



SAMBAND ÍSLENZKRA BANKAMANNA
LAUGAVEGI 103, 5, HÆÐ, 125 REYKJAVÍK
PÓSTHÓLF 5506, SÍMI (91) 26252

SKRIFSTOFAN ER OPIN:

MÁNUDAGA, ÞRIÐJUDAGA, MIÐVIKUDAGA
OG FÖSTUDAGA KL. 9—12 30 OG 13—17.
FIMMTUDAGA KL. 9—12.30 OG 13—19.
LAUGARDAGA ER LOKAÐ.

FRAMKVÆMDASTJÓRI:

GUNNAR EYDAL

FULLTRÚI:

BJÖRG ÁRNADÓTTIR

SAMBAND ÍSLENZKRA BANKAMANNA

KJARASAMNINGUR



1. JÚLÍ 1977 — 1. OKTÓBER 1979

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

1. UM KAUP

- 1.1. Föst mánaðarlaun
- 1.2. Dagvinnukaup
- 1.3. Verðlagsuppbætur
- 1.4. Yfirvinnukaup
- 1.5. Álagsgreiðslur - vaktaálag
- 1.6. Röðun starfsheita í launaflokka

2. UM VINNUTÍMA

- 2.1. Almennt
- 2.2. Dagvinna
- 2.3. Yfirvinna
- 2.4. Lágmarkshvöld
- 2.5. Útkallsvaktir (gæsluvaktir)
- 2.6. Vaktavinna - afbrigðilegur vinnutími
- 2.7. Um starfsmenn, sem vinna hluta úr degi

3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

- 3.1. Vinnuhlé í dagvinnu
- 3.2. Vinnuhlé í yfirvinnu
- 3.3. Vinnuhlé í vaktavinnu
- 3.4. Fæði og mótuneyti

4. UM ORLOF

- 4.1. Lengd orlofs
- 4.2. Orlofsfé og orlofsframlag
- 4.3. Orlofsár
- 4.4. Orlofstími
- 4.5. Ákvörðun orlofs

- 4.6. Veikindi í orlofi
- 4.7. Frestun orlofs
- 4.8. Orlofsréttur eftir látinn starfsmann

5. FERÐIR OG GISTING

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

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

- 6.1. Um vinnustaði
- 6.2. Lyf og sjúkragögn
- 6.3. Öryggiseftirlit

7. TRYGGINGAR - GREIÐSLA Á LAUNUM Í VEIKINDAFORFÖLLUM - FÆÐINGARORLOF

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

8. UM VINNUFÖT

- 8.1. Einkennisföt
- 8.2. Hlífðarföt

9. AFLEYSINGAR

- 9.1. Staðgenglar

10. FULLORÐINSFRÆÐSLA - ENDURMENNTUN

- 10.1. Fullorðinsfræðsla
- 10.2. Launalaust leyfi

11. UM RÁÐNINGAR Í STÖÐUR-FASTRÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

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

12. ÝMIS ÁKVÆÐI

- 12.1. Opnunartími - skipulagsbreytingar
- 12.2. Launaseðill
- 12.3. Skilgreining
- 12.4. Lágmarkskjör
- 12.5. Starfsreglur

13. UM GILDISTÍMA OG UPPSAGNARFREST- ENDURSKOÐUN OG FLEIRA

- 13.1. Gildistími
- 13.2. Uppsagnarákvæði
- 13.3. Endurskoðun verðbótaákvæða

Bókanir
Fylgiskjal

1. nóvember 1977

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

1. UM KAUP

1.1. Mánaðarlaun

1.1.1. Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera sem hér segir í neðangreindum launaflokkum frá og með 1. júlí 1977, skv. nánari ákvæðum samnings þessa.

1.1.2.	<u>1. þrep</u>	<u>2. þrep</u>	<u>3. þrep</u>
1. fl.	72.000	76.000	80.000
2. fl.	84.000	87.500	91.500
3. fl.	99.000	101.000	104.000
4. fl.	108.500	113.000	118.000
5. fl.	120.000	123.000	126.000
6. fl.	130.000	134.000	139.000
7. fl.	144.000	146.000	150.000
8. fl.	153.500	159.500	165.500
9. fl.	172.500	177.500	182.000
10. fl.	189.500	197.000	204.500
11. fl.	211.500	219.000	226.500
12. fl.	236.500	246.000	252.000

