



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

SKRIFSTOFAN ER OPIN:
Á SKRIFSTOFUTÍMA VIRKA DAGA

FRAMKVÆMDASTJÓRI:
VILHELM G. KRISTINSSON

FULLTRÚI:
BJÖRG ÁRNADÓTTIR

SAMBAND ÍSLENZKRA BANKAMANNA

KJARASAMNINGUR



1. ÁGÚST 1980 — 31. ÁGÚST 1981



KJARASAMNINGUR
STARFSMANNA
BANKANNA

1. ÁGÚST 1980 — 31. ÁGÚST 1981

12. desember 1980

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 segir í neðangreindum launaflokkum frá og með 1. ágúst 1980, skv. nánari ákvæðum samnings þessa:

1.1.2.

Flokkur	<u>1. þrep</u>	<u>2. þrep</u>	<u>3. þrep</u>
1	252.355	263.615	274.850
2	286.075	295.910	307.140
3	336.450	340.005	346.370
4	357.025	367.985	375.815
5	380.925	389.755	398.595
6	410.405	422.205	436.955
7	452.015	458.715	472.105
8	483.455	501.800	519.515
9	531.515	545.570	561.305
10	578.730	601.535	626.395
11	645.595	668.380	694.260
12	721.555	750.430	771.755

- 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:
- 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.
- 1.1.6. Starfsmaður skal hafa rétt á launum ekki lægri en samkvæmt launaflokki 6.3., þegar 4 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. gr. 1.1.2. Eftir 12 ára starf verði álag þetta 6% og eftir 15 ára starf verði álag þetta 7%.
- 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. Verólagsbætur

- 1.3.1. Launaupphæðir þær, sem í samningi þessum greinir, gilda fyrir tímabilið 1. ágúst - 31. ágúst 1980 án frekari verðbóta.
- 1.3.2. Á launaupphæðir þær sem í samningi þessum greinir, greiðast verðbætur frá og með 1. september 1980 samkvæmt ákvæðum laga nr. 13/1979, sbr. 48.-52. gr. þeirra laga.

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, 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 gamlársglag), 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 yfirvinna.
- 1.4.4. Öll yfirvinna skal greidd eftirá fyrir hvern mánuð eða 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 2 vikum eftir síðasta reikningsdag.
- 1.5. Álagsgreiðslur. Vaktaálag.
- 1.5.1. Vaktaálag skal vera 33,33% af dagvinnukaupi 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 náturverði né um starfsfólk, sem vinnur á tímabilinu kl. 12.30 til 19.15, sbr. 2.2.3.

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:
Aðalþókarar
Aðalendurskoðendur
Aðalféhirðar
Aðallögfræðingar
Forstöðumenn
Skipulagsstjórar
Skrifstofustjórar
Starfsmannastjórar
Útibússtjórar
Sérfræðingar
Aðstoðarmenn bankastjórna

2. Um vinnutíma

2.1. Dagvinna

- 2.1.1. Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9.00 að morgni til kl. 17.00 síðdegis mánudaga til föstudaga að báðum dögum meðtöldum.
- 2.1.2. Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur. Að öðrum kosti reiknast auður tími milli vinnutíma að fullu.
- 2.1.3. Starfsmenn skulu ljúka venjulegum daglegum verkefnum þó það taki lengri tíma en hinn tilgreinda dagvinnutíma.
- 2.1.4. Heimilt er að haga vinnudegi með öðrum hætti en segir í 2.1.1. sé um það samkomulag milli hlutaðeigandi starfsmanna, stjórnar starfsmannafélags og banka.

2.2. Hlutastarf

- 2.2.1. Starfsmaður, sem vinnur hlutastarf, hlýtur greiðslur og orlof eins og starfshlutfall hans segir til um.
- 2.2.2. Starfshlutfall er metið með hliðsjón af grein 1.1.4. og 1.2.1. Matartími telst ekki til vinnutíma.
- 2.2.3. Launahlutfall starfsmanna, sem vinna 6 1/4 stund með fastan vinnutíma á tímabilinu kl. 12.30 - 19.15 er 100% og er ekki talin yfirvinna né vaktaálag á þann tíma.

