

KJARASAMNINGUR

Samtaka atvinnulífsins
fyrir hönd banka og sparisjóða
og
Sambands íslenskra bankamanna

1. október 2004 – 1. október 2008

KJARASAMNINGUR

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS
FYRIR HÖND BANKA OG SPARISJÓÐA

OG

SAMBANDS ÍSLENSKRA BANKAMANNA

1. október 2004 – 1. október 2008

Efnisyfirlit

KJARASAMNINGUR BANKAMANNA	6
1 KAUP	6
1.1 Mánaðarlaun	6
1.2 Dagvinnukaup	10
1.3 Verðlagsbætur	10
1.4 Yfirvinnukaup	10
1.5 Álagsgreiðslur og vaktaálag	10
1.6 Röðun starfsheita í launaflokka	11
2 VINNUTÍMI	11
2.1 Dagvinna	11
2.2 Hlutastarf	11
2.3 Yfirvinna	12
2.4 Lágmarkshvöld	12
2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir)	13
2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími	14
3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI	15
3.1 Vinnuhlé í dagvinnu	15
3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu	15
3.3 Fæði og mötuneyti	15
4 ORLOF	16
4.1 Lengd orlofs	16
4.2 Orlofsfé og orlofsframlag	16
4.3 Orlofsár	16
4.4 Orlofstími	16
4.5 Ákvörðun orlofs	17
4.6 Veikindi í orlofi	17
4.7 Frestun orlofs	17
5 FERÐIR OG GISTING	17
5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi	17
5.2 Dagpeningar innanlands	18
5.3 Greiðsluháttur	18

Samband íslenskra bankamanna og Samtök atvinnulífsins fyrir hönd banka og sparisjóða undirrituðu nýjan kjarasamning 8. desember 2004. Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til 1. október 2008. Kjarasamningurinn frá 8. desember hefur nú verið felldur inn í eldri kjarasamning.

Prentun: Gutenberg

5.4	Akstur til og frá vinnu	18
5.5	Fargjöld erlendis	18
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	18
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða	18
5.8	Endurskoðunarnefnd	18
5.9	Heimflutningur fjarri vinnustað	19
6	VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL	19
6.1	Fjarvistir vegna veikinda	19
6.2	Fæðingarorlof	20
6.3	Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál	22
7	TRYGGINGAR OG ANDLÁT	22
7.1	Slysatryggingar	22
7.2	Ferðatryggingar	24
7.3	Persónulegir munir	24
7.4	Líftrygging	24
7.5	Styrktarsjóður	24
8	VINNUFÖT	25
8.1	Einkennisföt	25
8.2	Hlífðarföt	25
9	AFLEYSINGAR	25
9.1	Staðgenglar	25
10	FRÆÐSLUMÁL, LEYFI, ENDURHÆFING OG	25
10.1	Fullorðinsfræðsla	25
10.2	Leyfi	25
10.3	Þjálfunarstarf	26
10.4	Atvinnumissir	26
11	RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG	26
11.1	Ráðningar í stöður	26
11.2	Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur	27
12	ÝMIS ÁKVÆÐI	27
12.1	Samvinna um skipulags- og tæknimál	27
12.2	Skilgreining	28
12.3	Lágmarkskjör	28
12.4	Starfsreglur	28

12.5	Trúnaðarmenn o.fl.	29
12.6	Lífeyrissjóðir	29
12.7	Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu	29
13	GILDISTÍMI	30
BÓKANIR	31	
SAMKOMULAG UM FRAMLAG TIL FRÆÐSLUMÁLA SÍB	31	
KJARASAMNINGUR 2004	32	
SAMKOMULAG UM LÍFEYRISMÁL STARFSMANNA ÍSLANDSBANKA OG DÓTTURFÉLAGA HANS	35	
STYRKTARSJÓÐUR SÍB	38	
SAMNINGUR UM ÁKVÆÐNA ÞÆTTI ER VARÐAR SKIPULAG VINNUTÍMA	42	
LÖG NR. 34/1977	47	
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA BANKAMANNA	50	
SKÝRINGAR MEÐ SAMKOMULAGI UM KJARASAMNING BANKAMANNA	53	
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB FYRIR STARFSMENN SEÐLABANKA ÍSLANDS	54	
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN	59	

Kjarasamningur bankamanna

1 KAUP

1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. október 2004 vera sem segir í neðangreindum launaflokkum, skv. nánari ákvæðum sammings þessa.

