

## **SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA**

Snorrabraut 29, 105 Reykjavík

Sími 552-6944, 552-6252 og 552-5902

Fax 552-1644

Netfang sib@rb.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:**

Friðbert Traustason, formaður

Anna Finnbogadóttir, fjármál og Styrktarsjóður

## **SAMNINGANEFND BANKANNA**

*Skrifstofa nefndarinnar:*

Samband íslenskra viðskiptabanka

Austurstræti 5, 101 Reykjavík

Sími 525-6045

Fax 525-6119

Netfang finnurs@bi.is

## **KJARASAMNINGUR**

## **BANKAMANNA**



**1. JÚLÍ 1999 – 31. DESEMBER 2000**

**PRENTAÐ Í JÚNÍ 1999**

**KJARASAMNINGUR**

**SAMNINGANEFNDAR BANKANNA  
FYRIR HÖND BANKA OG SPARISJÓÐA**

**OG**

**SAMBANDS ÍSLENSKRA BANKAMANNA**

**1. JÚLÍ 1999 – 31. DESEMBER 2000**

Samband íslenskra bankamanna og samninganefnd bankanna fyrir hönd banka og sparisjóða undirrituðu nýjan kjarasamning 11. júní 1999. Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til 31. desember 2000.

Samhliða þeim kjarasamningi gerðu aðilar með sér samkomulag um að aðfangadagur verði frídagur og launaflokkaviðmiðun orlofs og orlofsfjár falli niður hjá starfsmönnum sem ráðnir verða frá og með 1. júlí 1999.

Kjarasamningurinn og samkomulagið frá 11. júní 1999 hafa nú verið felld inn í eldri kjarasamning.

## Efnisyfirlit

<b>KJARASAMNINGUR BANKAMANNA</b> .....	<b>6</b>
<b>1 KAUP</b> .....	<b>6</b>
1.1 Mánaðarlaun .....	6
1.2 Dagvinnukaup .....	9
1.3 Verðlagsbætur .....	9
1.4 Yfirvinnukaup .....	9
1.5 Álagsgreiðslur og vaktaálag .....	9
1.6 Röðun starfsheita í launaflokka .....	10
<b>2 VINNUTÍMI</b> .....	<b>10</b>
2.1 Dagvinna .....	10
2.2 Hlutastarf .....	11
2.3 Yfirvinna .....	11
2.4 Lágmarkshvöld .....	12
2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir) .....	13
2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími .....	13
<b>3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>15</b>
3.1 Vinnuhlé í dagvinnu .....	15
3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu .....	15
3.3 Fæði og mótuneyti .....	16
<b>4 ORLOF</b> .....	<b>16</b>
4.1 Lengd orlofs .....	16
4.2 Orlofsfé og orlofsframlag .....	16
4.3 Orlofsár .....	17
4.4 Orlofstími .....	17
4.5 Ákvörðun orlofs .....	17
4.6 Veikindi í orlofi .....	17
4.7 Frestun orlofs .....	17
<b>5 FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>18</b>
5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi .....	18
5.2 Dagpeningar innanlands .....	18
5.3 Greiðsluháttur .....	18
5.4 Akstur til og frá vinnu .....	18
5.5 Fargjöld erlendis .....	19

5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis .....	19
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða .....	19
5.8	Endurskoðunarnefnd .....	19
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað .....	19
<b>6</b>	<b>VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL .....</b>	<b>20</b>
6.1	Fjarvistir vegna veikinda .....	20
6.2	Fæðingarorlof .....	21
6.3	Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál .....	23
<b>7</b>	<b>TRYGGINGAR OG ANDLÁT .....</b>	<b>23</b>
7.1	Slysatryggingar .....	23
7.2	Ferðatryggingar .....	25
7.3	Persónulegir munir .....	26
7.4	Líftrygging .....	26
7.5	Styrktarsjóður SÍB .....	26
<b>8</b>	<b>VINNUFÖT .....</b>	<b>27</b>
8.1	Einkennisföt .....	27
8.2	Hlífðarföt .....	27
<b>9</b>	<b>AFLEYSINGAR .....</b>	<b>27</b>
9.1	Staðgenglar .....	27
<b>10</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL, LEYFI, ENDURHÆFING OG .....</b>	<b>27</b>
10.1	Fullorðinsfræðsla .....	27
10.2	Leyfi .....	28
10.3	Þjálfunarstarf .....	28
10.4	Atvinnumissir .....	28
<b>11</b>	<b>RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG .....</b>	<b>28</b>
11.1	Ráðningar í stöður .....	28
11.2	Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur .....	29
<b>12</b>	<b>ÝMIS ÁKVÆÐI .....</b>	<b>30</b>
12.1	Samvinna um skipulags- og tæknimál .....	30
12.2	Skilgreining .....	31
12.3	Lágmarkskjör .....	31
12.4	Starfsreglur .....	31
12.5	Trúnaðarmenn o.fl. ....	32
12.6	Lífeyrissjódir .....	32
12.7	Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu .....	32