2.3. Yfirvinna

- 2.3.1. Sé unnið fram yfir venjulegan vinnutíma við störf, sem ekki teljast til daglegra verkefna, skal greiða yfirvinnu, enda sé ákvörðun tekin um það hverju sinni.
- 2.3.2. Öll vinna, sem unnin er á frídögum, greiðist sem yfirvinna, sbr. gr. 1.4.1. og 1.4.2. Auk hinna vikulegu frídaga skulu eftirtaldir dagar taldir sérstakir frídagar: nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, laugardagur fyrir páska, páskadagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvítasunnu, 17. júní, 1. mánudagur í ágúst, jóladagur og annar í jólum, ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur frá kl. 12.00.
- 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 sem 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. á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frádögum, 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 kaup, 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. 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 regluhundnu 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 samfelld 16 klst. að meðtöldum matar- og kaffihléum, og skal hann þá fá minnst 8 klst. samfellda hvíld án skerðingar á þeim reglubundnu launum, sem hann hefði fengið greidd. Fáist ekki tilskilin hvíld skv. þessari málsgrein, greiðist yfirvinnukaup auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði fengið greidd.

2.5. Útkallsvaktir (gæsluvaktir)

- 2.5.1. Sé þess óskað, að staðin sé útkallsvakt, en með útkallsvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn til að sinna útkalli, greiðist í tímakaup vaktaálag sbr. 1.5.1. meðan vaktin stendur. Ef starfsmaður er kallaður í vinnu á meðan, ber honum yfirvinnukaup skv. grein 2.3.4., og falli niður útkallsvaktagreiðslur fyrir greiddan tíma.
- 2.5.2. Starfsmaður á rétt á frii í stað greiðslu. 20 mínútna fri jafngildir 33% vaktaálagi á klst., en 27 mínútna fri 45% vaktaálagi.

2.6. Vaktavinna - afbrigðilegur vinnutími

- 2.6.1. Vinnuvika vakta skal hefjast kl. 0.00 aðfararnótt mánudags og ljúka kl. 24.00 föstudagskvöld. Hún er 40 klst. að meðaltali á viku á tví- og þrískiptum vöktum.
- 2.6.2. Þeir, sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils, skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma, er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.3. Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum, skal varðskrá,

er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

- 2.5.4. 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.f.B.
- 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 starfans vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.8. Vinni vaktavinnnumenn 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 fyrir en eftir að vinnuvöku er lokið og næsti vaktahópur (vaktavinnumaður) hefur tekið við.

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

3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐI OG MÖTUNEYTI

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu

- 3.1.1. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu 11.30-13.30. Ef mótuneyti 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 fyrir.
- 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. Fæði og mótuneyti

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

4. UM ORLOF4.1. 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 unninn mánuð. 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.

4.1.2. Þeir, sem starfað hafa í 10 ár eða eru orónir 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 8,3% 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. Vextir á orlofsfé greiðist eins og hæstu vextir af almennum sparisjóðsbókum eru á hverjum tíma á ársgrundvelli.

4.2.2. Greiða skal hverjum starfsmanni 1. júní ár hvert orlofsframlag, sem er 3,5% af fóstum launum liðins orlofsárs, miðað við laun samkvæmt launaflokki 8.3.

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 og sé hugað 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.

4.6. Veikindi í orlofi

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

4.7. Frestun orlofs

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

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

4.7.3. Komi maður úr öðru starfi án þess að hafa notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausn leyfi, þar til fullu orlofi er náð, enda geri hann grein fyrir því við ráðningu.

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. FERDIR 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 hlut vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.

5.1.2. Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaða 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:

- a) Daglega, ef vegalengd frá tímabundnum vinnustað til reglulegs vinnustaðar eftir aðalleið er 30-60 km.
- b) Vikulega, ef sú vegalengd er 61-150 km.
- c) Hálfmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km. eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frá 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 þrifalegir og hafa góða loftræstingu, þannig að andrúmsloft mengist ekki. Vísast í þessu sambandi til ákvæða heilbrigðisreglugerðar nr. 45/1972 og reglugerðar um húsnæði vinnustaða nr. 225/1975, lög 46/1980.

6.2. Lyf og sjúkraögn

6.2.1. Algengustu lyf og sjúkraögn 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 er ógiftur og lætur eftir sig barn (börn) og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 1.900.000.-.

- 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. 6.100.000.-.
- 3) Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 8.400.000. Hafi starfsmaður ekki verið í hjúskap en 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 2 ár 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. 6.100.000.-.

4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 1.600.000. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám í framhaldsskóla- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. 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 nr. 4.

Rétthafar dánarbóta eru:

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

7.1.3. Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarupphæðina kr. 17.800.000, þó þannig að hvert örorkustig 25%-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% til 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 2361 stig.