1.1.3. Laun hækki um 4% 1. des. 1977, þó eigi um lægri fjárhæð en kr. 5.000
 " " " 3% 1. júní 1978, þó eigi um lægri fjárhæð en kr. 5.000
 " " " 3% 1. sept. 1978, þó eigi um lægri fjárhæð en kr. 4.000
 " " " 3% 1. apríl 1979
 " " " 3% 1. júlí 1979

- 1.1.4. Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig, að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.
- 1.1.5. Við röðun í launaflokka skal meðal annars tekið tillit til starfsaldurs og menntunar. Eitt ár í starfi jafngildir einu þrepi í launaskala. Starfsaldur er ákveðinn með hliðsjón af eftirfarandi:
- Bankastörf reiknast að fullu.
 - Fullgild skrifstofustörf hjá ríki og sveitarfélagi reiknast að fullu.
 - Við ákvörðun starfsaldurs skal tekinn til greina starfsaldur hjá öðrum atvinnurekendum eftir því sem sú starfsreynsla kemur að notum í viðkomandi starfi.

Með starfsaldri skv. þessari grein er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. 50% starfs í 3 mánuði eða lengur.

- 1.1.6. Starfsmaður skal hafa rétt á launum ekki lægri en samkvæmt launaflokki 6.3, þegar 5 ára starfsaldri er náð.
- 1.1.7. Starfsmaður skal hækka um minnst eitt launþrep við hver áramót, þar til launaflokki 7.3 er náð.
- 1.1.8. Starfsmaður, sem starfað hefur í 10 ár í banka, skal fá 5% álag á laun þau, sem hann fær skv. 1.1.2. Eftir 15 ára starf verði álag þetta 6%
- 1.1.9. Ákvæði greina 1.1.5. - 1.1.8. taka einnig til starfsmanna, sem ekki gegna fullu starfi.
- 1.1.10. Það skal vera aðalregla, að fastráðnir starfsmenn fái laun sín greidd fyrirfram fyrsta virkan dag hvers mánaðar, en lausráðnir starfsmenn eftir á í lok hvers mánaðar eða fyrsta virkan dag þess næsta, nema um annað sé samið við hlutaðeigandi starfsmannafélag.

1.2. Dagvinnukaup

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

1.3. Verðlagsbætur

- 1.3.1. Launaupphæðir þær, sem í samningi þessum greinir, gilda fyrir tímabilið 1. júlí - 31. ágúst 1977 án frekari verðbóta.
- 1.3.2. Á launaupphæðir þær, sem í samningi þessum greinir, skal greiða 4,00% verðbót fyrir tímabilið 1. september til 30. nóvember 1977.
- 1.3.3. Frá og með 1. desember 1977 greiðast verðbætur og verðbótaaukar á launaupphæðir samnings þessa skv. þeim reglum, vísitölum og hlutfallstölum, sem kveðið er á um í samningi ASÍ og vinnuveitenda frá 22. júní 1977. Þó þannig að allt frá 1. desember 1977 skulu verðbætur og verðbótaauki vera sama hlutfallslega hækkunin á allar launaupphæðir. Verðbótaákvæði skulu á samningstímanum eigi vera lakari en á almenna vinnumarkaðinum.
- 1.3.4. Lágmarkshækkunarmörk launa skv. 1.1.3. skulu breytast með verðbótum sem hér segir:
- Hækkunarmörkin 1. júní og 1. september 1978, kr. 5.000 og kr. 4.000, skulu breytast í réttu hlutfalli við verðbótabreytingu launa frá 1. desember 1977.

1.4. Yfirvinnukaup

- 1.4.1. Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1% af mánaðarlaunum miðað við það launþrep, er viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.4.2. Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgdag), föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375%

af mánaðarlaunum miðað við það launþrep, 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.

1.5. Álagsgreiðslur. Vaktaálag

- 1.5.1. Vaktaálag skal vera 33,33% af dagvinnukaupi miðað við 7. launaflokk 2. þrep á tímabilinu kl. 17.00 til 24.00, 45% á tímabilinu kl. 24.00 til 09.00 og 90% á stórhátíðardögum. Þetta ákvæði á þó ekki við um kvöld- og næturverði né um starfsfólk, sem vinnur á tímabilinu kl. 12.30 til 19.15, sbr. 2.2.4. og 2.2.5.