Launatafla 144 A

Breyting frá síðustu töflu + 5,25% og launafl 202 bætt við

Gildir frá 1.okt 2004

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár 4%	Eftir 5 ár 7%	Eftir 7 ár 11%	Eftir 9 ár 14%	Eftir 12 ár 16%	Eftir 15 ár 17%
101	103.089	107.213	110.305	114.429	117.521	119.583	120.614
102	106.466	110.725	113.919	118.177	121.371	123.501	124.565
103	110.058	114.460	117.762	122.164	125.466	127.667	128.768
111	113.797	118.349	121.763	126.315	129.729	132.005	133.142
112	117.665	122.372	125.902	130.608	134.138	136.491	137.668
113	121.667	126.534	130.184	135.050	138.700	141.134	142.350
121	125.800	130.832	134.606	139.638	143.412	145.928	147.186
122	130.081	135.284	139.187	144.390	148.292	150.894	152.195
123	134.504	139.884	143.919	149.299	153.335	156.025	157.370
131	139.076	144.639	148.811	154.374	158.547	161.328	162.719
132	143.803	149.555	153.869	159.621	163.935	166.811	168.250
133	148.693	154.641	159.102	165.049	169.510	172.484	173.971
141	153.748	159.898	164.510	170.660	175.273	178.348	179.885
142	158.977	165.336	170.105	176.464	181.234	184.413	186.003
143	164.383	170.958	175.890	182.465	187.397	190.684	192.328
151	169.971	176.770	181.869	188.668	193.767	197.166	198.866
152	175.749	182.779	188.051	195.081	200.354	203.869	205.626
153	181.721	188.990	194.441	201.710	207.162	210.796	212.614
161	187.902	195.418	201.055	208.571	214.208	217.966	219.845
162	194.290	202.062	207.890	215.662	221.491	225.376	227.319
163	200.899	208.935	214.962	222.998	229.025	233.043	235.052
171	207.730	216.039	222.271	230.580	236.812	240.967	243.044
172	214.792	223.384	229.827	238.419	244.863	249.159	251.307
173	222.094	230.978	237.641	246.524	253.187	257.629	259.850

181	229.645	238.831	245.720	254.906	261.795	266.388	268.685
182	237.456	246.954	254.078	263.576	270.700	275.449	277.824
183	245.529	255.350	262.716	272.537	279.903	284.814	287.269
191	253.876	264.031	271.647	281.802	289.419	294.496	297.035
192	262.506	273.006	280.881	291.382	299.257	304.507	307.132
193	271.431	282.288	290.431	301.288	309.431	314.860	317.574
201	280.661	291.887	300.307	311.534	319.954	325.567	328.373
202	290.203	301.811	310.517	322.125	330.831	336.635	339.538

Fæðingarstyrkur er kr: **46.647**

Orlofsframlag til gr. 1. júní **110.000**

Hinn 1.1.2006 hækka öll laun um 3,75%, 1.1.2007 hækka öll laun um 3% og 1.1.2008 hækka öll laun um 2,25%

Starfsmenn í launaflokkum til og með 163 sem eru í starfi við undirritun sammings þessa skulu hækka um einn launaflokk 1. janúar 2005. Tveir nýir launaflokkar bætist við launatöfluna á samningstímanum, launaflokkur 202 þann 1. janúar 2005 og launaflokkur 203 þann 1. janúar 2006.

1.1.2 Valkvæð launatafla

144 B er valkvæð launatafla þar sem 13. mánuði og orlofsframlagi (þar sem orlofsuppbót er felld inn) er dreift á 12 mánuði og greitt út mánaðarlega. Grunnlaun haldast óbreytt frá grunntöflunni eins og hún er á hverjum tíma. Ekki reiknast orlof á 13. mánuð í þessari töflu.

Launatafla 144 B

Starfsmaður getur valið að fá greitt samkvæmt þessari töflu.

Breyting frá síðustu töflu +5,25 og launafl 202

Gildir frá 1.okt 2004

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár 4%	Eftir 5 ár 7%	Eftir 7 ár 11%	Eftir 9 ár 14%	Eftir 12 ár 16%	Eftir 15 ár 17%
101	120.846	125.314	128.664	133.131	136.481	138.715	139.832
102	124.505	129.119	132.579	137.192	140.652	142.959	144.112
103	128.396	133.165	136.742	141.511	145.088	147.473	148.665
111	132.447	137.378	141.077	146.008	149.706	152.172	153.404
112	136.637	141.736	145.561	150.659	154.483	157.032	158.307
113	140.973	146.245	150.199	155.471	159.425	162.062	163.379
121	145.450	150.901	154.990	160.441	164.530	167.255	168.618
122	150.088	155.724	159.953	165.589	169.816	172.635	174.045
123	154.879	160.708	165.079	170.907	175.280	178.194	179.651
131	159.832	165.859	170.379	176.405	180.926	183.939	185.446
132	164.953	171.185	175.858	182.089	186.763	189.879	191.438
133	170.251	176.694	181.527	187.970	192.803	196.024	197.635
141	175.727	182.390	187.386	194.048	199.046	202.377	204.042
142	181.392	188.281	193.447	200.336	205.504	208.947	210.670
143	187.248	194.371	199.714	206.837	212.180	215.741	217.522
151	193.302	200.668	206.191	213.557	219.081	222.763	224.605
152	199.561	207.177	212.889	220.504	226.217	230.025	231.928
153	206.031	213.906	219.811	227.686	233.592	237.529	239.499
161	212.727	220.870	226.976	235.119	241.225	245.297	247.332
162	219.648	228.067	234.381	242.801	249.115	253.324	255.429
163	226.807	235.513	242.042	250.748	257.277	261.630	263.806
171	234.208	243.209	249.960	258.962	265.713	270.214	272.464
172	241.858	251.166	258.146	267.454	274.435	279.089	281.416
173	249.769	259.393	266.611	276.234	283.453	288.265	290.671
181	257.949	267.900	275.363	285.315	292.778	297.754	300.242
182	266.411	276.700	284.418	294.707	302.425	307.570	310.143

183	275.156	285.796	293.776	304.415	312.395	317.715	320.375
191	284.199	295.200	303.451	314.452	322.704	328.204	330.955
192	293.548	304.923	313.454	324.831	333.362	339.049	341.893
193	303.217	314.979	323.800	335.562	344.384	350.265	353.205
201	313.216	325.378	334.499	346.662	355.784	361.864	364.904
202	323.553	336.129	345.560	358.135	367.567	373.855	377.000

Fæðingarstyrkur er kr: **46.647**

Í launatöflu B hefur 13. mán og orlofsframlagi verið jafnað á 12 mánuði

Hjá því fólki sem á aðild að eldri lífeyriskerfum verður áfram miðað við þann grunn sem kveðið er á um hjá hverjum aðila um sig.