- 7.1.5. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarétti launþega.
- 7.1.6. Vátryggingin 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). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila.
- 7.1.7. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriygingar launþega hjá Sambandi ísl. tryggingarfélaga, þegar samkomulag þetta er gert.
- 7.1.8. Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingarskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildir eru þó ferðaslysatriygingar, er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriyggður er samkvæmt samningi þessum skulu slysbætur, sem greiddar kunna að vera til launþega, skv. ákvæðum samnings þessa, koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum, er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðist til vinnuveitanda, meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

7.2. Ferðatriygingar

- 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 slysatriygingar 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 læknavottorðs 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 af 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 almanaks-mánuði 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 yfirvinnu- stunda, sem hann fékk greiddar síðustu 6 mánuði uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 6 heilu almanaksmánuðina. Ef föst yfir- vinna er ekki merkt á varóskrá, skal gert ráð fyrir, að þær dagvinnu- eða vinnuskyldustundir, sem leiða til greiðslu yfirvinnu samkvæmt þessari málsgrein séu sama hlutfall veikindafjarvistanna eins og varóskrárinnar.
- 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 starfs- manna 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 fastráðins starfsmanns skal greiða eftirlifandi maka eða börnum hans til 18 ára aldurs, sem svarar 4ra mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðarmótum eftir andlátíð.
- 7.6. Um barnsburðarfrí
- 7.6.1. Vegna barnsburðar skal fastráðin kona eiga rétt á að vera fjar- verandi með fullum launum í samtals þrjú mánuði og skal um upp- gjör 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. Ef fastráðin kona óskar vegna barnsburðar að taka hálf laun í sex mánuði í stað fullra launa í 3 mánuði, sbr. 1. málsg., skal viðkomandi banki leitast við að verða við þeirri ósk.
- 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 herra er launaður, skal eiga rétt á greiðslu launa skv. launaprepi hins síðarnefnda gegni hann starfi yfirmanns lengur en 5 vikur samfelld eða 7 vikur á almanaksárinu, enda sé tekin um það ákvörðun hverju sinni. Við framkvæmd á þessari grein skal sú regla gilda, að ofangreindur launamismunur komi til greiðslu mánaðarlega, ef fyrirsjáanlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði samfelld, annars í árslok.

10. FRÆDSLUMÁL, LEYFI - ENDURHÆFING

10.1. Fullorðinsfræðsla

- 10.1.1. Aukin verði fullorðinsfræðsla og endurmenntun fyrir starfshópa og starfsmenn. Skal skólanefnd Bankamannaskólans hafa forgöngu um námskeið á sem flestum sviðum. Einnig skal leggja áherslu á sérþjálfun.
- 10.1.2. Aðilar eru sammála um, að starfsemi Bankamannaskólans verði aukin og eflað í samræmi við samning um skólann. Fulltrúar S.Í.B. í stjórn skólans verði tveir.
- 10.1.3. Skólanefnd Bankamannaskólans og stjórn Sambands ísl. bankamanna, skulu hafa forgöngu um námskeið á vegum skólans fyrir trúnaðar- menn starfsmanna.

10.2. Leyfi

- 10.2.1. Starfsfólk, sem starfsins vegna hefur á því sérstaka þörf, getur hlotið leyfi um stundarsakir til fræðslu eða rannsóknarferða á vegum banka og fyrir þeirra tilstilli sbr. gr. 5.7. Jafnframt gefist starfsfólki kostur á leyfi frá starfi á eigin vegum með samkomulagi við bankastjórn.

10.3. Þjálfunarstarf.

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.

Leggist niður störf eða fækki föstu starfsfólki við slíkar breytingar, skal leitast við að veita því önnur störf í bankanum með sambærilegum tekjumöguleikum og þá þjálfun sem þarf til að mæta hinu nýja starfi.

Þjóðist ekki slíkt starf, ábyrgist bankinn að viðkomandi njóti atvinnuleysisréttinda, sambærilegra við annað launafólk sbr. sérstaka bókun þar um.

11. UM RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST11.1. 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 bankanna. 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 Bankamannaskólann, 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 ÁKVEÐI12.1. Skipulagsbreytingar

12.1.1. Leita skal samkomulags milli banka annarsvegar og viðkomandi starfsmannafélags og/eða SÍB hins vegar um breytingar á skipulagi, svo sem tæknivæðingu, opnunartíma, umhverfi og starfsaðstöðu, enda varði þessi atriði umtalsverðan fjölda starfsfólks á hverjum vinnustað.

