12.6.1. 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.

12.7. Forsenda kjarasamnings.

12.7.1. Forsenda kjarasamnings er að gengi íslensku krónunnar verði stöðugt á samningstímanum, ella verði hann uppsegjanlegur með eins mánaðar fyrirvara.

12.8. Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu.

12.8.1. 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.

12.8.2. Vinna við almenna þjónustu utan daglegs vinnutíma skal innt af hendi samkv. samkomulagi eiganda sjálfsafgreiðsluvélar og hlutað-eigandi starfsmanna viðkomandi banka. Náist ekki samkomulag milli starfsmanna og banka er heimilt að kalla út einstaka starfsmenn - þó ekki oftari en 12 sinnum á ári, hvern starfsmann.

12.8.3. Um greiðslur fyrir vinnu skv. tölulíð 2, fer skv. gr. 2.3.4.

12.8.4. 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 RB 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 reiknast sem eingreiðsla fyrir hvern kassa.

13. GILDISTÍMI.

13.1. Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. mars 1993 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14. BÓKANIR.

14.1. Bókanir.

14.1.1. Laun vegna „transitvaktu“ breytast í samræmi við sérstakt samkomulag frá 27. maí 1987.

Fæðingarstyrkur

14.1.2. Bankinn greiðir fæðingastyrk við barnsburð. Greiðslan skal nema kr. 29.809. Allar fjarvistir vegna fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum.

14.1.3. **Samkomulag um fræðsluframlag**

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. Fjárhæðin breytist síðan árlega í samræmi við launavísitölu, þannig að um hver áramót hækkar hún eða lækkar í hlutfalli við launavísitölu liðins árs.

Framtíðarskipan atvinnuleysisbóta

14.1.4. 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 samningstímanum.

14.1.5. **Launakerfisnefnd**

Aðilar eru sammála um að á samningstímabilinu skuli starfa launakerfisnefnd. Nefndin skal skipuð þremur samninganefndarmönnum frá hvorum aðila.

Nefndin kanni röðun starfsheita í launaflokka. Ennfremur skal kanna laun og skiptingu þeirra í grunnlaun, yfirvinnugreiðslur og skiptingu þeirra í fasta og aðra yfirvinnu.

Nefndin skal m.a. nota niðurstöður launakönnunarinnar sem framkvæmd var 1. nóvember 1990. Nefndin getur þó ákveðið að framkvæma nýja launakönnun, sem byggð yrði á u.þ.b. 300 manna úrtaki meðal félaga SÍB.

Nefndin skili tillögum til samninganefndar fyrir 1. desember 1992 og skulu samninganefndir aðila taka afstöðu til tillagna nefndarinnar fyrir 1. febrúar 1993.

14.1.6. **Jafnréttismál**

Aðilar eru sammála um að tímabært sé að taka jafnréttismál til sérstakrar skoðunar. Sérstaklega skal kanna hvernig hægt sé að jafna hlut kvenna í stjórnunar og trúnaðarstörfum. Á samningstímanum starfi nefnd með þremur fulltrúum bankanna og þremur fulltrúum SÍB sem miðli upplýsingum og vinni að gerð jafnréttisáætlana.

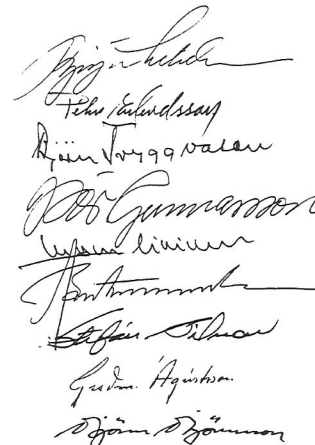
14.1.7. **Fæðingarorlof**

Á samningstímanum starfi nefnd um fæðingarorlof. Verkefni nefndarinnar verði m.a. að kanna hvernig hægt sé að tryggja það að konur haldi óskertum kjörum í fæðingarorlofi.

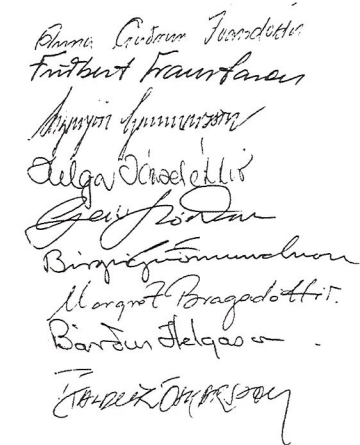
Nefnd er kanni bankarekstur

14.1.8. Sérstök nefnd verði skipuð þremur fulltrúum frá SÍB og þremur frá bönkunum til að kynna sér rekstur banka í nágrannalöndunum. Nefndin skal skoða sérstaklega atriði s.s. rekstrarkostnað, vexti, vaxtamun og þjónustugjöld. Nefndin skili skýrslu til samninganefndar, sem síðan verður kynnt sérstaklega fyrir bankamönnum.

F.h. samninganefndar
bankanna



F.h. samninganefndar
Sambands ísl. bankamanna



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 banka-anna 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 tilnefnir 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, 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.

Pegar Félagisdómur 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 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.

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 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, fæðisaðstöðu, tryggingar, meginreglur til viðmiðunar um röðun starfsheita í launaflokka og önnur kjaraatriði, 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 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.

Endurrít 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 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 viðtökanda 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 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 hverrar 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 fengin.

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 atkvæðagreiðsla 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 sáttatillögur, að því er varðar atkvæðagreiðslu.

13. gr.

Þegar vinnustöðvun er hafin, skulu allir afgreiðslustaðir viðkomandi stofnana vera lokaðir og er starfsmönnum banka, 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 lánnum stofnunarinnar sjálfrar eða sem hún er í ábyrgð fyrir. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánnum íslenska ríkisins eða sem eru með ábyrgð þess.

c. Vinnu við erlendana 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 lögð 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 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.

Stafsmenn 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 Sambandi íslenskra bankamanna, 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 áfundi 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.



SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA

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

SKRIFSTOFAN ER OPIN:

VIRKA DAGA:

09:00 – 12:00 OG 13:00 – 16:00

SUMARTÍMI 15/5 – 30/9:

08:30 – 12:00 OG 13:00 – 16:00

FRAMKVÆMDASTJÓRI:

BALDUR ÓSKARSSON

FRÆDSLUFULLTRÚI:

EVA ÖRNÓLFSDÓTTIR

SKRIFSTOFUMADUR:

ANNA FINNBOGADÓTTIR