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.

1.1.5 Launaflokkar 101 – 113 eru aðeins ætlaðir lausráðnum starfsmönnum.

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

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

1.1.6 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 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 svo og frítökuréttur.
- 1.2 Dagvinnukaup**
- 1.2.1 Dagvinnukaup á klst. miðast við deilitölu 160 miðað við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður er í.
- 1.3 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 1,0385% 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 gamlársgagn, 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

Viðmiðun starfsheita í launaflokka er sem hér segir:

- 102-132 Gjaldkerar og bankaritarar
132-152 Fulltrúar/þjónustufulltrúar/féhirðar
142-172 Deildar-/þjónustu-/afgreiðslu- og skrifstofustjórar
142-181 Sérfræðingar
153-182 Útibússtjórar, forstöðumenn og embættismenn.

Launanevnd samningsaðila skal skoða sérstaklega röðun starfsheita í launaflokka með tilliti til þróunar og breytingar á störfum bankamanna undanfarin ár. Launanevndin skal leggja fyrir samninganevndir beggja aðila nýjar tillögur að grein 1.6 fyrir 1. janúar 2007.

Breyting á grein 1.6 tekur gildi þann 1. janúar 2005.

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 ¼ klst. á dag með fastan vinnutíma á

tímabilinu kl. 12:30-19:15, er 100% og er ekki talin yfirvinna né vaktaálag á þann tíma.

2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Sé unnið fram yfir venjulegan vinnutíma við störf, sem ekki teljast til daglegra verkefna, skal greiða yfirvinnu, enda sé ákvörðun tekin um það hverju sinni.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á frídögum greiðist sem yfirvinna, sbr. 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 beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.

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

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

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

- 2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.
- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.
- 2.4.5 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings milli aðila frá 11. júní 1999 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Sá samningur fylgir kjarasamningi þessum og telst hluti hans.
- 2.4.6 Starfsfólk sem eingöngu vinnur einhliða störf (monoton“ og mekanísk“) og þá einkum á skráningartækjum skal hljóta reglubundna hvíld frá tækinu t.d. 10 mín. á klst., þannig að viðvarandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáist.
- ### 2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir)
- 2.5.1 Sé þess óskað að staðin sé útkallsvakt, en með útkallsvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli, greiðist í tímakaup vaktaálag, sbr. grein 1.5.1, meðan vaktin stendur. Ef starfsmaður er

kallaður í vinnu á meðan ber honum yfirvinnukaup skv. grein 2.3.4 og falli niður 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 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 samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki viðkomandi starfsmannafélags.

2.6.7 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfs-mönnum 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 vakta-skipti, 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 í 30 vinnudaga á ári.

Auk þess gildir eftirfarandi um þá starfsmenn sem voru í föstu starfi fyrir 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.

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%.

Auk þess gildir eftirfarandi um þá starfsmenn sem voru í föstu starfi þann 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 sem tekur laun samkvæmt 1.1.1. grein hér að framan orlofsframlag hinn 1. júní ár hvert. Í júní 2005 skal fjárhæðin vera 110.000 kr og breytist eftir það til samræmis við breytingar grunnlauna.

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

4.3 Orlofsár

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

4.4 Orlofstími

4.4.1 Orlofstími er að jafnaði frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmenn, sem nota orlofstíma sinn eða hluta af honum á tímabilinu frá 1. október til 14. maí, fá hann lengdan um 1/4 hluta.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof 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 launalausn leyfi þar til fullu orlofi er náð.

5 FERÐIR OG GISTING

5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi

5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum 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:

- Daglega ef vegalengd frá tímabundnum vinnustað til reglulegs vinnustaðar eftir aðalleið er 30 – 60 km.
- Vikulega ef sú vegalengd er 61 – 150 km.
- 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 ákvæðinn 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 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 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 lækniþróun, s.s. augnskoðun þeirra starfsmanna sem vinna við tölvuskjá, eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Bankarnir greiða læknisvottorð starfsmanna.
- 6.1.10 Foreldrar fá allt að 10 daga leyfi á launum vegna veikinda barns enda axli foreldrar jafnar skyldur í þessu efni nema sérstakar ástæður hamli.

6.2 Fæðingarorlof

- 6.2.1 „Banki greiðir fastráðnum starfsmanni í lögbundnu fæðingarorlofi mismun á óskertum launum sbr. gr. 6.1.4 og greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði, þó aldrei hærrí fjárhæð en sem, nemur mismun á greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði og viðmiðunarþaki sjóðsins eins og það er á hverjum tíma, nú skv. 3. mgr. 13. gr. laga nr. 95/2000. Sama greiðsla skal innt af hendi ef fastráðinn starfsmaður tekur kjörbarn og hefst orlofstaka strax og tekið er við barninu í fóstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fósturláts eftir 18 vikna meðgöngu og í þriggja mánaða fæðingarorlofi ef um andvana fæðingu er að ræða eftir 22 vikna meðgöngu.