<b>13</b>	<b>GILDISTÍMI .....</b>	<b>33</b>
<b>BÓKANIR .....</b>	<b>34</b>	
Starfsöryggi .....	34	
Endurskoðun samkomulags um kjarasamninga félagsmanna SÍB .....	34	
Endurskoðun ákvæða um lífeyrissjóði .....	34	
<b>SAMKOMULAG UM LÍFEYRISMÁL .....</b>	<b>35</b>	
<b>SAMKOMULAG UM FRAMLAG TIL FRÆÐSLUMÁLA SÍB .....</b>	<b>38</b>	
<b>STYRKRTARSJÓÐUR SÍB .....</b>	<b>39</b>	
<b>LÖG NR. 34/1977, .....</b>	<b>49</b>	
<b>SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB .....</b>	<b>52</b>	
<b>SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN .....</b>	<b>57</b>	

## Kjarasamningur bankamanna

### 1 KAUP

#### 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. júlí 1999 vera sem segir í neðangreindum launaflokkum, skv. nánari ákvæðum sammings 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%
91	73.563	76.505	78.712	81.655	83.862	85.333	86.068
92	75.964	79.002	81.281	84.320	86.599	88.118	88.877
93	78.446	81.584	83.938	87.076	89.429	90.998	91.782
101	81.014	84.255	86.685	89.926	92.356	93.977	94.787
102	83.669	87.015	89.525	92.872	95.382	97.056	97.892
103	86.490	89.949	92.544	96.004	98.598	100.328	101.193
111	89.430	93.007	95.690	99.267	101.950	103.739	104.633
112	92.470	96.169	98.943	102.642	105.416	107.265	108.190
113	95.614	99.438	102.306	106.131	108.999	110.912	111.868
121	98.863	102.817	105.783	109.738	112.704	114.681	115.670
122	102.226	106.315	109.382	113.471	116.538	118.583	119.605
123	105.701	109.929	113.100	117.328	120.499	122.613	123.670
131	109.295	113.667	116.946	121.318	124.597	126.783	127.875
132	113.009	117.530	120.920	125.440	128.830	131.091	132.221
133	116.852	121.527	125.032	129.706	133.212	135.549	136.717
141	120.825	125.658	129.283	134.116	137.741	140.157	141.365
142	124.935	129.932	133.680	138.678	142.426	144.924	146.174
143	129.182	134.350	138.225	143.392	147.268	149.851	151.143
151	133.574	138.917	142.925	148.268	152.275	154.946	156.282
152	138.115	143.640	147.783	153.308	157.451	160.214	161.595
153	142.809	148.521	152.806	158.518	162.802	165.658	167.087

161	147.666	153.572	158.002	163.909	168.339	171.292	172.769
162	152.686	158.794	163.374	169.482	174.062	177.116	178.643
163	157.879	164.194	168.931	175.246	179.982	183.140	184.719

171	163.247	169.777	174.674	181.204	186.102	189.367	190.999
172	168.797	175.549	180.613	187.365	192.428	195.804	197.492
173	174.536	181.518	186.754	193.736	198.972	202.462	204.208

181	180.471	187.690	193.104	200.323	205.737	209.347	211.151
182	186.608	194.072	199.670	207.134	212.733	216.465	218.331
183	192.952	200.670	206.459	214.177	219.965	223.824	225.754

191	199.512	207.492	213.478	221.458	227.444	231.434	233.429
192	206.295	214.547	220.736	228.987	235.176	239.302	241.365

Við röðun í launaflokka 183 til 192 er gert ráð fyrir að fastar umsamdar aukagreiðslur lækki sem flokkatilfærslunni svarar.

