

SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA

Snorrabraut 29, 105 Reykjavík

Sími 552-6944, 552-6252

Fax 552-1644

Netið sib@centrum.is

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

STARFSMENN:

Vilhlem G. Kristinsson, framkvæmdastjóri

Eva Örnólfsdóttir, fræðslufulltrúi

Anna Finnbogadóttir, fjármál og atvinnuleysisbætur

FRÆDSLUFULLTRÚI BANKAMANNASKÓLANS/

FRÆDSLUMÍÐSTÖÐ BANKAMANNA:

Helga Jónsdóttir

Sími 552-5902

Fax 552-1644

SAMNINGANEFND BANKANNA

Skrifstofa nefndarinnar:

Samband íslenskra viðskiptabanka

Austurstræti 5, 101 Reykjavík

Sími 525-6045

Fax 525-6119

Netið finnurs@bi.is

KJARASAMNINGUR

BANKAMANNA

1. MARS 1997 - 1. SEPTEMBER 1999



PRENTAÐ Í SEPTEMBER 1997

KJARASAMNINGUR

**SAMNINGANEFNDAR BANKANNA
FYRIR HÖND BANKA OG SPARISJÓÐA**

OG

SAMBANDS ÍSLENSKRA BANKAMANNA

1. MARS 1997 - 1. SEPTEMBER 1999

Samband íslenskra bankamanna og samninganefnd bankanna fyrir hönd banka og sparisjóða undirrituðu nýjan kjarasamning 3. apríl 1997. Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til 1. september 1999 auk þess sem ýmsar breytingar voru gerðar á honum.

Kjarasamningurinn frá 3. apríl 1997 hefur nú verið felldur inn í eldri kjarasamning. Jafnframt hefur greinamerkjasetning og notkun skammstafana í öllum greinum samningsins verið samræmd og ritvillur leiðréttar.

Efnisyfirlit

KJARASAMNINGUR BANKAMANNA	6
1 KAUP	6
1.1 Mánaðarlaun	6
1.2 Dagvinnukaup	8
1.3 Verðlagsbætur	8
1.4 Yfirvinnukaup	8
1.5 Álagsgreiðslur og vaktaálag	9
1.6 Röðun starfsheita í launaflokka	9
2 VINNUTÍMI	10
2.1 Dagvinna	10
2.2 Hlutastarf	10
2.3 Yfirvinna	10
2.4 Lágmarkshvöld	11
2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir)	12
2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími	12
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	13
3.1 Vinnuhlé í dagvinnu	13
3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu	14
3.3 Fæði og mötuneyti	14
4 ORLOF	14
4.1 Lengd orlofs	14
4.2 Orlofsfé og orlofsframlag	15
4.3 Orlofsár	15
4.4 Orlofstími	15
4.5 Ákvörðun orlofs	15
4.6 Veikindi í orlofi	16
4.7 Frestun orlofs	16
5 FERÐIR OG GISTING	16
5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi	16
5.2 Dagpeningar innanlands	16
5.3 Greiðsluháttur	16
5.4 Akstur til og frá vinnu	17
5.5 Fargjöld erlendis	17
5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis	17
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða	17
5.8 Endurskoðunarnefnd	17
5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað	17

6 VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL	18
6.1 Fjarvistir vegna veikinda	18
6.2 Fæðingarorlof	19
6.3 Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál.....	20
7 TRYGGINGAR OG ANDLÁT	20
7.1 Slysatryggingar	20
7.2 Ferðatryggingar	22
7.3 Persónulegir munir	22
7.4 Líftrygging	22
8 VINNUFÖT	23
8.1 Einkennisföt.....	23
8.2 Hlífðarföt	23
9 AFLEYSINGAR	23
9.1 Staðgenglar	23
10 FRÆÐSLUMÁL, LEYFI, ENDURHÆFING OG ATVINNUMISSIR	24
10.1 Fullorðinsfræðsla	24
10.2 Leyfi.....	24
10.3 Þjálfunarstarf	24
10.4 Atvinnumissir.....	24
11 RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG UPPSAGNARFR.	25
11.1 Ráðningar í stöður.....	25
11.2 Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur.....	25
12 ÝMIS ÁKVÆÐI	26
12.1 Samvinna um skipulags- og tæknimál.....	26
12.2 Skilgreining.....	27
12.3 Lágmarkskjör.....	27
12.4 Starfsreglur	27
12.5 Trúnaðarmenn o.fl.	28
12.6 Lífeyrissjóðir.....	28
12.7 Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu	28
13 GILDISTÍMI	29

BÓKANIR	29
Lífeyrisréttindi starfsmanna í sparisjóðum	29
„Transitvaktir“	30
Fæðingarstyrkur	30
Samkomulag um fræðsluframlag	30
Launakerfisnefnd	30
Jafnréttismál	30
Fæðingarorlof.....	30
Starfsöryggi	30
Skipulag vinnutíma	31
Fræðslumál.....	31
Endurskoðun samkomulags um kjarasamninga félagsmanna SÍB.....	31
SAMKOMULAG UM LÍFEYRISMÁL STM. ÍSLANDBANKA	32
SAMKOMULAG UM REKSTUR BANKAMANNASKÓLANS	35
LÖG NR. 34/1977	37
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB	40
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN	44
TIL MINNIS	46

Kjarasamningur bankamanna

1 KAUP

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. mars 1997 vera sem segir í neðangreindum launaflokkum, skv. nánari ákvæðum samnings þessa.