1.6. Röðun starfsheita í launaflokka

- 1.6.1. 1. flokkur: Sendlar
2. flokkur: Sendlar og nýliðar
3. flokkur: Aðstoðarfólk
4. flokkur: Starfsmenn við almenn bankastörf
5. flokkur: Bankaritarar
Gjaldkerar
Gagnaritarar
Verðir
6. flokkur: Bankaritarar
Gjaldkerar
Gagnaritarar
Tölvustjórar (operatorar)
Verðir
7. flokkur: Bankaritarar
Gjaldkerar
Gagnaritarar
Tölvustjórar
Verðir
8. flokkur: Aðstoðarfulltrúar
Gjaldkerar
Einkaritarar
Tölvustjórar
9. flokkur: Fulltrúar
Féhirðar
Einkaritarar
Sérfræðingar

10. flokkur: Deildarstjórar
Féhirðar
Skrifstofustjórar
Útibússtjórar
Sérfræðingar
11. flokkur: Forstöðumenn
Skrifstofustjórar
Útibússtjórar
Sérfræðingar
12. flokkur Embættismenn:
Aðalbókarar
Aðalendurskoðendur
Aðalféhirðar
Aðallögfræðingar
Forstöðumenn
Skipulagsstjórar
Skrifstofustjórar
Starfsmannastjórar
Útibússtjórar
Sérfræðingar
Aðstoðarmenn bankastjórna

2. UM VINNUTÍMA

2.1. Almennt

- 2.1.1. Daglegur vinnutími er 8 stundir 5 daga vikunnar, 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.

2.2. Dagvinna

- 2.2.1. Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9.00 að morgni til kl. 17.00 síðdegis að frádregnu hálftrar klukkustundar matarhléi.
- 2.2.2. Starfsmenn skulu ljúka venjulegum daglegum verkefnum, þó það taki lengri tíma en hinn tilgreinda dagvinnutíma.
- 2.2.3. Heimilt er að haga vinnudegi með öðrum hætti en segir í 2.1.1. og 2.2.1. í samráði við hlutaðeigandi starfsmenn og stjórn starfsmannafélags.
- 2.2.4. Ekki skal telja yfirvinnu eða greiða vaktaálag hjá þeim, sem vinna fastan vinnutíma á tímabilinu kl. 12.30-19.15.

- 2.2.5. Launahlutfall starfsmanna, sem vinna hluta úr degi, er sem hér segir:

Unnið frá kl.	9.00 - 13.00	50%
	12.30 - 17.00	56%
	13.00 - 17.00	50%
6 1/4 stunda vinnu á tímabilinu	12.30 - 19.15	100%

2.3. Yfirvinna

- 2.3.1. Sé unnið fram yfir venjulegan vinnutíma við störf, sem ekki teljast til daglegra verkefna, skal greiða yfirvinnu, enda sé ákvörðun tekin um það hverju sinni.
- 2.3.2. Öll vinna, sem unnin er á frídögum, greiðist sem yfirvinna, sbr. gr. 1.4.1. og 1.4.2. Auk hinna vikulegu frídaga skulu eftirtaldir dagar taldir sérstakir frídagar: nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, páska- dagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvíta- sunnu, 17. júní, 1. mánudagur í ágúst, jóladagur og annar í jólum, ennfremur aðfangadagur jóla og gamlárs- dagur frá kl. 12.00.
- 2.3.3. Sé unnið í matar- eða kaffitíma þannig að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffi- tíminn greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffi- tímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast sem viðbót við yfirvinnutíma, svo og matar- og kaffi- tímar 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 yfirvinnu- kaup fyrir a.m.k. 3 klst. á virkum dögum og a.m.k. 5 kl. st. á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frí- dögum, nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 eða 5 klst. frá því að hann fór til vinnu.
- 2.3.5. Hafi starfsmaður skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í 2.1.1., skal vinna umfram hana greidd eins og segir í 2.3.6. og 2.3.7.

- 2.3.6. Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupum, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarkna, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.4. Lágmarkshvöld

- 2.4.1. Hafi starfsmaður ekki fengið samfellda hvíld í að minnsta kosti 8 klst. vegna yfirvinnu eða hvers konar útkalla, ber honum 8 klst. hvíld frá því að útkalli eða yfirvinnu lýkur og þar til hann mætir til reglubundinnar vinnu á ný, án skerðingar á neinum þeim reglubundnu launum, sem starfsmaðurinn hefði fengið greidd. Fáist ekki hin tilskilda hvíld, skv. þessari mgr., fær starfsmaður greitt yfirvinnukaup fyrir hina reglubundnu vinnu auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði fengið greidd.
- 2.4.2. Nú hefur starfsmaður unnið samfellt 16 klst. að meðtöldum matar- og kaffihléum, og skal hann þá fá minnst 8 klst. samfellda hvíld án skerðingar á þeim reglubundnu launum, sem hann hefði fengið greidd. Fáist ekki tilskilin hvíld skv. þessari málsgrein, greiðist yfirvinnukaup auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði fengið greidd.