Hinn 1. janúar 2000 hækka laun um 3,5%

1.1.2 Til að mæta auknu álagi í bönkunum vegna fyrirbyggjandi aðgerða og úrbóta í tölvukerfum og öðrum kerfum í tengslum við ártalið 2000 skulu hverjum starfsmanni, sem er í starfi við undirritun þessa sammings, greiddar 80.000 kr. 1. júlí 1999 miðað við fullt starf í banka á tímabilinu frá 1. júlí 1998 til 30. júní 1999 og hlutfallslega til annarra. Ákvæði þetta tekur ekki til sumarstarfsfólks. Þeir starfsmenn, sem nú eru í launalausum leyfi, en hefja störf fyrir næstu áramót, skulu fá greiðslu í hlutfalli við starf sitt á framangreindu viðmiðunartímabili við fyrstu launaútborgun eftir að þeir koma til starfa.

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:  
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 skv. launaflokki 093, starfsmaður sem náð hefur 25 ára aldri skal eiga rétt á launum skv. launaflokki 103.

1.1.5 Fastráðinn starfsmaður skal eiga rétt á launum ekki lægri en skv. launaflokki 101.

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 fyrir en ella, enda nýtist menntun hans í starfi.

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

1.1.7 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 gamlársdag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við þann launaflokk er starfsmaður tekur laun eftir.

1.4.3 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 sæki 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, afgangslustjórar, 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. Matartími telst ekki til vinnutíma.

2.2.3 Launahlutfall starfsmanna, sem vinna  $6\frac{1}{4}$  klst. á dag með fastan vinnutíma á tímabilinu kl. 12:30–19:15, er 100% og er ekki talin yfirvinna né vaktalag 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. greinar 1.4.1. og 1.4.2. Auk hinna vikulegu frídaga skulu eftirtaldir dagar taldir sérstakir frídagar: Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, laugardagur fyrir páska, páskadagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvítasunnu, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur, jóladagur og annar í jólum og ennfremur gamlársdagur frá kl. 12.

2.3.3 Sé unnið í matar- eða kaffitíma þannig að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffitíminn greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast með viðbót við yfirvinnutíma, svo og matar- og kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

2.3.4 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst. á virkum dögum og a.m.k. 5 klst. eftir kl. 17 á föstudögum, á laugardögum, sunnudögum og sérstökum 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 dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

## 2.4 Lágmarkshvöld

2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari yfir 13 klst.

2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega bednir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1 ½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi bankans í samráði við starfsmann, enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar

klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

2.4.5 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til sammings milli aðila frá 11. júní 1999 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Sá samningur fylgir kjarasamningi þessum og telst hluti hans.

2.4.6 Starfsfólk sem eingöngu vinnur einhliða störf („monoton“ og „mekanísk“) og þá einkum á skráningartækjum skal hljóta reglubundna hvíld frá tækinu t.d. 10 mín. á klst., þannig að viðvarandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáiast.

## 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 útkallsvaktgreiðslur 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 unninn 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/eda 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 samkomulagi 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 vaktavinnnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans, allt að 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.9 Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mín. í samverutíma við hver vaktaskipti, enda yfirgefi starfsmaður ekki stöðu sína fyrir en eftir að vinnuvöku er lokið og næsti vaktahópur (vaktavinnumaður) hefur tekið við.

- 2.6.10 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, geta við 55 ára aldur fellt niður nætur- og útkallsvaktir, enda hafi þeir unnið a.m.k. 5 ár hjá stofnuninni á vöktum. Gæslustarf er undanskilið.

### 3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

#### 3.1 Vinnuhlé í dagvinnu

- 3.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu 11:30–13:30. Ef mötuneyti er ekki fyrir hendi skal matartími vera ein klst. á sama tímabili án lengingar dagvinnutímabils.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matar- og kaffitíma með samkomulagi 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 fyrir.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skal vera 20 mín. kaffihlé og telst það til vinnutímans.
- 3.1.5 Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klst. í matarhléi, enda þótt mötuneyti sé til staðar, þegar heilsufarslegar ástæður krefjast þess að mati trúnaðarlæknis 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 mótuneyti

- 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 í 30 vinnudaga á ári.

Auk þess gildir eftirfarandi um þá starfsmenn sem eru í föstu starfi 11. júní 1999: 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.

- 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%.