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%
091	68.236	70.965	73.013	75.742	77.789	79.154	79.836
092	70.463	73.282	75.395	78.214	80.328	81.737	82.442
093	72.766	75.677	77.860	80.770	82.953	84.409	85.136
101	75.148	78.154	80.408	83.414	85.669	87.172	87.923
102	77.610	80.714	83.043	86.147	88.475	90.028	90.804
103	80.227	83.436	85.843	89.052	91.459	93.063	93.866
111	82.954	86.272	88.761	92.079	94.568	96.227	97.056
112	85.774	89.205	91.778	95.209	97.782	99.498	100.356
113	88.690	92.238	94.898	98.446	101.107	102.880	103.767
121	91.704	95.372	98.123	101.791	104.543	106.377	107.294
122	94.824	98.617	101.462	105.255	108.099	109.996	110.944
123	98.047	101.969	104.910	108.832	111.774	113.735	114.715
131	101.381	105.436	108.478	112.533	115.574	117.602	118.616
132	104.826	109.019	112.164	116.357	119.502	121.598	122.646
133	108.391	112.727	115.978	120.314	123.566	125.734	126.817
141	112.076	116.559	119.921	124.404	127.767	130.008	131.129
142	115.888	120.524	124.000	128.636	132.112	134.430	135.589
143	119.828	124.621	128.216	133.009	136.604	139.000	140.199
151	123.902	128.858	132.575	137.531	141.248	143.726	144.965
152	128.114	133.239	137.082	142.207	146.050	148.612	149.893
153	132.468	137.767	141.741	147.039	151.014	153.663	154.988
161	136.973	142.452	146.561	152.040	156.149	158.889	160.258
162	141.630	147.295	151.544	157.209	161.458	164.291	165.707
163	146.447	152.305	156.698	162.556	166.950	169.879	171.343
171	151.426	157.483	162.026	168.083	172.626	175.654	177.168
172	156.574	162.837	167.534	173.797	178.494	181.626	183.192

Hinn 1. janúar 1998 hækka laun um 4% og um 3,35% hinn 1. janúar 1999.

Á samningstímanum bætast við þrjár nýir launaflokkar, 173 hinn 1. maí 1997, 181 hinn 1. september 1997 og 182 hinn 1. janúar 1998 og verði bil milli launaflokka 3,4%. Við röðun í launaflokka 171 til 182 er gert ráð fyrir að föstum yfirvinnutímum fækki sem flokkatilfærslunni svarar.

1.1.2 Síðustu misserin hefur orðið mikil hagræðing í bönkunum. Þannig hefur vinnutilhögun og starfsaðstæður breyst hjá flestum starfsmönnum. Þessar breytingar koma skýrast fram í störfum gjaldkera og bankaritara þar sem fækkun starfsmanna hefur orðið mun meiri en í öðrum störfum.

Bankarnir gera sér grein fyrir því að hagræðingin er árangur af góðu samstarfi við starfsfólk og vilja þess til að laga sig að breytingum. Í ljósi þeirrar miklu hagræðingar sem náðst hefur og nú er í gangi munu bankarnir hækka alla starfsmenn í launaflokkum 121 og neðar um einn launaflokk frá og með 1. apríl 1997 og 1. apríl 1998 verða allir starfsmenn í launaflokkum 122 og neðar hækkaðir um einn launaflokk.

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 í launatöflu. Starfsaldur er ákveðinn með hliðsjón af eftirfarandi:

- Bankastörf reiknast að fullu.
- 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 skv. launaflokki 093, starfsmaður sem náð hefur 25 ára aldri skal eiga rétt á launum skv. launaflokki 103.

1.1.5 Starfsmaður skal hafa rétt á launum ekki lægri en skv. launaflokki 113 þegar 4 ára starfsaldri er náð.

Gjaldkerar hækki um einn launaflokk við hver áramót þar til launaflokki 122 er náð.

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

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

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

- 1.1.7 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 fyrir fram fyrsta virkan dag hvers mánaðar en lausráðnir starfsmenn eftir á í lok hvers mánaðar eða fyrsta virkan dag þess næsta, nema um annað sé samið við hlutaðeigandi starfsmannafélag.

- 1.1.9 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 tekju- og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

1.2 Dagvinnukaup

- 1.2.1 Dagvinnukaup á klst. miðast við deilitölu 160 miðað við þann launaflokk 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 þann launaflokk 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 gamlársgagnadag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við þann launaflokk 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 eftir á fyrir hvern mánuð eða 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 2 vikum eftir síðasta reikningsdag.

- 1.4.5 Starfsmaður í hlutastarfi skal fá greitt dagvinnukaup sækja hann námskeið að deginum til þótt það sé haldið utan reglulegs vinnutíma hans.

1.5 Álagsgreiðslur og vaktaálag

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

1.6 Röðun starfsheita í launaflokka

Starfsheiti skulu raðast í launaflokka sem hér segir:

091-123 Bankaritarar, gjaldkerar.

123-143 Fulltrúar, þjónustufulltrúar, féhirðar.

133-163 Deildarstjórar, þjónustustjórar, afgreiðslustjórar, skrifstofustjórar.

133-171 Sérfræðingar.

151-172 Forstöðumenn, embættismenn, útibússtjórar.