Í þeim bönkum þar sem vinna 15 manns eða fleiri, verði komið á fót starfsmannaráðum, sem fjalli um starfstilhögun og fleiri mál, er varða starfsmennina. Sett verði reglugerð um skipun og verkefni starfsmannaráða, sem unnin er af nefnd sem skipuð er fulltrúum beggja aðila.

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, og eru aðilar að samningi þessum, 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 UPPSAGNARÁKVÆÐI13.1. Gildistími

- 13.1.1. Kjarasamningur þessi gildir frá 1. ágúst 1980 til 31. ágúst 1981.

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. 1-9 eru hluti samningsins.

Allar fjárhæðir eru í gömlum krónum.

Reykjavík, 15. desember 1980

SAMNINGANEFND BANKANNA
með fyrirvara um samþykki
bankaráða og sparisjóða

SAMNINGANEFND SAMBANDS ÍSLENSKRA
BANKAMANNA
með fyrirvara um samþykki félags-
manna S.í.B.

Björn Hilbulam
Myrtil Hjartarson
Kannus Pálsson
Páll Kaldnes
Þjarni Guðjónsson
Þórunn Gunnarsdóttir

Einar Sveinsson
Þóroar Magnússon
Benlúki E. Lúthjartsson
Stenrik Guðsson
Þóroar Ingvarsson
Hjarta Ó. Nielsen
Jóhann Magnússon
Heldur Flothman
Vilhjalmur G. Kústursson
Þorvaldur Gunnarsson

B Ó K A N I R:

1. Bankarnir og S.Í.B. skulu tilnefna 3 menn frá hvorum aðila í nefnd sem athuga skal um hóplíftryggingar bankastarfsmanna. Nefndin skal ljúka störfum sem fyrst og eigi síðar en 1. júní 1981.
2. Stjórn Sambands íslenskra bankamanna og skólanefnd Bankamannaskólans komi sér saman um skiptingu kostnaðar vegna fræðslustarfs samkvæmt 10.1.3. í kjarasamningi í samráði við 2. lið í grein I um starfs- skipulag skólans og skal hún endurskoðast árlega, miðað við áramót.
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. Bankarnir ábyrgjast að félagar SÍB njóti atvinnuleysisbóta sambærilegra við annað launafólk, í samræmi við gildandi lög og framkvæmd þeirra á hverjum tíma. Bótaréttur yrði m.a. háður því skilyrði, að atvinnulaus starfsmaður hefði sannanlega ekki neitað annarri vinnu, sem boðist hefði, sbr. 16. gr. laga um atvinnuleysis- tryggingar og túlkun hennar á liðnum árum.

Kjaranefnd ákveði atvinnuleysisbætur og úrskurði annan ágreining, sem upp kann að koma.

5. Aðilar eru sammála um að beina því til stjórnna lífeyrissjóða ríkis- bankanna og viðkomandi sjóðsfélaga, að við endurskoðun á reglugerðum lífeyrissjóðanna verði tekin upp 95 ára lífeyrisregla á hliðstæðan hátt og í samningum ríkis og BSRB. Aðrir bankar með 8 starfsmenn eða fleiri tryggi áfram sambærileg réttindi og bætur til handa sínum starfsmönnum og starfsmenn ríkisbankanna njóta.
6. Samningsaðilar eru áfram um að við undirbúning frekari tölvuvæðingar í bankakerfinu verði hugað vel að þjálfun og endurhæfingu starfsliós og fái SÍB aukið svigrúm til að móta þjálfunarstarfið í samstarfi við Bankamannaskólann.

Ennfremur, að SÍB fái aukið svigrúm til þess að fylgjast með undirbúningi að tækni- og tölvuvæðingu með það fyrir augum að sjónarmið bankamanna og afstaða til hennar liggi ljós fyrir.

7. Aðilar eru sammála um að starfsfólk, sem eingöngu vinnur einhliða störf (monoton og mekanísk) og þá einkum á skráningar- tækjum (áritun, disklingar o.fl.), hljóti reglubundna hvíld frá tækinu, þannig að viðverandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáist.
8. Aðilar eru einnig sammála um að á samningstímabilinu verði unnið að því að yfirfara gildandi starfsreglur bankanna.
9. Jafnframt verði unnið að stofnun öryggisnefnda til að undirbúa framkvæmt á Lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnu- stöðum, enda falli niður kafli 6 í samningnum um leið og þau lög taka gildi.

Samningsaðilar undirbúa einnig ný ákvæði um lágmarkshvöld vegna gildistöku þeirra laga.

Blank lined page with horizontal ruling lines.

Blank lined page with horizontal ruling lines.