Auk þess gildir eftirfarandi um þá starfsmenn sem eru í föstu starfi 11. júní 1999: Starfsmenn í 131.-133. launaflokki fá 11,59% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur og starfsmenn í 141. launaflokki og ofar fá 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 óbyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

### 4.6 Veikindi í orlofi

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

### 4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Orlof má aðeins geyma milli ára með sérstöku samkomulagi við starfsmannastjóra, enda sé þá geymt orlof almennt ekki tekið á tímabilinu desember.

ber-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 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. 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) Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira.

Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. lið b) og c).

## 6 VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL

### 6.1 Fjarvistir vegna veikinda

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

6.1.2 Verði fastráðinn starfsmaður veikur, þá heldur hann launum sínum óskertum er veikindi hans vara eigi lengur en 3 mánuði á 12 mánuðum. Sé hann vegna veikinda ófær til starfa í 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 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

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

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

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

6.1.8 Hver banki ræður lækni til þess að annast nauðsynlegt eftirlit með heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna og er hann jafnframt trúnaðarlæknir banka- stjórnar, 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 sköðun, s.s. augn- sköðun þeirra starfsmanna sem vinna við tölvuskjá, eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Bankarnir greiða læknisvottorð starfsmanna.

### 6.2 Fæðingarorlof

6.2.1 Frá og með 1. júlí 1999 greiða bankarnir í allt að 6 mánuði fastráðinni konu í fæðingarorlofi sem svarar 80% af mismuni á óskertum launum, sbr. grein 6.1.4 og greiðslum Tryggingarstofnunar ríkisins til foreldra, þ.e. samanlagðri fjárhæð fæðingardagpeninga og fæðingarstyrks. Karlmaður skal njóta sömu greiðslu þann hluta orlofsins sem hann tekur ef foreldrar ákveða að skipta 6 mánaða fæðingarorlofi á milli sín. Sama greiðsla skal innt af hendi ef starfsmaður tekur kjörbarn og hefst orlofstaka strax og tekið er við barninu í föstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fösturláts eftir 18 vikna meðgöngu og í

þriggja mánaða fæðingarorlofi ef um andvanafæðingu er að ræða eftir 22 vikna meðgöngu.

Ef um fjölburafæðingu er að ræða skal greiðslutímabil bankans lengjast um 2 mánuði fyrir hvert barn umfram eitt. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í föstur á sama tíma.

Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi falla niður frá þeim degi sem foreldrar láta frá sér barn vegna ættleiðingar, fösturs eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Í þessum tilvikum skulu greiðslur þó aldrei inntar af hendi í skemmri tíma en 2 mánuði.

Enn fremur framlengist greiðsluskylda bankans í fæðingarorlofi um allt að 2 mánuði sé um að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris. Slík þörf skal rökstudd með læknisvottorði og staðfest af trúnaðarlækni. Sé lengri fjarvera nauðsynleg að dómi trúnaðarlæknis skal meta þær samkvæmt ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 6.1.

- 6.2.2 Fyrstu 3 mánuði fæðingarorlofs, svo og vegna lengds fæðingarorlofs umfram 6 mánuði vegna veikinda og fjölburafæðinga, sbr. grein 6.2.1, sem greiðsluskylda bankans tekur til, greiðir starfsmaður 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af fjárhæð sem svarar til óskertra launa og tryggir bankinn móttframlag og réttindi af sömu viðmiðun en næstu 3 mánuði er miðað við fæðingarorlofsgreiðslu bankans, enda greiðir starfsmaður iðgjald af sama stofni.
- 6.2.3 Allar fjarvistir vegna þessa fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum. Um lífeyrisrétt fer þó samkvæmt framangreindri viðmiðun.
- 6.2.4 Greiða skal fastráðnum starfsmanni 36.658 kr. við barnburð. Réttur karls til greiðslu er bundinn því skilyrði að hann sé í hjúskap eða skráðri óvígðri sambúð með móður barnsins. Greiðslan skal taka breytingum til samræmis við almenna hækkun launatöflu bankamanna.

6.2.5 Ef fastráðinn starfsmaður óskar að taka lengra orlof vegna barnburðar en að fram greinir án launa skal viðkomandi banki leitast við að verða við þeirri ósk.

6.2.6 Verði breytingar á reglum almannatrygginga um greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi á samningstímanum skulu þessar reglur teknar til endurskoðunar. Sú endurskoðun getur þó ekki leitt til þess að heildargreiðslur til foreldra lækki.