Embættismenn eru m.a.: Aðalbókarar, aðalféhirðar, aðallögfræðingar, 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 VINNUTÍMI

2.1 Dagvinna

- 2.1.1 Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9 til kl. 17 mánudaga til föstudaga, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.1.2 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur. Að öðrum kosti reiknast auður tími milli vinnutíma að fullu.
- 2.1.3 Starfsmenn skulu ljúka venjulegum daglegum verkefnum þó það taki lengri tíma en hinn tilgreinda dagvinnutíma.
- 2.1.4 Heimilt er að haga vinnudegi með öðrum hætti en segir í grein 2.1.1 sé um það samkomulag milli hlutaðeigandi starfsmanna, stjórnar starfsmannafélags og 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 greinum 1.1.3 og 1.2.1. Matar-tími telst ekki til vinnutíma.
- 2.2.3 Launahlutfall starfsmanna, sem vinna 6¼ 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 yfirvinna, enda sé ákvörðun tekin um það hverju sinni.
- 2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á frídögum, greiðist sem yfirvinna, sbr. greinar 1.4.1 og 1.4.2. Auk hinna vikulegu frídaga skulu eftirtaldir dagar taldir sérstakir frídagar: Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, laugardagur fyrir páska, páskadagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvítasunnu, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, jóladagur og annar í jólum, enn fremur aðfangadagur jóla og gamlársgangur 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 grein 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd eins og segir í greinum 2.3.6 og 2.3.7.
- 2.3.6 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnu-marka, 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 a.m.k. 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 mín. á klst., 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. grein 1.5.1, meðan vaktin stendur. Ef starfsmaður er kallaður í vinnu á meðan ber honum yfirvinnukaup skv. grein 2.3.4 og falli niður útkallsvaktagreiðslur fyrir greiddan tíma.

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

2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími

2.6.1 Vinnuvika vakta skal hefjast kl. 0:00 aðfaranótt mánudags og ljúka kl. 24:00 föstudagskvöld. Hún er 40 klst. að meðaltali á viku á tví- og þrískiptum vöktum.

2.6.2 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.

2.6.3 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

2.6.4 Sé varðskrá breytt vegna sérstakra ástæðna með minna en eins sólarhrings fyrirvara, skal bæta það með þriggja klst. yfirvinnukaupi. Sé fyrirvari 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.

2.6.5 Óheimilt er að skipuleggja vaktir á laugardögum og sunnudögum eða öðrum frídögum, nema með sérstöku samkomulagi við viðkomandi starfsmannafélag og/eða SÍB.

2.6.6 Vinnuvökur skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 10 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar frá þessu eru heimilar með samkomu-

lagi starfsmanna og forráðamanna 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 mín. lengri en raunverulegri viðveru nam.

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

2.6.9 Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mín. í samverutíma við hver vaktaskipti, enda yfirgefi starfsmaður ekki stöðu sína 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 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1 Vinnuhlé í dagvinnu

3.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu 11:30-13:30. Ef mötuneyti er ekki fyrir hendi skal matartími vera ein klst. á sama tímabili án lengingar dagvinnutímabils.

3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matar- og kaffitíma með samkomulagi stofnunar og þeirra starfsmanna sem í hlut eiga og stjórnar starfsmannafélags.

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

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

3.1.5 Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klst. í matarhléi, enda þótt mötuneyti sé til staðar, þegar heilsufarslegar ástæður krefjast þess að mati trúnaðarlæknis 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. grein 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.

Matartímar í yfirvinnu hjá starfsmönnum, sem vinna til kl. 19:15 skv. grein 2.2.3, eru að kvöldi frá kl. 19:15-20:15.

3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00-21:20, 24:00-00:20, 05:40-06:00 og 07:40-08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00-17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3 Fæði og mötuneyti

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

4 ORLOF

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 vinnudagar. Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í tvo vinnudaga fyrir hvern unninn mánuð.

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 131.-133. launaflokki fá leyfi í 27 vinnudaga og starfsmenn í 141. 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. greinar 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 131-133 fá þó 11,59% og í 141. 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. Orlofsframlagið skal reiknað af launaflokki 152.

Hinn 1. júní ár hvert greiðist einnig sérstök orlofsuppbót kr. 8.000,00.

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 ¼ hluta.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli tekið. Hugað sé að orlofstöku fyrir upphaf orlofsárs og unnið tímanlega að skipulagningu hennar. Hann skal taka tillit til óska starfsmanna um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Störf þeirra sem njóta leyfis inna aðrir starfsmenn af hendi.

4.5.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.6 **Veikindi í orlofi**

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

4.7 **Frestun orlofs**

4.7.1 Orlof má aðeins geyma milli ára með sérstöku samkomulagi við starfsmannastjóra, enda sé þá geymt orlof almennt ekki tekið á tímabilinu desember-janúar. Starfsmenn taki þó orlof árlega eins og tilskilið er og geymdu orlofi fyrra árs lokið hvert sinn.

4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs skv. grein 4.7.1. Starfsmönnum er óheimilt að taka vinnu í stað orlofs.

4.7.3 Komi maður úr öðru starfi án þess að hafa notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausni 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. grein 5.8.1.

5.3 **Greiðsluháttur**

5.3.1 Fyrir fram 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. grein 5.8.1.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað annan en fargjöld, s.s. kostnað vegna leigubifreiða að og frá flugvöllum, fæði og húsnæði.