2.5. 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, skal greiða 0,2% af mánaðarlaunum á klst., 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.

2.6. Vaktavinna - afbrigðilegur vinnutími

- 2.6.1. Vinnuvika vakta skal hefjast kl. 0.00 aðfaranótt mánudags og ljúka kl. 24.00 föstudagskvöld.
- 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. Þetta ákvæði á þó ekki við um vinnutíma starfsfólks, sem vinnur á tímabilinu 12.30 - 19.15, sbr. 2.2.4. og 2.2.5.
- 2.6.3. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.4. Sé varðskrá breytt vegna sérstakra ástæðna með minna en eins sólarhrings fyrirvara, skal bæta það með tveggja klst. yfirvinnukaupi.
- 2.6.5. Óheimilt er að skipuleggja vaktir á laugardögum og sunnudögum eða öðrum frídögum, nema með sérstöku samkomulagi við viðkomandi starfsmannafélag og/eða S.Í.B. Þetta ákvæði á þó ekki við um gæslumenn bankanna.
- 2.6.6. Vinnuvökur skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst níu klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar frá þessu eru heimilar með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki viðkomandi starfsmannafélags.
- 2.6.7. Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsmanna vegna. Vegna takmörkunna þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

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

2.7. Um starfsmenn, sem vinna hluta úr degi

- 2.7.1. Starfsmenn, sem vinna minnst 50% starfs á mánuði, eiga rétt á fastráðningu eftir sömu reglum og aðrir starfsmenn.
- 2.7.2. Starfsmaður, sem vinnur hluta úr degi og ekki getur notið fastráðningar, skal hafa þriggja mánaða gagnkvæman uppsagnarfrest, enda hafi hann starfað a. m. k. 2 ár í bankanum.

3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu

- 3.1.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu 11.30 - 13.30. Ef mötuneyti er ekki fyrir hendi, skal matartími vera ein klst. á sama tímabili án lengingar dagvinnutímabils.
- 3.1.2. Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi stofnunar og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem í hlut eiga.
- 3.1.3. Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt 3.1.2., lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr.

- 3.1.4. Á venjulegum vinnudegi skal vera 20 mínútna kaffihlé síðdegis og telst það til vinnutímans.
- 3.1.5. Kaffitíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2. Vinnuhlé í yfirvinnu

- 3.2.1. Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera ein klst. á tímabilinu kl. 19.00 - 20.00 að kvöldi, kl. 03.00 - 04.00 að nóttu og kl. 11.30 - 13.30 á frídögum, skv. gr. 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans.
- 3.2.2. Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21.00 - 21.20, 24.00 - 00.20, 05.40 - 06.00, 07.40 - 08.00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08.00 - 17.00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

3.3. Vinnuhlé í vaktavinnu

- 3.3.1. Starfsmenn í vaktavinnu hafa ekki sérstaka matar- og kaffitíma, sbr. þó gr. 2.6.

3.4. Fæði og mötuneyti

- 3.4.1. Starfsmenn skulu hafa aðgang að matstofu, þar sem því verður fyrir komið og samstaða er um hjá hlutaðeigandi starfsfólki og forráðamönnum vinnustaðar.

4. UM ORLOF

4.1. Lengd orlofs

- 4.1.1. Lágmarksorlof skal vera 24 vinnudagar (í orlofi teljast fjórir laugardagar). Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í tvo vinnudaga fyrir hvern unnin mánuð. Þegar starfsmaður í vaktavinnu fær í orlof, skal hann fá óyggjandi upp-

lýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við, að varðskrá haldist óbreytt.

- 4.1.2. Þeir, sem starfað hafa í 10 ár eða eru orðnir 35 ára að aldri, fá þó leyfi 27 vinnudaga á ári, og þeir, sem starfað hafa í 15 ár eða eru komnir yfir fimmtugt, fá leyfi 30 vinnudaga á ári. Starfsmenn í 9. launaflokki fá leyfi 27 vinnudaga, og starfsmenn í 10. - 12. launaflokki fá leyfi 30 vinnudaga á ári, án tillits til aldurs eða starfsaldurs.
- 4.1.3. Starfsaldur til orlofs skal metinn á sama hátt og starfsaldur til launa, sbr. gr. 1.1.5. og 1.1.9.