6.2.7 Ákvæði um fæðingarorlof í grein 6.2 gilda ekki um mæður og feður sem eignuðust börn fyrir 1. apríl 1999. Um réttindi þeirra fer skv. kjarasamningi bankamanna frá 3. apríl 1997.

### 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 hjálfun 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 fösturbörn 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, fötlud 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. janúar 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 atvinnuslysatriggingar 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 ferðaslysatriggingar er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.

7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatriggingur 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 slysatriggingar almennatrigginga bæta ekki.

## 7.2 Ferðatriggingar

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 samninga- nefndar bankanna. Hóplíftryggingin nær til fastráðinna starfsmanna banka- stofnana 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.)

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 andlátið.

### 7.5 Styrktarsjóður SÍB

7.5.1 Bankarnir greiða 0,35% af grunnlaunum starfsmanna til Styrktarsjóðs SÍB.

## 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 orlofs- ári, 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 hærra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða allan þann tíma er hann gegnir starfi hans.

Við framkvæmd á þessari grein skal sú regla gilda að ofangreindur launamismunur komi til greiðslu mánaðarlega ef fyrirjácánlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði samfellt, 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 tækniþreyingar, 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 uppgöfin nöfn umsækjenda að liðnum umsóknarfresti. Óski umsækjendur nafnleyndar, er formanni starfsmannafélags heimilt að fá uppgöfin 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 banka-kerfið. 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 fyrirhugudum 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 málefnum 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 lögfræðiaðstodar frá bankanum, endurgjaldslaust. 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 starfsaðstæða 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 oftari 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.

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

## 13 GILDISTÍMI

13.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2000 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningurinn 11. júní 1999 var undirritaður af:

*Samninganefnd bankanna*

*Samninganefnd SÍB*

Ásmundur Stefánsson, formaður  
Kristín Rafnar  
Stefán Pálsson  
Helgi H. Steingrímsson  
Þór Gunnarsson  
Finnur Sveinbjörnsson

Friðbert Traustason, formaður  
Helga Jónsdóttir  
Helga B. Bragadóttir  
Margrét Bragadóttir  
Kristín Guðbjörnsdóttir  
Þorsteinn Þorbergsson  
Sigríður Einarsdóttir  
Sigurður B. Stefánsson

## BÓKANIR

### 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.

### 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 sparissjóða 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 30. júní 2000.

### Endurskoðun ákvæða um lífeyrissjóði

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða grein 12.6 um lífeyrissjóði á samningstímabilinu. Við þá endurskoðun skal tekið mið af ákvæðum laga nr. 129/1997, um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða, og þeirra reglna sem gilda um lífeyrismál starfsmanna hinna ýmsu banka. Endurskoðunin skal vera í höndum sex manna nefndar þar sem hvor samningsaðila tilnefnir þrjá fulltrúa.

### Launaupplýsingar

Samningsaðilar eru sammála um að skipa nefnd til að semja tillögur um það hvaða upplýsinga um laun bankastarfsmanna skuli aflað úr launakerfum bankanna og miðlað reglulega til samninganefnda aðila. Nefndin skal skipuð fjórum mönnum og skipar hvor aðili tvo menn í hana.

## 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 hundradshluta 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 maka 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 árs-launum 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 starfað hefur í bankanum í 36 mánuði, stofnar bankinn séreignarreikning hjá ALVÍB 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 framlag til fræðslumála SÍB

### 1. gr.

Frá og með ársbyrjun 2001 munu bankarnir greiða SÍB 6,7 m.kr. í upphafi hvers árs til að standa straum af kostnaði við fræðslustarfsemi SÍB. Fjárhæð þessi skal taka sömu hlutfallslegum breytingum og vísitala neysluverðs frá grunnvísitölu fjárhæðarinnar og til gildis hennar í janúar á greiðsluárinu. Grunnvísitala fjárhæðarinnar er 187,3 stig.

### 2. gr.

Í ársbyrjun 2000 skulu bankarnir greiða fræðsluframlag til SÍB með þeim hætti sem gert er ráð fyrir í bókun um fræðsluframlag með kjarasamningi bankamanna frá 3. apríl 1997. Eftir það fellur þessi greiðsla niður.