Ef um fjölbura fæðingu er að ræða skal greiðslutímabil bankans lengjast samsvarendi og greiðsluskylda Fæðingarorlofssjóðs. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í fóstur á sama tíma.“

Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi falla niður frá þeim degi sem foreldrar láta frá sér barn vegna ættleiðingar, fósturs 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 trúnaðarlækni skal meta þær samkvæmt ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 6.1.

- 6.2.2 „Starfsmaður í fæðingarorlofi greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og banka og bankinn tryggir 6% mótframlag af sömu upphæð þann tíma sem orlofið varir enda greiði starfsmaðurinn iðgjald af sama stofni. Fyrir starfsmenn í hlutfallsdeildum lífeyrissjóða (ekki B-deild LSR) tryggir banki mótframlag af föstum mánaðarlaunum skv. samþykktum viðkomandi sjóða.

Banki greiðir 7% iðgjald af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og banka í sér eignarsjóð fyrir starfsmann í fæðingarorlofi sem öðlast hefur réttindi til sér eignarsjóðsgreiðslu skv. grein 12.6.2 í kjarasamningi þessum.“

Breytingar samkvæmt þessari grein taki gildi 1. janúar 2005 og skal hámarksfjárhæð mánaðarlegrar greiðslu af hálfu vinnuveitanda taka breytingum í samræmi við breytingar sem kunna að vera gerðar á lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

- 6.2.3 Allar fjarvistir vegna þessa fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum. Um lífeyrisrétt fer þó samkvæmt framangreindri viðmiðun.
- 6.2.4 Greiða skal fastráðnum starfsmanni 46.647 kr. við barnsburð. 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 barnsburðar 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.

6.3 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 Slysaftryggingar

- 7.1.1 Starfsmenn skulu slysaftryggðir fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku.
- 7.1.2 Dánarslysabætur verða frá 1. janúar 2005.
- 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. 911.228.
 - 2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri, kr. 2.925.842. 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. 4.027.473. 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. 2.925.842.
 - 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn/börn/kjörbörn/fósturbörn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 764.648. Sama rétt til bóta hefur barn/kjör-barn/-fósturbarn hins látna á aldrinum 18 – 25 ára er stundar nám í fram-halds-skóla 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 frá 1. janúar 2005 greiðast í hlutfalli við váttryggingarupphæðina kr. 19.116.192, þó þannig að hvert örorkustig 26 – 50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51 – 100% verkar þrefalt. Grunnupphæð er 8.496.085-.
- 7.1.4 Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Tryggingafjárhæðir frá 1. janúar 2005 eru miðaðar við vísitölu neysluserðs desembermánaðar 2004 sem er 239,0.
- 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 launlausu leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila.
- 7.1.7 Skilmálar séu almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingarfélaganna þegar samkomulag þetta er gert.
- 7.1.8 Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingarskilmálum, falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysaftryggingar er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10 Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysaftryggður er samkvæmt samningi þessum, skulu slysabætur, sem greiddar kunna að vera til launþega skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda 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 slysatryggingar almanna-trygginga 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 samninga-nefndar bankanna. Hóplíftryggingin nær til fastráðinna starfsmanna bankastofnana sem hverju sinni eru á launaskrá viðkomandi bankastofnunar og taka laun eftir kjarasamningi starfsmanna bankanna. Um trygginguna gilda ákvæði samkomulags um hóplíftryggingar dags. 24. september 1982. (Endurnýjuð 18. desember 1990 og síðari viðbót 26. júní 1992.)

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

„Bankarnir greiða 0,4% af grunnlaunum miðað við reikningsforsendur samkvæmt töflu 144B í gr. 1.1.2. frá og með 1. janúar 2005, 0,45% frá og með 1. janúar 2006 og 0,5% frá og með 1. janúar 2007.“

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 lätin í té endurgjaldslausu.

9 AFLEYSINGAR

9.1 Staðgenglar

9.1.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns í auglýstri stöðu, ber honum laun skv. 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 fyrirsjáanlegt 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 bankanna.

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 atvinnuleysisrá.

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 eflt 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 tækni-breytingar 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 fyrir-tækja 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, 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 starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

12.6 Lífeyrissjóðir

12.6.1 Iðgjöld í stigadeildir lífeyrissjóða eru samkvæmt lögum og samþykktum, þannig að 4% eru dregin af launum starfsmanns og vinnuveitandi greiðir sem svarar 6% mótframlag. Hjá því fólki sem á aðild að eldri lífeyriskerfum verður áfram miðað við þann grunn sem kveðið er á um hjá hverjum aðila um sig.

12.6.2 Vegna þeirra starfsmanna sem greiða í stigadeildir lífeyrissjóða greiðir bankinn sem svarar 7% af heildarlaunum starfsmanns í séreignalífeyrissjóð í samræmi við það samkomulag sem fyrir liggur hjá hverjum aðila fyrir sig. Réttur til þessarar greiðslu lýtur sömu reglu og önnur starfsaldurtengd réttindi vegna starfa í öðrum banka.