5.7 **Dagpeningar vegna námskeiða**

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

5.8 **Endurskoðunarnefnd**

5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal ákveðin og endurskoðuð þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð tveimur fulltrúum SÍB 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 skv. lið b) og c).

6 VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL

6.1 Fjarvistir vegna veikinda

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

6.1.2 Verði fastráðinn starfsmaður veikur, þá heldur hann launum sínum óskertum er veikindi hans vara eigi lengur en 3 mánuði á 12 mánuðum. Sé hann vegna veikinda ófær til starfa í 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 3 mánaða fresturinn í 4 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 8 mánuði.

Fyrir starfsmenn sem náð hafa 15 ára starfsaldri eða lengri lengist 3 mánaða fresturinn í 6 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 12 mánuði. Starfsmaður sem náð hefur 20 ára starfsaldri á rétt til óskertra launa í 12 mánuði en þá fellur launagreiðsla niður.

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

6.1.4 Til óskertra launa telst, auk fastra mánaðarlauna samkvæmt kjara-samningi, 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 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

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

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

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

6.1.8 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 lækni- og sjúkdómum, s.s. 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 kona eiga rétt á að vera fjarverandi í sex mánuði (sbr. lög nr. 59/1987) og skal fastráðin kona njóta fullra launa fyrstu þrjú 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.

Enn fremur 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, hollustuhættir og 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 OG ANDLÁT**

7.1 **Slysatryggingar**

- 7.1.1 Starfsmenn skulu slysatryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku.
- 7.1.2 Dánarslysabætur verða frá 1. júlí 1997:
- 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. 526.100.
 - 2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri, kr. 1.689.600. 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. 2.325.600. 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. 1.689.600.
 - 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn/börn/kjörbörn/fósturbörn innan

18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 441.600. 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. 4.928.400 (þann 1. júlí 1997), 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.
- Tryggingarfjárhæðir frá 1. júlí 1997 eru miðaðar við framfærsluvísitölu 1.746,2 stig.
- 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 atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra 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 ferðaslysaftryggingar er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.

7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysa-tryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysbætur, 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 skv. 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 slysaaftryggingar 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 hóplíftrygging-

ar dags. 24. september 1982. (Endurnýjuð 18. desember 1990 og síðari viðbót 26. júní 1992.)

Tryggingarfjárhæðir 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.

7.4.2 Greiða skal maka, sambúðaraðila, börnum eða öðrum, er látinn starfsmaður hafði á framfæri 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 4 mán. launum hins látna, talið frá næstu mánaðamótum eftir andlátinu.

8 VINNUFÖT

8.1 Einkennisföt

8.1.1 Beri starfsmaður, s.s. vörður, 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 þau látin 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. launaflokki yfirmannsins fyrir allan þann tíma sem hann gegnir starfinu umfram orlof yfirmannsins á yfirstandandi orlofsári, enda hafi honum verið falið sérstaklega að ganga í starf yfirmannsins.

Starfsmaður, sem ekki er staðgengill yfirmanns í auglýstri stöðu en er falið sérstaklega að gegna starfi hans í forföllum eða starfi annars herra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða allan þann tíma er hann gegnir starfi hans.

Við framkvæmd á þessari grein skal sú regla gilda að ofangreindur launamismunur komi til greiðslu mánaðarlega ef fyrirjácánlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði samfelld, annars í árslok.

10 FRÆDSLUMÁL, LEYFI, ENDURHÆFING OG ATVINNUMISSIR

10.1 Fullorðinsfræðsla

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

10.1.2 Aðilar hafa gert með sér samstarfssamning dagsettan 19.01.1994 um hvernig efla megi sameiginlega fræðslu bankamanna.

10.1.3 Við undirbúning breytinga í bankakerfinu verði hugað vel að þjálfun og endurhæfingu starfslíðs og fái SÍB aukið svigrúm til að móta þjálfunarstarfið í samstarfi við bankana.

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. grein 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 Atvinnumissir

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.

10.4.2 SÍB sendi bönkunum upplýsingar mánaðarlega um alla þá starfsmenn sem eru á atvinnuleysissskrá.

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 starfsmannafélags.

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 þessar.

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

- 11.2.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur fastráðinna starfsmanna er þrjú mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg. Starfsmanni, sem starfað hefur a.m.k. í 10 ár í banka eða náð hefur 45 ára aldri, verður þó ekki sagt upp með skemmri uppsagnarfresti en sex mánuðum.
- 11.2.4 Starfsmanni, sem sagt er upp starfi, skal veittur kostur á að tala sínu máli áður en lokaákvörðun um uppsögn er tekin. Formanni viðkomandi starfsmannafélags skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.
- 11.2.5 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.
- 11.2.6 Starfsmenn eiga við fastráðningu rétt á grunnfræðslu um bankana og bankakerfið. Fræðslan fari fram innan viðkomandi banka og í BMS/FMB skv. nánari ákvörðun fræðslunefndar BMS/FMB.

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 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 SÍB hins vegar um breytingar á skipulagi, s.s. tæknivæðingu, opnunartíma, umhverfi, starfsaðstöðu, fræðslumálum og starfsþjálfun, enda varði þessi atriði umtalsverðan fjölda starfsfólks á hverjum vinnustað.

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.