4.2. Orlofsfé og orlofsframlag

- 4.2.1. Starfsmaður skal fá 8,33% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 10 ára starfsaldur eða 35 ára aldur skal hann fá 9,7%. Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur skal hann fá 11,11%. Starfsmenn í 9. launaflokki fá þó 9,7% og í 10. - 12. launaflokki fá 11,11% án tillits til aldurs eða starfsaldurs.
- 4.2.2. Greiða skal hverjum starfsmanni 1. júní ár hvert orlofsframlag, sem er 3% af föstum árslaunum næst liðins árs, miðað við laun samkvæmt launaflokki 8.2.
- 4.2.3. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta úr ári eða hluta úr fullu starfi, skal fá greitt orlofsframlag hlutfallslega.

4.3. Orlofsár

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

4.4. Orlofstími

- 4.4.1. Orlofstími er að jafnaði frá 1. júní til 30. september.
- 4.4.2. Starfsmenn, sem nota orlofstíma sinn eða hluta af honum á tímabilinu frá 1. október til 31. maí, fá hann lengdan um 1/4 hluta.

4.5. Ákvörðun orlofs

- 4.5.1. Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof er tekið. 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.

4.6. 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.
- 4.7.2. Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs samkvæmt 4.7.1. Starfsmönnum er óheimilt að taka vinnu í stað orlofs.

4.8. Orlofsréttur eftir látinn starfsmann

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

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 unnin svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að

kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

- 5.1.2. Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

5.2. Dagpeningar innanlands

- 5.2.1. Einnig má greiða gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2. Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu ákveðnir af nefnd skv. gr. 5.8.1.

5.3. Greiðsluháttur

- 5.3.1. Fyrirfram skal af banka og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4. Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1. Hefjist vinnutími starfsmanns eða ljúki á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður.
- 5.4.2. Heimilt er einstökum félögum að semja nánar um, hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum.

5.5. Fargjöld erlendis

- 5.5.1. Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greidd eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6. Dagpeningar á ferðum erlendis

- 5.6.1. Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu ákveðnir af nefnd, skv. 5.8.1.
- 5.6.2. Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna leigubifreiða að og frá flugvöllum, fæði og húsnæði.

5.7. Dagpeningar vegna námskeiða

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

5.8. Endurskoðunarnefnd

- 5.8.1. Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal ákveðin og endurskoðuð, þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess. Endurskoðunin skal unnin af nefnd, er sé skipuð tveimur fulltrúum S.Í.B. og tveimur fulltrúum tilnefndum af bönkunum.
- 5.8.2. Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði, svo og greiðslu 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 samkvæmt lið b) og c).

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Um vinnustaði

- 6.1.1. Vinnustaðir skulu vera bjartir og þrifaleggir og hafa

góða loftræstingu, þannig að andrúmsloft mengist ekki. Vísast í þessu sambandi til ákvæða heilbrigðis-reglugerðar nr. 45/1972 og reglugerðar um húsnæði vinnustaða nr. 225/1975.

6.2. Lyf og sjúkragögn

6.2.1. Algengustu lyf og sjúkragögn skulu vera fyrir hendi á vinnustað til nota við fyrstu aðgerð í slysatilfellum.

6.3. Öryggiseftirlit

6.3.1. Á vinnustöðum skulu vera fyrir hendi til afnota tæki og öryggisbúnaður, sem Öryggiseftirlit ríkisins og eftirlit bruna og eldvarna telja nauðsynleg. Lög um öryggisráðstafanir á vinnustöðum nr. 23, 1. febrúar 1952, með síðari breytingum, gildi um alla vinnustaði.

7. TRYGGINGAR - GREIÐSLA Á LAUNUM Í VEIKINDAFORFÖLLUM - FÆÐINGARORLOF

7.1. Tryggingar

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

7.1.2. Dánarslysabætur verða:

- 1) Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 600.000.
- 2) Ef hinn látni var ógiftur, en lætur eftir sig barn (börn) undir 18 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri), kr. 1.900.000.
- 3) Ef hinn látni var giftur/kvæntur, bætur til maka kr. 2.600.000.
- 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 500.000.

Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 5.500.000, þó þannig að hvert örorkustig 25%-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51%-100% verkar þrefalt.

7.1.4. Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári. 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á framfærsluvísitölu. Grunnvísitala miðað við framangreindar tölur er 731 stig.

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

7.1.6. Váttryggingin tekur gildi um leið og tryggingarskyldur launþegi kemur á launaskrá (hefur störf), en fellur úr gildi um leið og hann fellur af launaskrá (hættir störfum).

7.1.7. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi Íslenskra tryggingafélaga, þegar samkomulag þetta er gert. Tryggingin gildir allan sólarhringinn.