12.6.3 Í þeim tilvikum að starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir banki frá 1.1.2003 mótframlag að jöfnu, allt að 2% á móti 2% framlagi starfsmanns.

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 1. október 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningurinn 8. desember 2004 var undirritaður af:

F.h. Samninganefndar SÍB
Friðbert Traustason, formaður
Helga Jónsdóttir
Gréta Kjartansdóttir
Anna Karen Hauksdóttir
Björn Tryggvason

F.h. Samtaka atvinnulífsins
Sigurjón Þ. Árnason, formaður
Ari Edwald
Svali Björgvinsson
Vilborg Lofts
Ingimar Haraldsson
Atli Atlason
Helgi H. Steingrímsson
Guðjón Rúnarsson

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.

Launaupplýsingar

Á samningstímanum skulu aðilar vinna sameiginlega að nýju tölfræðiupplýsingakerfi sem gefi skýra mynd af þróun launa hjá einstökum hópum starfsmanna bankanna. Kerfi þetta skal byggja upp á svipaðan hátt og nú er gert hjá Kjararannsóknanefnd og Kjararannsóknanefnd opinberra starfsmanna. Bankarnir munu áfram tryggja að SÍB fái þær upplýsingar sem unnar eru í Reiknistofu bankanna, skv. upplýsingum allra banka, og sýna fjölda starfsmanna í launaflokkum, skipt eftir aldri, starfsaldri, starfsaldursálagi og kyni.

Endurskoðun vegna verðlagsþróunar og þróunar launa

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Bókun I

Félagsgjald til SÍB frá og með 1. janúar 2005 skal reiknast af sama stofni og breyting á grein 7.5, sbr. 9. gr. samnings þessa.

Bókun II

Fyrir árslok 2005 skal SÍB hafa breytt samþykktum sínum í samræmi við kröfur laga nr. 80/1938.

Samkomulag um framlag til fræðslumála SÍB

Fyrir árið 2005 munu bankarnir greiða SÍB 15 m.kr. Frá og með ársbyrjun 2006 munu bankarnir greiða SÍB 20 m.kr. í upphafi hvers árs til að standa straum af kostnaði við fræðslustarfsemi félagsmanna.

Fjárhæð greiðslu eftir árið 2006 skal taka sömu hlutfallslegu breytingum og vísitala neysluverðs frá grunnvísitölu fjárhæðarinnar og til gildis hennar í janúar á greiðsluárinu. Grunnvísitala fjárhæðarinnar er janúar 2006.

Samningur á milli Sambands íslenskra bankamanna og Samtaka atvinnulífsins 2004

1. grein

Síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. október 2008 með þeim breytingum sem í þessum samningi felast og fellur þá úr gildi án uppsagnar.

Grein 13.1. orðist því svo: „Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. október 2008 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.“

2. grein

Í grein 1.1.1 kemur ný launatafla númer 144 og tekur gildi frá og með 1. október 2004, 5,25% hærrí en gildandi tafla. 1.1.2006 hækka öll laun um 3,75%. Hinn 1.1.2007 hækka öll laun um 3% og 1.1.2008 hækka öll laun um 2,25%.

3. grein

Í grein 1.1.2 kemur ný valkvæð launatafla númer 144B sem tekur sömu breytingum og tafla 144 í grein 1.1.1 skv. 2. gr. samnings þessa.

4. grein

Starfsmenn í launaflokkum til og með 163 sem eru í starfi við undirritun samnings þessa skulu hækka um einn launaflokk 1. janúar 2005. Tveir nýir launaflokkar bætist við launatöfluna á samningstímanum, launaflokkur 202 þann 1. janúar 2005 og launaflokkur 203 þann 1. janúar 2006.

5. grein

Grein 4.2.2 hljóði svo:

„Greiða skal hverjum starfsmanni sem tekur laun skv. grein 1.1.1 hér að framan orlofsframlag hinn 1. júní ár hvert. Í júní 2005 skal fjárhæðin vera 110 þúsund krónur og breytist eftir það til samræmis við breytingar grunnlauna. Starfsmaður sem unnið hefur hluta úr ári eða hluta úr fullu starfi skal fá greitt orlofsframlag hlutfallslega.“

6. grein

Flokkaviðmiðanir einstakra starfshópa í grein 1.6 hliðrast upp um einn launaflokk.

Grein 1.6 orðist því svo: „Viðmiðun starfsheita í launaflokka er sem hér segir:

102-132 Gjaldkerar og bankaritarar

132-152 Fulltrúar/þjónustufulltrúar/féhirðar

142-172 Deildar-/þjónustu-/afgreiðslu- og skrifstofustjórar

142-181 Sérfræðingar

153-182 Útibússtjórar, forstöðumenn og embættismenn.“

Launanevnd samningsaðila skal skoða sérstaklega röðun starfsheita í launaflokka með tilliti til þróunar og breytingar á störfum bankamanna undanfarin ár. Launanevndin skal leggja fyrir samninganevndir beggja aðila nýjar tillögur að grein 1.6 fyrir 1. janúar 2007.

Breyting á grein 1.6 tekur gildi þann 1. janúar 2005.

7. grein

Grein 1.1.5 orðist svo:

„Launaflokkar 101-113 eru aðeins ætlaðir lausráðnum starfsmönnum.