- 12.1.4 Innan hvers banka, þar sem því verður við komið, starfi fræðslunefnd skipuð fulltrúum viðkomandi banka og starfsmannafélags.

12.2 Skilgreining

Þar sem orðið „banki“ er notað í kjarasamningi þessum er átt við stofnanir þær sem félagar SÍB 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 málafnum 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 þeim sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega 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.

12.6.2 Íslandsbanki h.f. og SÍB hafa gert með sér samkomulag um lífeyrismál starfsmanna bankans. Samkomulagið er hluti af þessum kjarasamningi og fer um breytingar á því að öllu leyti eftir þeim reglum sem gilda um gerð og breytingar á kjarasamningnum.

12.7 Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu

12.7.1 Áfyllingar sjálfsafgreiðsluvéla skulu fara fram í daglegum vinnutíma, sbr. grein 2.1. Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. er heimilt, til að koma í veg fyrir að afgreiðsluvél tæmist, að áfylling og önnur almenn þjónusta fari fram utan daglegs vinnutíma. Þessar aðgerðir skulu framkvæmdar í samræmi við gildandi öryggisreglur viðkomandi banka.

12.7.2 Vinna við almenna þjónustu utan daglegs vinnutíma skal innt af hendi skv. samkomulagi eiganda sjálfsafgreiðsluvélar og hlutaðeigandi starfsmanna viðkomandi banka. Náist ekki samkomulag milli starfsmanna og banka er heimilt að kalla út einstaka starfsmenn, þó ekki oftár en 12 sinnum á ári hvern starfsmann.

12.7.3 Um greiðslur fyrir vinnu skv. tölulið 2 fer skv. grein 2.3.4.

12.7.4 Stefnt skal að því markmiði að starfsmönnum verði gefinn kostur á fjölbreyttu og þroskandi starfi ásamt aukinni menntun.

Peir starfsmenn sem færast milli starfa fyrir áhrif nýrrar tækni fá nægilegan undirbúning og jafnframt verði leitað eftir samþykki starfsmanns á nýju starfi.

13 GILDISTÍMI

13.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. september 1999 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningurinn 3. apríl 1997 var undirritaður af:

Samninganefnd bankanna

Samninganefnd SÍB

Björgvin Vilmundarson, formaður
Ásmundur Stefánsson
Sigurður Hafstein
Stefán Pálsson
Steingrímur Hermannsson
Finnur Sveinbjörnsson
Guðmundur Eiríksson
Halldóra Áskeldsdóttir

Friðbert Traustason, formaður
Bárður Helgason
Birgir Guðmundsson
Elfar Rúnarsson
Helga B. Bragadóttir
Helga Jónsdóttir
Margrét Bragadóttir
Ragnheiður S. Dagsdóttir
Sigurjón Gunnarsson
Þórunn K. Þorsteinsdóttir

BÓKANIR

Lífeyrisréttindi starfsmanna í sparisjóðum

Aðilar eru sammála um að breyta fyrirkomulagi lífeyrisréttinda hluta starfsmanna í sparisjóðunum. Fyrir aðilum hafa legið „drög að samkomulagi um lífeyrismál“ dags. 12.3.97 og eru þeir ásáttir um að vinna áfram að sameiginlegri lausn með hliðsjón af nefndum drögum.

Stefnt er að því að samkomulag starfsmanna sparisjóðanna og SÍB annars vegar og sparisjóðanna hins vegar liggi fyrir og taki gildi eigi síðar en 1. janúar 1998.

Náist samkomulag þessara aðila, skal það verða hluti af kjarasamningi þessum.

„Transitvaktir“

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

Fæðingarstyrkur

Bankinn greiðir fæðingarstyrk við barnsburð. Greiðslan skal nema kr. 34.003. Allar fjarvistir vegna fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum.

Samkomulag um fræðsluframlag

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

1. Fræðsluframlagið er greitt fyrir fram, eitt ár í senn.
2. Fræðsluframlag ársins 1997 er 4.464.000. Fjárhæðin breytist síðan árlega í samræmi við launavísitölu þannig að um hver áramót hækkar hún eða lækkar í hlutfalli við launavísitölu liðins árs.

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. Enn fremur skal kanna laun og skiptingu þeirra í grunnlaun, yfirvinnugreiðslur og skiptingu þeirra í fasta og aðra yfirvinnu.

Jafnréttismál

Aðilar eru sammála um að jafnréttisáætlanir verði gerðar á árinu 1997 í hverjum banka sem ekki hefur þegar gert slíka áætlun. Sérstaklega skal reynt að jafna hlut kynjanna í stjórnunar- og trúnaðarstörfum. Nefndir innan hvers banka vinna þessar áætlanir og verða þær skipaðar tveimur fulltrúum viðkomandi starfsmannafélags og tveimur fulltrúum viðkomandi banka.

Fæðingarorlof

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

Starfsöryggi

Það er ein af forsendum kjarasamnings þessa að bankarnir munu á samningstímanum leitast við að tryggja starfsöryggi bankamanna. Ef til fjöldauppsagna kemur, sbr. lög nr. 95/1992, um hópuppsagnir, getur

hvor samningsaðila um sig sagt samningnum upp með tveggja mánaða fyrirvara.