7.1.8. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatryggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur, sem greiddar kunna að vera til launþega, skv. ákvæðum sammings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda, meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

7.2. Ferðatryggingar

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

7.3. Persónulegir munir

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

7.4. Slys á vinnustað

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

7.5. Um fjarvistir vegna veikinda

- 7.5.1. Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum, og verður þá ákveðið, hvort læknisvottorðs skuli krafist.
- 7.5.2. Verði fastráðinn starfsmaður veikur, þá heldur hann launum sínum óskertum, ef 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 á 12 mánuðum, fellur launagreiðsla niður. Fyrir starfsmenn, sem náð hafa 10 ára starfsaldri lengist 3ja mánaða fresturinn upp í 4 mánuði og 6 mánaða fresturinn upp í 8 mánuði. Fyrir starfsmenn, sem náð hafa 15 ára starfsaldri eða lengri, lengist 3ja

mánaða fresturinn upp í 6 mánuði og 6 mánaða fresturinn upp í 12 mánuði. Starfsmaður, sem náð hefur 20 ára starfsaldri á rétt til óskertra launa í 12 mánuði, en þá fellur launagreiðslan niður.

- 7.5.3. Lausráðnir starfsmenn eiga rétt til fullra launa í 30 daga og hálfra launa í aðra 30 daga.
- 7.5.4. Til óskertra launa teljast, auk fastra mánaðarlauna samkvæmt kjarasamningi, greiðsla fyrir reglubundna yfirvinnu og vaktaálag, enda hafi vinnuframlag eða vinnutími verið ákveðið 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.
- 7.5.5. Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfelld lengur en svarar til 1 viku vinnuskyldu hans, skal hann auk launa, sem greidd verða samkvæmt 7.5.2. - 7.5.4., fá greidda yfirvinnu þannig, að fyrir hverja klukkustund í dagvinnu- eða vinnuskyldu veikindatímans skal greiða 1/1000 þeirrar yfirvinnustunda, sem hann fékk greiddar síðasta 6 mánaða uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 6 heilu almanaksmánuðina. Ef föst yfirvinna er ekki merkt á varðskrá, skal gert ráð fyrir, að þær dagvinnu- eða vinnuskyldustundir, sem leiða til greiðslu yfirvinnu samkvæmt þessari málsgrein séu sama hlutfall veikindafjarvistanna eins og varðskrárinnar.
- 7.5.6. Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á leið til og frá vinnu, greiðast laun skv. sömu reglum og greinir í 7.5. frá upphafi fjarvistanna.
- 7.5.7. Um starfsmenn, sem verða að hætta starfi vegna varanlegrar örorku, fer eftir ákvæðum reglugerðar um eftirlaunasjóði starfsmanna bankanna, eftir því sem við á.
- 7.5.8. Hver banki ræður lækni til þess að annast nauðsynlegt eftirlit með heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna, og er hann jafnframt trúnaðarlæknir bankastjórnar, einnig að því er varðar framkvæmd eftirlits með fjarvistum vegna veikinda.

- 7.5.9. Við andlát fastráðsins starfsmanns skal greiða eftirlifandi maka eða börnum hans til 18 ára aldurs, sem svarar 4ra mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðarmótum eftir andlátið.

7.6. Um barnsburðarfrí

- 7.6.1. Vegna barnsburðar skal fastráðin kona eiga rétt á að vera fjarverandi með fullum launum í samtals þrjá mánuði og skal um uppgjör fyrir yfirvinnu farið eftir ákvæðum um veikindi skv. 7.5. Séu lengri frátafir nauðsynlegar að dómi trúnaðarlæknis, skal meta þær eftir ákvæðum um veikindadaga sbr. 7.5.
- 7.6.2. Ákvæði um barnsburðarfrí gildi, ef kona tekur kjörbarn.

8. UM VINNUFÖT

8.1. Einkennisföt

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

8.2. Hlífðarföt

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

9. AFLEYSINGAR

9.1. Staðgenglar

- 9.1.1. Starfsmaður, sem gegnir störfum fulltrúa eða annars yfirmanns, sem hærra er launaður, skal eiga rétt á greiðslu launa skv. launaflokki hins síðarnefnda, gegni hann starfi yfirmanns lengur en 5 vikur samfellt eða 7 vikur á hverjum 12 mánuðum, enda sé tekin um það ákvörðun hverju sinni.