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

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

8. grein

Fyrstu tvær málgreinar greinar 6.2.1 breytist og verði svohljóðandi:

„Banki greiðir fastráðnum starfsmanni í lögbundnu fæðingarorlofi mismun á óskertum launum sbr. gr. 6.1.4 og greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði, þó aldrei hærrí fjárhæð en sem, nemur mismun á greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði og viðmiðunarþaki sjóðsins eins og það er á hverjum tíma, nú skv. 3. mgr. 13. gr. laga nr. 95/2000. Sama greiðsla skal innt af hendi ef fastráðinn starfsmaður tekur kjörbarn og hefst orlofstaka strax og tekið er við barninu í fóstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fósturláts eftir 18 vikna meðgöngu og í þriggja mánaða fæðingarorlofi ef um andvana fæðingu er að ræða eftir 22 vikna meðgöngu.

Ef um fjölburafæðingu er að ræða skal greiðslutímabil bankans lengjast samsvarandi og greiðsluskylda Fæðingarorlofssjóðs. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í fóstur á sama tíma.“

Grein 6.2.2. orðist svo:

„Starfsmaður í fæðingarorlofi greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og banka og bankinn tryggir 6% mótframlag af sömu upphæð þann tíma sem orlofið varir enda greiði starfsmaðurinn iðgjald af sama stofni. Fyrir starfsmenn í hlutfallsdeildum lífeyrissjóða (ekki B-deild LSR) tryggir banki mótframlag af föstum mánaðarlaunum skv. samþykktum viðkomandi sjóða.

Banki greiðir 7% iðgjald af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og banka í séreignarsjóð fyrir starfsmann í fæðingarorlofi sem öðlast hefur réttindi til séreignarsjóðsgreiðslu skv. grein 12.6.2 í kjarasamningi þessum.“

Breytingar samkvæmt þessari grein taki gildi 1. janúar 2005 og skal hámarksfjárhæð mánaðarlegrar greiðslu af hálfu vinnuveitanda taka breytingum í samræmi við breytingar sem kunna að vera gerðar á lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

9. grein

Grein 7.5.1, Styrktarsjóður, orðist svo:

„Bankarnir greiða 0,4% af grunnlaunum miðað við reikningsforsendur samkvæmt töflu 144B í gr. 1.1.2. frá og með 1. janúar 2005, 0,45% frá og með 1. janúar 2006 og 0,5% frá og með 1. janúar 2007.“

10. grein

Eftirfarandi ákvæði komi í stað núgildandi samkomulags um fræðslumál:

Fyrir árið 2005 munu bankarnir greiða SÍB 15 m.kr. Frá og með ársbyrjun 2006 munu bankarnir greiða SÍB 20 m.kr. í upphafi hvers árs til að standa straum af kostnaði við fræðslustarfsemi félagsmanna.

Fjárhæð greiðslu eftir árið 2006 skal taka sömu hlutfallslegu breytingum og vísitala neysluverðs frá grunnvísitölu fjárhæðarinnar og til gildis hennar í janúar á greiðsluárinu. Grunnvísitala fjárhæðarinnar er janúar 2006.

11. grein

Komi til þess að samningum á almennum vinnumarkaði verði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa skal aðilum heimilt að segja launalið samningsins upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnumarkaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda um þennan samning.

Bókun I

Félagsgjald til SÍB frá og með 1. janúar 2005 skal reiknast af sama stofni og breyting á grein 7.5, sbr. 9. gr. samnings þessa.

Bókun II

Fyrir árslok 2005 skal SÍB hafa breytt samþykktum sínum í samræmi við kröfur laga nr. 80/1938.

Kjarasamningurinn 8. desember 2004 var undirritaður af:

F.h. Samninganefndar SÍB
Friðbert Traustason, formaður
Helga Jónsdóttir
Gréta Kjartansdóttir
Anna Karen Hauksdóttir
Björn Tryggvason

F.h. Samtaka atvinnulífsins
Sigurjón Þ. Árnason, formaður
Ari Edwald
Svali Björgvinsson
Vilborg Lofts
Ingimar Haraldsson
Atli Atlason
Helgi H. Steingrímsson
Guðjón Rúnarsson

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: 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.

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 töku 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 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 starfs-mannsins, 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 skylduaðildinni 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.

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 áfengismeðferðar, enda hafi launatekjur fallið niður.
 - 2.1.4. Að greiða félagsmönnum SÍB styrk vegna sjúkraþjálfunar, sjúkranuudds 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 heilsuefningu.
- 2.2. Réttur til greiðslu úr sjóðnum fynnist 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 háttáð. Greiðslur skv. lið 2.1.8. skulu þó nema að fullu þeim kostnaði sem þar um ræðir.

1. 2.4. Reglur um greiðslur úr sjóðnum skulu endurskoðaðar árlega með hliðsjón af fjárhagsstöðu sjóðsins. Hafi fjárhagsstaða sjóðsins rýrnað verulega að mati stjórnar hans skulu réttindi til greiðslu úr sjóðnum skert, en aukin hafi fjárhagsstaðan batnað verulega.
2. 2.5. Sjóðnum er heimilt að kaupa váttryggingu er komi að einhverju eða ölu 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.
 - c) Vaxtatekjur og aðrar fjármagnstekjur.
- 5.2. Eignir sjóðsins sulu varðveittar í traustum verðbréfum og bankainnistæðum. Sjóðurinn á að eiga 25% hlut í húsnæði SÍB. Sjóðnum er heimilt að verja allt að 15 milljónum króna til íbúðarkaupa í Reykjavík. Íbúðin verði til afnota fyrir félagsmenn sem leita þurfa lækninga á höfuðborgarsvæðinu. Sjóðnum er óheimilt að kaupa frekari fasteignir eða veita lán.
- 5.3. Stjórn sjóðsins er heimilt að fela utanaðkomandi aðila ávöxtun hans.