Skipulag vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ljúka gerð samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma fyrir árslok 1997. Með honum er hrint í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Jafnframt munu verða gerðar breytingar á kafla 2.4 um lágmarkshvöld í kjarasamningnum með hliðsjón af ákvæðum fyrrgreinds samnings.

Fræðslumál

Samningsaðilar eru sammála um að vinna að því að halda áfram samstarfi sínu um rekstur Bankamannaskólans/Fræðslumiðstöðvar bankamanna eftir að núverandi samningur um reksturinn rennur út.

Áherslum í skólastarfinu verði breytt á þann veg að eiginleg starfsfræðsla, sem snertir samkeppniþætti í bankarekstri og hingað til hefur verið rekin á vegum skólans, verði rekin á vegum einstakra banka. Skólinn mun þrátt fyrir þetta, eins og verið hefur, gangast fyrir sameiginlegum námskeiðum og fundum á sviði starfsfræðslu þegar um er að ræða almenna þætti er ekki snerta samkeppnismál milli banka, t.a.m. verkefni á vegum Reiknistofu bankanna og Seðlabanka Íslands. Á hinn bóginn verði starf skólans í auknum mæli miðað við að auka almenna þekkingu og færni bankamanna með það fyrir augum að gera þá almennt betur hæfari til starfa jafnt innan bankakerfisins sem og á almennum vinnumarkaði.

Samningsaðilar skipa þrjá fulltrúa hvor í nefnd sem semja skal drög að nýjum samningi um rekstur skólans og ber henni að skila samningsaðilum niðurstöðum sínum eigi síðar en 15. ágúst 1997. Nefndin skal m.a. móta heildarstefnu í málefnum skólans og skila tillögum um skipulag hans, námsfyrirkomulag og fjármál.

Endurskoðun samkomulags um kjarasamninga félagsmanna SÍB

Samningsaðilar eru sammála um að tímabært sé að endurskoða samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SÍB í ljósi þeirra breytinga sem orðið hafa á starfsumhverfi banka og sparisjóða frá því samkomulagið var gert 1977.

Endurskoðunin skal vera í höndum sex manna nefndar og skipar hvor aðili þrjá menn í nefndina. Nefndin skal ljúka störfum fyrir árslok 1997.

Samkomulag um lífeyrismál starfsmanna Íslandsbanka og dótturfélaga hans

Samband íslenskra bankamanna (SÍB), fyrir hönd Starfsmannafélags Íslandsbanka (SÍ) og Íslandsbanki h.f. (bankinn), fyrir sig og dótturfyrirtækin Glitni h.f. og VÍB h.f., gera með sér eftirfarandi samkomulag um útfærslu lífeyrismála starfsmanna bankans.

Samkomulag þetta verður hluti af kjarasamningi starfsmanna bankanna og tekur breytingum eftir þeim reglum sem um gerð kjarasamninganna gilda skv. lögum nr. 34/1977 og sérstöku samkomulagi um kjarasamninga félagsmanna SÍB. (Sjá grein 12.6.2.)

1. gr.

Allir starfsmenn Íslandsbanka eru í Lífeyrissjóði verslunarmanna (LV) og greiða iðgjöld til hans. Iðgjöld til LV skulu greidd af föstum launum starfsmanns og er hlutur starfsmanns 4% og bankans 6% eins og verið hefur. Sá sjóður tryggir sjóðsfélögum auk ellilífeyris, örorkulífeyri, makalífeyri og barnalífeyri í samræmi við reglur sjóðsins á hverjum tíma.

2. gr.

Heimilt er starfsmanni að láta af störfum með rétti til eftirlauna hvenær sem er eftir að hann er orðinn 65 ára en getur þó sótt um að vera áfram við störf, njóti hann nægilegrar starfsorku að dómi fyrirtækjalæknis (trúnaðarlæknis) bankans, þó eigi lengur en þar til hann er fullra 70 ára.

Starfsmenn ráðnir fyrir 1. janúar 1994

3. gr.

Til að eiga rétt til eftirlauna umfram áunnin réttindi í Lífeyrissjóði verslunarmanna skal starfsmaður hafa a.m.k. unnið 6 ár í bankanum. Eftirlaunin skulu nema ákveðnum hundraðshluta af þeim föstu launum, er á hverjum tíma fylgja því starfi sem starfsmaður gegndi síðast, svo sem hér segir:

Starfstími	Eftirlaun	Starfstími	Eftirlaun
6 ár	12%	21 ár	42%
7 ár	14%	22 ár	44%
8 ár	16%	23 ár	46%
9 ár	18%	24 ár	48%
10 ár	20%	25 ár	50%
11 ár	22%	26 ár	52%
12 ár	24%	27 ár	54%
13 ár	26%	28 ár	56%

14 ár	28%	29 ár	58%
15 ár	30%	30 ár	60%
16 ár	32%	31 ár	63%
17 ár	34%	32 ár	66%
18 ár	36%	33 ár	69%
19 ár	38%	34 ár	72%
20 ár	40%	35 ár	75%

Starfi maður áfram í bankanum eftir að hann öðlast rétt til 75% eftirlauna skal hann hljóta 2,0% hækkun eftirlauna fyrir hvert fullt starfsár, þar til 85% hámarki er náð.

4. gr.