### 3. gr.

Samkomulag um rekstur Bankamannaskólans/Fræðslumiðstöðvar bankamanna fellur niður í árslok 2000 án sérstakrar uppsagnar af hálfu annars hvors aðila, sbr. ákvæði samningsins um gildistíma. Fram að þeim tíma munu bankarnir inna af hendi þau framlög og standa undir þeim kostnaði sem þeim er ætlað skv. samningnum. Frá og með 1. janúar 2001 bera bankarnir enga ábyrgð á og engan kostnað af rekstri Bankamannaskólans/Fræðslumiðstöðvar bankamanna.

### 4. gr.

SÍB og Bankamannaskólinn/Fræðslumiðstöð bankamanna munu rýma húsnæðið sem bankarnir hafa lagt þeim til að Snorrabraut 29 í síðasta lagi í árslok 2000.

### 5. gr.

Hvor samningsaðili um sig getur óskað eftir endurskoðun á samkomulagi þessu í tengslum við gerð nýs kjarasamnings.

Reykjavík, 11. júní 1999.

Samninganefnd bankanna

Samninganefnd SÍB

## Styrktarsjóður SÍB

### 1. gr.

#### Nafn sjóðsins

- 1.1. Sjóðurinn heitir Styrktarsjóður SÍB
- 1.2. Sjóðurinn er stofnaður á grundvelli bókunar með kjarasamningi bankamanna sem undirritaður var 3. apríl 1997.
- 1.3. Sjóðurinn er eign Sambands íslenskra bankamanna (hér eftir SÍB). Heimili hans og varnarþing er í Reykjavík.

### 2. gr.

#### Verkefni sjóðsins

- 2.1. Verkefni Styrktarsjóðs SÍB eru eftirfarandi:
  - 2.1.1. Að greiða félagsmönnum SÍB dagpeninga eða veita þeim fjárhagsaðstoð með öðrum hætti verði þeir óvinnufærir vegna veikinda eða slysa, enda hafi launatekjur þeirra fallið niður.
  - 2.1.2. Að greiða félagsmönnum SÍB dagpeninga eða veita þeim fjárhagsaðstoð með öðrum hætti vegna langvarandi veikinda maka og barna, enda hafi sjóðfélagi misst launatekjur vegna þeirra.
  - 2.1.3. Að greiða félagsmönnum SÍB styrk vegna áfengis meðferðar, enda hafi launatekjur fallið niður.
  - 2.1.4. Að greiða félagsmönnum SÍB styrk vegna sjúkrahjálfunar, sjúkranudds og meðferðar hjá kírópraktorum (hnykkjum) sem Tryggingastofnun ríkisins tekur þátt í að greiða eða nýtur opinbers stuðnings með öðrum hætti.
  - 2.1.5. Að greiða félagsmönnum SÍB styrk vegna krabbameinsskoðunar og hjartaskoðunar.
  - 2.1.6. Að greiða félagsmönnum SÍB, sem þurfa á sérstökum hjálpartækjum að halda vegna sjúkdóms eða fötlunar til að geta sinnt starfi sínu, styrk til kaupa á slíkum tækjum.
  - 2.1.7. Að greiða mökum eða börnum félagsmanna SÍB útfararstyrki vegna fráfalls félagsmanns.
  - 2.1.8. Að greiða læknisvottorð sem nauðsynleg eru vegna umsókna úr Styrktarsjóði SÍB.
  - 2.1.9. Að greiða félagsmönnum SÍB styrk vegna þátttöku í heilsuefingu.
- 2.2. Réttur til greiðslu úr sjóðnum fyrnist á sex mánuðum.

- 2.3. Stjórn sjóðsins setur nánari reglur um greiðslur úr sjóðnum. Í þeim skal m.a. kveðið á um hversu lengi greiðslur vari, hvort greiðslur hefjist að tilteknum tíma liðnum frá því að launagreiðslur féllu niður, hversu háar greiðslur séu í hverju einstöku tilviki og hvernig umsóknum um greiðslur úr sjóðnum skuli háttað. Greiðslur skv. lið 2.1.8. skulu þó nema að fullu þeim kostnaði sem þar um ræðir.
- 2.4. Reglur um greiðslur úr sjóðnum skulu endurskoðaðar árlega með hliðsjón af fjárhagsstöðu sjóðsins. Hafi fjárhagsstaða sjóðsins rýrnað verulega að mati stjórnar hans skulu réttindi til greiðslu úr sjóðnum skert, en aukin hafi fjárhagsstaðan batnað verulega.
- 2.5. Sjóðnum er heimilt að kaupa váttryggingu er komi að einhverju eða öllu leyti í stað greisluskyldu sjóðsins skv. 1. mgr.