6. gr.

Ársreikningur og endurskoðun

- 6.1. Reikningsár sjóðsins er almanaksárið. Ársreikningur sjóðsins skal endurskoðaður af skoðunarmönnum 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 lagabreytingar.

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 tiltekinnna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

2. gr. Skilgreiningar

2.1 Vinnutími

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

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

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

2.2 Hvíldartími

Hvíldartími er sá tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3 Næturvinnutími

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

2.4 Næturvinnustarfsmaður

- Næturvinnustarfsmaður er starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- 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 samningsaðila.

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr.

Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

7. gr.

Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamnings samningsaðila. Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr.

Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr.

Heilbrigðismat

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

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

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr.

Vernd næturvinnustarfsmanna

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

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

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.

Fráviksheimildir

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

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé

sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

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

15. gr.

Hagstæðari ákvæði

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

16. gr.

Öryggis- og heilsuvernd

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

17. gr.

Gildistími o.fl.

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

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

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

Reykjavík, 11. júní 1999.

Samninganefnd bankanna

F.h. Sambands íslenskra bankamanna

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

1. gr.

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

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

2. gr.

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

Samband íslenskra bankamanna fer með fyrirvar bankastarfsmanna við gerð og framkvæmd kjarasamninga. Sambandið skal skipa nefnd til að fara með samninga af sinni hendi.

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

3. gr.

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

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

4. gr.

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

Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms.

Gerðardómur skal skipaður oddamanni, er samningsaðilar koma sér saman um, tveim mönnum, er oddamaður 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, skemmst 15 sólarhringum áður en hún skal hefjast.

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

Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

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

Hafi verkfall verið boðað skal sáttanefnd leggja fram sáttatillögu um kjarasamninga eigi síðar en 5 sólarhringum áður en verkfall skal hefjast. Sáttanefnd ber að ráðgast við samninganefndir aðila áður en hún leggur fram sáttatillögu.

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

6. gr.

Um það, hvernig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli 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 slíkt mál nefnir Samband íslenskra bankamanna annars vegar og bankaráð ríkisbankanna hins vegar dómara til setu í dómnum í stað þeirra, sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands.

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

9. gr.

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

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

10. gr.

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

Samkomulag um kjarasamninga bankamanna

1. gr.

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

2. gr.

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

3. gr.

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

4. gr.

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

5. gr.

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

6. gr.

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

7. gr.

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

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir SÍB til upplýsingar skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera annars vegar allir þeir sem hafa öryggisvörslu að aðalstarfi og hins vegar allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna SÍB sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda, þó aldrei færri en einn starfsmaður í fullu starfi. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Sambands íslenskra bankamanna.
2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:
 - a. Nauðsynlegri öryggisvörslu, þar með talið tæmingu næturhólfa.
 - b. Nauðsynlegum rekstri kerfa og afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar bankans við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum bankans sjálfs eða lánum sem hann er í ábyrgð fyrir eða annast umsýslu á fyrir hönd annarra banka. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum íslenska ríkisins og annarra viðskiptamanna, sem og lánum sem þessir aðilar eru í ábyrgð fyrir.
 - c. Móttöku, flokkun og nauðsynlega vinnu við póst og rafræn skjöl sem bankanum berast.

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

8. gr.

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

9. gr.

Samkomulag þetta ásamt meðfylgjandi skýringum og neðanmálgreinum gildir í fimm ár frá undirskriftardegi og er að þeim tíma liðnum uppsegjanlegt með sex mánaða fyrirvara.

Aðilar geta þó hvenær sem er gert breytingar á samkomulaginu, séu þeir um það sammála.

Reykjavík, 14. október 2004

Friðbert Traustason
Formaður SÍB

Sigurjón P. Árnason
Landsbanka Íslands hf.

Helga Jónsdóttir
1. varaformaður SÍB

Hreiðar Már Sigurðsson
KB banka hf.

Gréta Kjartansdóttir
2. varaformaður SÍB

Bjarni Ármannsson
Íslandsbanka hf.

Björn Tryggvason
Gjaldkeri SÍB

Sigurður Hafstein, Samband ísl.
Sparisjóða, fh. Sparisjóðanna

Anna Karen Hauksdóttir
Ritari SÍB

Halldór Guðbjarnason
Greiðslumiðlun hf.

Oddgeir Gunnarsson
Meðstjórnandi SÍB

Helgi H. Steingrímsson
Reiknistofu bankanna

Heiðrún Hauksdóttir
Meðstjórnandi SÍB

Sæmundur Sæmundsson
Tölvumiðstöð sparisjóðanna

Skýringar með samkomulagi um kjarasamninga bankamanna

Kjarasamningar bankamanna hafa til þessa verið gerðir á grundvelli laga nr. 34/1977 og samkomulags um kjarasamninga félagsmanna SÍB frá sama ári. Þar sem löggin afmarkast við banka í eigu ríkisins telja samningsaðilar rétt að gera samkomulag um hvernig samskipti þeirra verða aðlöguð að lögum sem gilda á almennum vinnumarkaði, þ.e. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Gert er ráð fyrir að SÍB geri breytingar á samþykktum sínum í samræmi við kröfur laga nr. 80/1938.