Um réttindi fyrrum starfsmanna Útvegsbanka Íslands, er áfram störfuðu í Útvegsbanka Íslands h.f. og haldið hafa óslitið áfram störfum í Íslandsbanka h.f. fer eftir ákvæðum 6. gr. laga nr. 7/1987. Við útreikning lífeyrisréttinda þeirra starfsmanna Íslandsbanka h.f., sem lengst hafa unnið hjá Alþýðubanka, Iðnaðarbanka og Verslunarbanka, skal miðað við þá reglu, að hvert starfsár fyrir 1. janúar 1974 gefi 1,5% rétt, hvert ár eftir 1. janúar 1974 gefi 2% rétt og hvert ár frá 31 til 35 ára starfsaldurs gefi 3,0%. Regla þessi gildir einnig fyrir þá starfsmenn sem störfuðu í Samvinnubankanum á Húsavík við kaup bankans á útibúinu.

5. gr.

Viðbótarréttindi, umfram þau sem LV veitir, eru varðveitt í Eftirlaunasjóði starfsmanna Íslandsbanka h.f. Reglugerð þess sjóðs var samþykkt í bankaráði 10. janúar 1994 og hefur verið staðfest af Fjármálaráðuneytinu í samræmi við lög nr. 55/1980.

6. gr.

Fresti starfsmaður tóku eftirlauna og taki jafnframt við öðru starfi lægra launuðu en því sem hann gegndi áður, skal þá reikna lífeyri eftir því starfi, sem hærra var launað.

7. gr.

Við andlát starfsmanns á eftirlifandi maki rétt á lífeyri úr sjóðnum, enda hafi hinn látni greitt iðgjöld í samræmi við 1. og 6. grein samkomulags þessa. Upphæð lífeyris eftirlifandi maki fer eftir starfstíma hins látna og launum þeim, er á hverjum tíma fylgja starfi því, er hinn látni gegndi síðast:

6 ár	17%
7 ár	19%
8 ár	21%
9 ár	23%
10 ár	25%

og hækka síðan fyrir hvert starfsár um 1% af árslaunum uns hámarkinu 50% af árslaunum er náð, eftir 35 ára starf. Réttur til lífeyris samkvæmt þessari grein fellur niður, ef makinn gengur í hjónaband að nýju.

8. gr.

Bankinn ber ábyrgð á framangreindum skuldbindingum að frádregnum skuldbindingum Lífeyrissjóðs verslunarmanna. Þegar taka eftirlauna hefst, greiðir Eftirlaunasjóður starfsmanna Íslandsbanka h.f., út mánaðarlega áunninn lífeyri starfsmannsins, að frádregnum hluta Lífeyrissjóðs verslunarmanna, sem sjóðurinn sjálfur greiðir mánaðarlega.

Starfsmenn sem ráðnir eru eftir 1. janúar 1994

9. gr.

Fyrir hvern nýjan starfsmann, sem ráðinn er 1. janúar 1994 eða síðar og starf að hefur í bankanum í 36 mánuði, stofnar bankinn séreignarreikning hjá AL-VÍB eða öðrum viðurkenndum lífeyrissjóði, sem starfsmaðurinn tilnefnir til öflunar lífeyrisréttinda til viðbótar þeim, sem honum eru tryggð með skylduadildinni að Lífeyrissjóði verslunarmanna. Iðgjöld bankans til þess sjóðs skulu nema 7% af föstum launum viðkomandi starfsmanns.

Ábyrgð á lífeyrisréttindum þessara starfsmanna er á vegum ofangreindra lífeyrissjóða og ber bankinn enga frekari ábyrgð á lífeyrisréttindum þeirra.

Reykjavík í júní 1994.

Samband íslenskra bankamanna

Íslandsbanki h.f.

Samkomulag um rekstur Bankamannaskólans/Fræðslumiðstöðvar bankamanna

Verkefni skólans eru:

- A. Námsgagnagerð: Gerð eða kaup náms- og kennslugagna til sameiginlegrar notkunar og útlána, þ.m.t. tækjakaup, þýðing, fjölföldun, klipping, umbrot, varðveisla o.þ.h.
- B. Námskeið, kynningar og fundir: Sameiginleg verkefni sem fræðslunefnd ákveður. Bankarnir lána áfram starfsmenn til að sjá um námsgagnagerð og kennslu. Áherslum í skólastarfinu verði breytt á þann veg að eiginleg starfsfræðsla, sem snertir samkeppnisþætti í bankarekstri og hingað til hefur verið rekin á vegum skólans, verði rekin á vegum einstakra banka. Skólinn mun þrátt fyrir þetta, eins og verið hefur, gangast fyrir sameiginlegum námskeiðum og fundum á sviði starfsfræðslu þegar um er að ræða almenna þætti sem ekki snerta samkeppnismál milli banka, t.a.m. verkefni á vegum RB og Seðlabanka. Þessi fræðsla skal fara fram á dagvinnutíma. Á hinn bóginn verði starf skólans í auknum mæli miðað við að auka almenna þekkingu og færni bankamanna með það fyrir augum að gera þá almennt betur hæfari til starfa jafnt innan bankakerfisins sem og á almennum vinnumarkaði.