### 3. gr.

#### Réttur til styrkja

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

### 4. gr.

#### Stjórn og rekstur

- 4.1. Fulltrúar SÍB í stjórn sjóðsins skulu vera þrír og skulu tveir þeirra kosnir beinni kosningu á þingi SÍB. Einnig skal kjósa varamann fyrir hvorn þeirra. Gjaldkeri SÍB skal jafnframt vera í stjórn sjóðsins og gjaldkeri

hans. Stjórn sjóðsins skiptir með sér verkum að öðru leyti. Gjaldkeri SÍB kallar nýkjörna stjórn saman eigi síðar en mánuði eftir sambandsþing.

- 4.2. Stjórn sjóðsins fer með framkvæmdavald í málefnum hans milli sambandsþinga.
- 4.3. Sjóðurinn hefur sjálfstæðan fjárhag og skal honum haldið aðgreindum frá fjárhag SÍB og fjárhag annarra sjóða í eigu eða á vegum SÍB.
- 4.4. Sjóðurinn greiðir allan kostnað sem af rekstri hans leiðir.
- 4.5. Daglegur rekstur sjóðsins skal vera á skrifstofu SÍB.

### 5. gr.

#### Tekjur og ávöxtun eigna

- 5.1. Tekjur sjóðsins eru:
  - a) Samningsbundnar greiðslur atvinnurekenda eins og þær eru ákveðnar í kjarasamningi bankamanna á hverjum tíma.
  - b) Vaxtatekjur og aðrar fjármagnstekjur.
- 5.2. Eignir sjóðsins skulu varðveittar í traustum verðbréfum og bankainnstæðum. Sjóðnum er óheimilt að kaupa fasteignir og taka eða veita lán.
- 5.3. Stjórn sjóðsins er heimilt að fela utanaðkomandi aðila ávöxtun hans.

### 6. gr.

#### Ársreikningur og endurskoðun

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

### 7. gr.

#### Slit sjóðsins

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

## 8. gr.

### Breytingar á reglugerðinni

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

## 9. gr.

### Nánari starfsreglur

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

## 10. gr.

### Gildistaka

- 10.1 Reglugerð þessi öðlast þegar gildi.

Staðfest af samninganefnd bankanna í Reykjavík 11. júní 1999.

## Yfirlýsing frá SÍB

um

## Styrktarsjóð SÍB

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

## Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

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

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

1. gr.

### Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

2. gr.

### Skilgreiningar

#### 2.1 Vinnutími

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

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launada biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaförföll og lög- eða sammingsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

## 2.2 Hvíldartími

Hvíldartími er sá tími sem ekki telst til vinnutíma.

## 2.3 Næturvinnutími

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

## 2.4 Næturvinnustarfsmaður

- a. Næturvinnustarfsmaður er starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Næturvinnustarfsmaður er starfsmaður sem unnið hefur reglulega, samkvæmt fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

## 2.5 Vaktavinna

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

## 2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Vaktavinnustarfsmaður er starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr.

## Daglegur hvíldartími

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

4. gr.

## Hlé

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

5. gr.

## Vikulegur hvíldartími

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

6. gr.

## Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

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

7. gr.

## Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasammings sammingsaðila .

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

8. gr.

## Lengd næturvinnutíma

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

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

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



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

9. gr.

#### Heilbrigðismat

Naturvinnustarismenn og vaktavinnustarismenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að naturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Naturvinnustarismenn og vaktavinnustarismenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að naturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

#### Vernd naturvinnustarismanna

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

11. gr.

#### Tilkynning um reglubundna ráðningu naturvinnustarismanna

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

12. gr.

#### Vinnumynstur

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

13. gr.

#### Frávíkshéimildir

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafna, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvareandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast störf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frí dagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

14. gr.

#### Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaða þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr.

#### Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

#### Öryggis- og heilsuvernd

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

17. gr.

#### Gildistími o.fl.

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

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

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

Reykjavík, 11. júní 1999.

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 fyrirsvar bankanna við gerð og framkvæmd kjarasamninga. Þau skulu skipa sameiginlega nefnd til að fara með samninga af sinni hendi.