Þar sem orðið „banki“ er notað í samkomulagi þessu er átt við þau fyrirtæki sem félagar SÍB vinna hjá og eru aðilar að samkomulaginu, hvort sem þau eru bankar, sparisjóðir eða þjónustufyrirtæki í eigu einstakra banka eða fleiri banka í sameiningu. Ákvæðið er efnislega samhljóða gr. 12.2 í síðastgildandi kjarasamningi bankamanna. Nánar tiltekið er átt við eftirtalin fyrirtæki Íslandsbanki hf., KB-banki hf., Landsbanki Íslands hf., Samband íslenskra sparisjóða fh. sparisjóðanna, Sparisjóðabanki Íslands, Tölvumiðstöð sparisjóðanna, Reiknistofa bankanna og Greiðslumiðlun hf. Jafnframt liggur fyrir að eftirtalin fyrirtæki og stofnanir hafa notað kjarasamning bankamanna frá stofnun þeirra: Byggðastofnun, Lánasýsla ríkisins og Nýsköpunarsjóður. Seðlabankinn hefur átt aðild að kjarasamningi bankamanna en starfsemi hans á enn undir lög nr. 34/1977.

Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SÍB fyrir starfsmenn Seðlabanka Íslands

1. gr.

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

2. gr.

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

3. gr.

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

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

4. gr.

Kjarasamningur skal kveða á um föst laun, fjölda launaflokka, vinnutíma, laun fyrir yfirvinnu, orlof, greiðslu ferðakostnaðar, fæðisaðstöðu, tryggingar, meginreglur til viðmiðunar um röðun starfsheita í launaflokka og önnur kjaraatriði, sem eigi eru lög-bundin.

Kjarasamningar skulu vera skriflegir og samkomulag gert hverju sinni um gildis-tíma þeirra.

Óski annar hvor aðila, að gefnu sérstöku tilefni, endurskoðunar á launalið kjara-samnings á samningstímanum, skulu aðilar þegar í stað hefja viðræður. Náist ekki samkomulag innan þrjátíu daga skal ágreiningsatriðum skotið til úrlausnar gerðar-dóms sbr. ákvæði 6. gr.

Slík endurskoðun skal þó ekki fara fram oft en einu sinni á samningstímanum.

5. gr.

Uppsagnarfrestur kjarasamnings af hendi beggja aðila skal eigi vera skemmri en þrjú mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt.

Í samþykktum Sambands íslenskra bankamanna skal vera ákvæðið 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 gagn-aðila.

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 stofn-unum þeirra.

7. gr.

Hafi samningar hvorki tekist né ágreiningi verið skotið til gerðardóms á fyrstu sex-tíu dögum uppsagnarfrests, skal sáttasemjari ríkisins taka deiluna til meðferðar.

Sáttasemjari skal 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 tak-mörkunum, sem í samkomulagi þessu greinir.

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

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

Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

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

Hafi verkfall verið boðað skal sáttanefnd leggja fram sáttatillögu um kjarasamninga eigi síðar en fimm sólarhringum áður en verkfall skal hefjast. Sáttanefnd ber að

ráðgast við samninganefndir aðila áður en hún leggur fram sáttatillögu. Sáttanefnd ákveður í samráði við samninganefndir aðila hvernig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli 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 hvernar stofnunar um sig. Atkvæði stofnanna eru síðan vegin saman með ákveðnum vogum, er m.a. taka tillit til starfsmannafjölda þeirra, og ræður meirihluti atkvæða sem þannig er fenginn.

Allir aðalfélagar Sambands íslenskra bankamanna, sem uppfylla skilyrði 1. gr. þessa samkomulags og eiga í kjaradeilu, hafa atkvæðisrétt um sáttatillögu. Leggja skal fram kjörskrá, áður en atkvæðagreiðsla hefst. Félagsdómur dæmir um kjör-skrárdeilur.

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

Jafnskjótt og atkvæðagreiðslu er lokið skulu atkvæði og kjörgögn send sáttanefnd. Talning atkvæða fer fram undir stjórn sáttanefndar og er hvorum aðila heimilt að hafa umboðsmenn viðstadda talningu.

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

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

Sáttatillaga, sem hefur verið samþykkt, telst gildur kjarasamningur.

11. gr.

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

12. gr.

Eftir að vinnustöðvun er hafin, getur sáttanefnd borið fram miðlunartillögu, og fer um hana eftir sömu reglum og 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 aðstoðarbanksjórum, óheimilt að vinna nokkurt starf fyrir vinnuveitanda sinn, þó með eftir-töldum undantekningum:

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir Samband íslenskra bankamanna skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera allir þeir, sem hafa húsvörslu að aðalstarfi og auk þeirra allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna, sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda.

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

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

a. Nauðsynlegri öryggisvörslu.

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

c. Vinnu við erlendan póst, símskeyti og telexsambönd.

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

14. gr.

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

15. gr.

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa á milli samningsaðila um gildi verkfalls,

ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrár-deilur. 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 við-skiptaráðherra 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 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.