Rekstur:

1. SÍB sér um rekstur BMS/FMB, en BMS/FMB verður þó áfram rekin sem sjálfstæð stofnun.
2. Bankarnir leggja BMS/FMB til húsnæði að Snorrabraut 29 og greiða fasteignagjöld, húsgjöld, rafmagn, hita og viðhald.
3. Bankarnir greiða BMS/FMB 1. janúar ár hvert, vegna annars kostnaðar við reksturinn, kr. 2.000.000.
4. Stofnkostnaður (liður A) verði greiddur í samræmi við áætlun fræðslunefndar hverju sinni. Gert er ráð fyrir að gjöld vegna námskeiða og funda (liður B) standi undir kostnaði hverju sinni.
5. Útleiga á húsnæði BMS/FMB verður í höndum SÍB.

Náms- og rekstraráætlun skal liggja fyrir í upphafi rekstrarárs og skal hún kynnt samninganefnd bankanna og SÍB.

Stjórnun:

Fræðslunefnd er skipuð 7 fulltrúum, 5 völdum af eignaraðilum og 2 af SÍB. Fulltrúar eignaraðila eru þeir sem fara með fræðslumál innan sinna banka. Fræðslunefnd ber ábyrgð á skipulagi og framkvæmd fræðslu. Rekstrarárið er almanaksárið. Rekstraráætlun skal lögð fyrir samninganefnd bankanna til afgreiðslu fyrir 1. nóvember ár hvert.

Gildistími:

Samningur þessi gildir til 1. september 1999 og verður þá tekinn til endurskoðunar ef annar hvor aðilinn óskar þess. Eftir það má segja samningnum lausum með eins árs fyrirvara.

Reykjavík, 14. ágúst 1997.

Samninganefnd bankanna

Samninganefnd SÍB

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 sambæri-

legri 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.

Þegar sáttatillaga hefur verið lögð fram, getur sáttanefnd frestað boðuðu verkfalli í allt að 15 sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila, áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

6. gr.

Um það, 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 miðlunartilögu og fer um hana eftir sömu regl-

um 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 sammingsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur.

Þegar Félagsdómur fer með slík mál nefnir Samband íslenskra bankamanna annars vegar og bankaráð ríkisbankanna hins vegar dómara til setu í dómnum í stað þeirra, sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands.

Samband íslenskra bankamanna rekur mál fyrir Félagsdómi vegna sjálfs sín, félaga innan vébanda sinna svo og starfsmanna, sem hlut eiga að máli. Að öðru leyti skal fara eftir ákvæðum laga um 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 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 SÍB

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 fyrirsvar sinna stofnana en Samband íslenskra bankamanna með fyrirsvar 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 skrif-

legir 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 oftár 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 hvernig ákvörðun þar um skuli tekin.

Aðili, er segir upp kjarasamningi, skal samtímis uppsögn senda gagnaðila sínum kröfugerð og megintillögur um nýjan kjarasamning og skulu samningaviðræður þá þegar teknar upp.

Endurrit af uppsögn kjarasamnings svo og tillögur og kröfugerð um nýja samninga skal senda sáttasemjara ríkisins í vinnudeilum samtímis og gögn þessi eru send gagnaðila.

6. gr.

Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatrið-

um 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 viðtakanda á annan sannanlegan hátt.

Oheimilt 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 annari kjara-deilu.

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 háttað, 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 sólarhringum. 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 hvernar stofnunar um sig. Atkvæði stofnananna eru síðan vegin saman með ákveðnum vogum, er m.a. taka tillit til starfsmannafjölda þeirra, og ræður meirihluti atkvæða sem þannig er fenginn.

Allir aðalfélagar Sambands ís-

lenskra 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 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 miðlunartilögu, 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 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:

- Nauðsynlegri öryggisvörslu.
- 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 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 hollustuhættir. Trúnaðarmaður geri sitt besta til að skapa og viðhalda góðri samvinnu innan stofnunar og leitist við að leysa hugsanleg ágreiningsefni.

Þegar ágreiningur rís um samningsbundin kjör starfsmanna, réttindi eða skyldur, koma kjörnir trúnaðarmenn starfsmanna fram fyrir hönd starfshópa og aðstoða einstaklinga eftir því sem óskað er af starfsmanni eða banka, nema þegar ágreiningur nær út fyrir skilgreindan vinnustað, þá fer stjórn starfsmannafélags með málefni starfsmanna gagnvart banka. Þó geta kjörnir trúnaðarmenn falið stjórn starfsmannafélags meðferð málsins telji þeir ástæðu til.

3. gr.

Starfsmenn snúi sér til trúnaðarmanns með kvartanir sínar. Ber trúnaðarmanni að rannsaka málið þegar í stað, er umkvartanir berast eða þegar hann hefur ástæðu til að ætla að gengið sé á rétt starfsmanna eða stéttarfélags á vinnustað hans af

hálfu stofnunar. Komist trúnaðarmaður að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast, ber honum að krefjast lagfæringar.

4. gr.

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

5. gr.

Trúnaðarmaður skal gefa starfsmönnum á vinnustaðnum svo og starfsmannafélagi, er í hlut á og jafnframt Sambandi íslenskra bankanna, 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 fé-

lagsleg 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 tilögurétt um launabreytingar og framkvæmd kjarasamninga. Fulltrúar starfsmannafélags eiga rétt á að koma á fundi bankaráðs til þess að ræða málefni starfsmanna.

10. gr.

Fundur bankastjórnar, starfsmanna-

stjóra og fulltrúa starfsmanna, um almennt hagsmunamál starfsfólks, skulu haldnir þegar annar hvor aðili óskar.

11. gr.

Fundur 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.

Til minnis

Til minnis