10. FULLORÐINSFRÆÐSLA, ENDURMENNTUN - ENDURHÆFING

10.1. Fullorðinsfræðsla

- 10.1.1. Aukin verði fullorðinsfræðsla og endurmenntun fyrir starfshópa og starfsmenn. Skal skólanefnd Bankamanna-skólans hafa forgöngu um námskeið á sem flestum sviðum og sérþjálfun starfsmanna.
- 10.1.2. Aðilar eru sammála um, að starfsemi Bankamanna-skólans verði aukin og eflað í samræmi við samning aðila um skólann.
- 10.1.3. Skólanefnd Bankamannaskólans og stjórn Sambands íslenskra bankamanna skulu hafa forgöngu um námskeið á vegum skólans fyrir trúnaðarmenn starfsmanna.

10.2. Launalaust leyfi

- 10.2.1. Starfsmanni skal gefinn kostur á allt að 6 mánaða launalausuleyfi, eftir a.m.k. 5 ára starf, ef honum býðst tækifæri og/eða styrkur til að vinna að tilteknu verkefni tengdu starfi hans. Slíkt leyfi skulu tekin í samráði við bankastjórn.

11. UM RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST

11.1. Um ráðningar í stöður

- 11.1.1. Þegar stöður í 9.- 12. launaflokki losna eða eru ákveðnar, skulu þær auglýstar lausar til umsóknar með þriggja vikna fyrirvara í viðkomandi banka og tilkynning send skrifstofu Sambands íslenskra bankamanna. Sama gildir um stöður aðstoðarbankastjóra og aðrar hliðstæðar stöður.
- 11.1.2. Bankastarfsfólk skal að jafnaði sitja fyrir við ráðningu í stöður þessar.
- 11.1.3. Starfsmenn mega ekki, án leyfis bankastjórnar, reka atvinnu né vera umboðsmenn annarra gagnvart bankanum.

11.2. Um reynslutíma, fastráðningu og uppsagnarfrest

- 11.2.1. Það skal vera aðalregla, að nýir starfsmenn séu ráðnir til reynslu í sex mánuði. Stytta má reynslutíma. Strax að loknum reynslutíma skal tekin ákvörðun um fastráðningu. Við fastráðningu skal gera skriflegan ráðningarsamning.
- 11.2.2. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur fastráðinna starfsmanna er þrjú mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg. Starfsmanni, sem starfað hefur a. m. k. í 10 ár í banka og náð hefur 45 ára aldri verður þó ekki sagt upp með skemmri uppsagnarfresti en sex mánuðum.
- 11.2.3. Starfsmanni, sem sagt er upp starfi, skal veittur kostur á að tala máli sínu, áður en lokaákvörðun um uppsögn er tekin. Formanni viðkomandi starfsmannafélags skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.
- 11.2.4. Hafi starfsmaður brotið starfsreglur bankans í verulegu atriði, má víkja honum úr starfi fyrirvaralaust og fellur þá launagreiðsla niður þegar í stað. Formanni hlutaðeigandi starfsmannafélags skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.
- 11.2.5. Nýir starfsmenn skulu ljúka námi við Bankamannaskólan, nema annað sé ákveðið.
- 11.2.6. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur lausráðinna starfsmanna er tveir mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg.

12. ÝMIS ÁKVÆÐI

12.1. Opnunartími - skipulagsbreytingar

- 12.1.1. Hafa skal samráð við viðkomandi starfsmannafélag um meiri háttar breytingar á skipulagi, opnunartíma, umhverfi og starfsaðstöðu.

12.2. Launaseðill

- 12.2.1. Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekna og frádráttarliða, sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.

12.3. Skilgreining

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

12.4. Lágmarkskjör

- 12.4.1. Kjör samkvæmt kjarasamningi þessum eru lágmarkskjör.
- 12.4.2. Enginn starfsmaður skal lækka í launaflokki eða öðrum kjörum frá því sem nú er, samkvæmt samningi þessum eða sérsamningum. Hafi starfsmaður betri kjör en í samningi þessum greinir, skulu þau haldast.

12.5. Starfsreglur

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

13. UM GILDISTÍMA OG UPPSAGNARÁKVÆÐI

13.1. Gildistími

- 13.1.1. Kjarasamningur þessi gildir frá 1. júlí 1977 til 1. október 1979.

13.2. Uppsagnarákvæði

- 13.2.1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur kjarasamnings er 3 mánuðir.

13.3. Endurskoðun verðbótaákvæða

13.3.1. Verði gerðar breytingar á umsaminni vísitölutryggingu launa frá því sem þessi samningur gerir ráð fyrir, getur hvor aðili um sig krafist endurskoðunar á kaupliðum samningsins. Náist ekki samkomulag innan 30 daga, skal ágreiningsatriðum skotið til úrlausnar gerðardóms skv. ákvæðum 6. gr. samkomulags um kjarasamninga félagsmanna S.Í.B. Slík leiðrétting verðbótaákvæða telst ekki endurskoðun á launalið skv. 3 mgr. 4. gr. greinds samkomulags.