Samband íslenskra bankamanna fer með fyrirsvar 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 tilnefdir 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, skemmnst 15 sólarhringum áður en hún skal hefjast.

Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt.

Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

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

Hafi verkfall verið boðað skal sáttanefnd leggja fram sáttatillögu um

kjarasamninga eigi síðar en 5 sólarhringum áður en verkfall skal hefjast. Sáttanefnd ber að ráðgast við samninganefndir aðila áður en hún leggur fram sáttatillögu.

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

6. gr.

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

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

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

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

7. gr.

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

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

8. gr.

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur.

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

Samband íslenskra bankamanna rekur mál fyrir Félagsdómi vegna

sjálfs sín, félaga innan vébanda sinna svo og starfsmanna, sem hlut eiga að máli. Að öðru leyti skal fara eftir ákvæðum laga um stéttarfélög og vinnudeilur um sóknaraðild máls fyrir Félagsdómi.

9. gr.

Bankaráð ríkisbankanna og Samband íslenskra bankamanna skulu gera með sér samkomulag um gerð kjarasamninga, framkvæmd vinnustöðvunar og önnur þau atriði, er máli skipta og ekki er kveðið er á um í lögum þessum.

Viðskiptaráðherra skal staðfesta slíkt samkomulag áður en það öðlast gildi, svo og allar breytingar, er á því kunna að verða gerðar.

10. gr.

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

## Samkomulag um kjarasamninga 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 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 oft 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 megin-tillögur um nýjan kjarasamning og skulu samningaviðræður þá þegar teknar upp.

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

### 6. gr.

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

### 7. gr.

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

### 8. gr.

Heimilt er að beita vinnustöðvun þegar að loknum uppsagnarfresti með þeim takmörkunum, sem í samkomulagi þessu greinir.

Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna sáttasemjara ríkisins og þeim sem hún beinist gegn, skemmst fimmtán sólarhringum áður en hún skal hefjast.

Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt.

Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

1. Ef ágreiningur er einungis um atriði sem Félagsdómur á úrskurðarvald um, nema til full-nægingar 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 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 fenginn.

Allir aðalfélagar Sambands íslenskra bankamanna, sem uppfylla

skilyrði 1. gr. þessa samkomulags og eiga í kjaradeilu, hafa atkvæðisrétt um sáttatillögu. Leggja skal fram kjörskrá, áður en atkvæðagreiðsla hefst. Félagsdómur dæmir um kjörskrárdeilur.

Atkvæðagreiðsla skal vera skrifleg og leynileg og standa í minnst tvo daga. Sáttanefnd eða fulltrúum hennar er heimilt að vera á kjörfundum.

Jafnskjótt og atkvæðagreiðslu er lokið skulu atkvæði og kjörgögn send sáttanefnd.

Talning atkvæða fer fram undir stjórn sáttanefndar og er hvorum aðila heimilt að hafa umboðsmenn viðstadda talningu.

Sáttatillaga telst felld, ef helmingur greiddra atkvæða hið minnsta er á 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 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 hundræði þeirra félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna, sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda.

Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Sambands íslenskra bankamanna.

2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:

- a. Nauðsynlegri öryggisvörslu.
- b. Nauðsynlegum afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar stofnunarinnar við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum stofnunarinnar sjálfrar eða sem hún er í ábyrgð fyrir. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum íslenska ríkisins eða sem eru með ábyrgð þess.

- c. Vinnu við erlendan póst, símskeyti og telexsambönd.

Um laun og kjör þeirra sem vinna meðan á vinnustöðvun stendur skal fara eftir þeim kjarasamningi, sem gerður verður að lokinni vinnustöðvun.

#### 14. gr.

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

#### 15. gr.

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa á milli 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 vinnuveitendur hins vegar dómara til setu í dómnunum 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 sammings- 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, hlutadeigandi starfsmannafélag og viðkomandi stofnun.

#### 2. gr.

Trúnaðarmaður skal gæta þess, að kjarasamningar séu haldnir og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhættir. Trúnaðarmaður geri sitt besta til að skapa og viðhalda góðri samvinnu innan stofnunar og leitist við að leysa hugsanleg ágreiningsefni.

Þegar ágreiningur rís um sammingsbundin 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 vinnu-stað, 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 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 trúnað-

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

10. gr.

Fundir bankastjórnar, starfsmanna-  
stjóra 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.

## Til minnis

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