Eftirfarandi bókanir nr. 1 - 5 eru hluti samningsins svo og bókun nr. 6 og fylgiskjal 1) um lífeyrisréttindi starfsmanna einkabankanna.

Reykjavík, 1. nóvember 1977

Samninganefnd bankanna

Stjórn Sambands íslenskra
bankamanna

BÓKANIR:

1. Aðilar eru sammála um að beina því til starfsmannafélaga bankanna, að þau beiti sér fyrir hóptryggingum félaga sinna í samráði við stjórnir lífeyrissjóða sömu aðila.
 2. Stjórn Sambands íslenskra bankamanna og skólanefnd Bankamannaskólans komi sér saman um skiptingu kostnaðar vegna fræðslu-
arfs samkvæmt 10.1.3. í kjarasamningi í samræmi við 2. lið í grein I um starfsskipulag skólans.
 3. Ef kona nýtur ekki ákvæða gr. 7.6. í kjarasamningi um barnsburðarleyfi skal hún njóta kjara ekki lakari en samkvæmt ákvæðum reglugerðar nr. 14/1976 um greiðslur atvinnubóta í fæðingarorlofi.
 4. Aðilar eru sammála um, að sátt, sem gerð var í sáttanefnd í febrúar 1977, gildi um alla þá sem eru í starfi við gildistöku kjarasamnings þessa.
 5. Á tímabilinu 1. - 31. marz 1978 getur hvor aðili um sig krafist endurskoðunar á röðun starfsheita í launaflokka. Við endurskoðun þessa skal tillit tekið til breytinga, sem leiða kunna af væntanlegum sérkjarasamningum opinberra starfsmanna í sambærilegum störfum. Náist ekki samkomulag milli aðila fyrir 15. apríl 1978, getur hvor aðili um sig skotið ágreiningsatriðum til gerðardóms, sbr. 6. gr. samkomulags um kjarasamninga félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna.
-
6. Um lífeyrisréttindi starfsmanna einkabankanna vísast til fylgiskjals nr. 1 með kjarasamningnum.

Fylgiskjal nr. 1.

Vísað er til "Fylgiskjals nr. II" dags. 16. júní 1976, sem var hluti af "Samkomulagi um störf og launakjör starfsmanna bankanna" gert í júní 1976. Í því fylgiskjali var getið þeirrar bráðabirgðarlausnar um breytingu á starfsemi lífeyrissjóða, sem aðilar vinnumarkaðarins urðu sammála um og einnig þeirrar endurskipulagningar lífeyriskerfisins, sem hafði það m.a. að markmiði, "að lífeyrissjóðir og almannatryggingar tryggi öllum lífeyrisþegum viðunandi lífeyri, er fylgi þróun kaupgjalds á hverjum tíma". Átti að vinna þannig að málum, að nauðsynlegar laga-breytingar næðu fram á Alþingi vorið 1977 og átti síðan nýskipan lífeyriskerfisins að taka gildi 1. janúar 1978.

Endurskipulagning lífeyriskerfisins hefur reynst taka miklu meiri tíma og fyrri tímaáætlun ekki staðist. Því urðu aðilar vinnumarkaðarins sammála í kjarasamningum í júní á þessu ári, að nýskipan lífeyriskerfisins taki gildi 1. janúar 1980 í stað ársbyrjunar 1978. Einnig liggja fyrir yfirlýsingar Lífeyrissjóðs verzlunarmanna og Lífeyrissjóðs S.Í.S. um að úrlausn til bráðabirgða gildi einnig fyrir árin 1978 og 1979 svo og yfirlýsing ríkisstjórnarinnar um sama efni. Þannig líta stjórnendur einkabankanna enn þá svo á, að með þessu sé starfsfólki einkabankanna tryggð sambærileg lífeyrisréttindi og starfsfólk ríkisbankanna hefur notið og stefnt var að, að ná fyrir starfsfólk einkabankanna, þótt formleg lögfesting málsins frestist um tvö ár.

Falli starfsmaður frá eða verði fyrir örorku, sem bótaskyld sé, þá munu einkabankarnir eftir því sem við verður komið tryggja sjóðfélögum á frestunartímanum sambærilegar bætur og starfsmenn ríkisbankanna njóta.