



SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA
TJARNARGÖTU 14, 101 REYKJAVÍK
SÍMAR (91) 26944 OG 26252

SKRIFSTOFAN ER OPIN:
Á SKRIFSTOFUTÍMA VIRKA DAGA

FRAMKVÆMDASTJÓRI:
HELGI HÓLM

FULLTRÚI:
GUÐRÚN ÁSTDÍS ÓLAFSDÓTTIR

SKRIFSTOFUMAÐUR:
RÓSA ÁRMANNSDÓTTIR

SAMBAND ÍSLENSKRA BANKAMANNA

KJARASAMNINGUR STARFSMANNA BANKANNA

21. FEBRÚAR 1984 - 30. APRÍL 1985

LÖG NR. 34/1977 UM KJARASAMNINGA STARFSMANNA
BANKANNA

SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN



KJARASAMNINGUR STARFSMANNA BANKANNA

21. FEBRÚAR 1984 - 30. APRÍL 1985

LÖG NR. 34/1977 UM KJARASAMNINGA STARFSMANNA BANKANNA
SAMKOMULAG UM KJARASAMNINGA FÉLAGSMANNA SÍB
SAMNINGUR UM TRÚNAÐARMENN

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

1. UM KAUP
 - 1.1. Mánaðarlaun
 - 1.2. Dagvinnukaup
 - 1.3. Verðlagsbætur
 - 1.4. Yfirvinnukaup
 - 1.5. Álagsgreiðslur. Vaktaálag
 - 1.6. Róðun starfsheita í launaflokka
2. UM VINNUTÍMA
 - 2.1. Dagvinna
 - 2.2. Hlutastarf
 - 2.3. Yfirvinna
 - 2.4. Lágmarkshvöld
 - 2.5. Útkallsvaktir (gæsluvaktir)
 - 2.6. Vaktavinna - afbrigðilegur vinnutími
3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆÐI OG MÖTUNEYTI
 - 3.1. Vinnuhlé í dagvinnu
 - 3.2. Vinnuhlé í yfirvinnu
 - 3.3. Fæði og mötuneyti
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 námskeiða

- 5.8. Endurskoðunarnefnd
5.9. Heimflutningur fjarri vinnustað
6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHETTIR
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 fæðingarorlof
8. UM VINNUFÖT
8.1. Einkennisföt
8.2. Hlífðarföt
9. AFLEYSINGAR
9.1. Staðgenglar
10. FRÆÐSLUMÁL, LEYFI - ENDURHÆFING
10.1. Fullorðinsfræðsla
10.2. Leyfi
10.3. Þjálfunarstarf
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. Samvinna um skipulags- og tæknimál
12.2. Launaseðill
12.3. Skilgreining
12.4. Lágmarkskjör
12.5. Starfsreglur
12.6. Um trúnaðarmenn o.fl.
12.7. Um lífeyrissjóði
12.8. Nefndir
13. UM GILDISTÍMA OG UPPSAGNARÁKVÆÐI
13.1. Gildistími
13.2. Uppsagnarákvæði
13.3. Endurskoðun verðbótaákvæða

13. mars, 1984

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

1. UM KAUP

- 1.1. Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu vera sem segir í neðangreindum launaflokkum frá og með 21. febrúar 1984, skv. nánari ákvæðum samnings þessa:

1.1.2.	Flokkur	1. þrep	2. þrep	3. þrep
	3.	11.244,49	11.363,36	11.575,98
	4.	11.931,98	12.298,34	12.560,02
	5.	12.730,75	13.025,87	13.321,40
	6.	13.716,07	14.110,54	14.603,37
	7.	15.106,78	15.330,50	15.778,10
	8.	16.157,41	16.770,57	17.362,52
	9.	18.118,83	18.598,05	19.134,51
	10.	19.825,05	20.606,36	21.457,99
	11.	22.115,68	22.896,29	23.782,89
	12.	24.717,74	25.706,93	26.437,56
	13.	27.257,12	28.102,10	28.973,27

- 1.1.3 Þessi laun skulu aftur hækka um 3% 1. júlí 1984, um 2% 1. september 1984 og um 3% 1. janúar 1985, enda hafi launaliðum samnings ekki verið sagt lausum skv. heimildarákvæðum gr. 13.1.1.

- 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 launaskala. Starfsaldur er ákveðinn með hliðsjón af eftirfarandi:
- Bankastörf reiknast að fullu.
 - Störf hjá ríki, sveitarfélagi og öðrum aðilum reiknast að fullu, enda nýtist sú reynsla í starfinu.
- Með starfsaldri skv. þessari grein er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. 50% starfs í 3 mánuði eða lengur.
- 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 4 ár í banka, skal fá 3% álag á laun þau, sem hann fær skv. 1.1.2. Eftir 7 ára starf verði álag þetta 5%, 10 ára starf 9%, 12 ára starf 11% og eftir 15 ára starf 13%.
- Starfsmaður, sem tekið hefur háskólapróf fær aldursálag samkvæmt þessari grein að hámarki 4 árum fyrr en ella, enda nýtist menntun hans í starfi.
- Starfsmaður sem lokið hefur framhaldsnámi í Bankamannaskólanum, fær aldursálag á sama hátt einu ári fyrr en ella.
- 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. Um verðbætur á laun fari skv. lögum.

1.4. Yfirvinnukaup

- 1.4.1. Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1% af mánaðarlaunum miðað við 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 gamlársgum), 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 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 stórhátíðadögum. Þetta ákvæði á þó ekki við um kvöld- og næturverði né um starfsfólk, sem vinnur á tímabilinu kl. 12.30 til 19.15, sbr. 2.2.3.

1.6. Rððun starfsheita í launaflokka

- 1.6.1. 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: Aðstoðarfullrtúar
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
Skipulagstjórar
Skrifstofustjórar
Starfsmannastjórar
Útibússtjórar
Sérfræðingar
Aðstoðarmenn bankastjórnar

2. UM VINNUTÍMA2.1. 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 strörf, 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, enn fremur aðfangadagur jóla og gamlársgangur 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 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. á laugardögum, sunnudögum og sérstöðum frídögum, 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 kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7. Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnu- marka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.4. Lágmarkshvöld

- 2.4.1. Hafi starfsmaður ekki fengið samfellda hvíld í 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 meðöldum matar- og kaffihléum, og skal hann þá fá minnst 8 klst. samfellda hvíld án skerðingar á þeim reglubundnu launum, sem hann hefði fengið greidd. Fáist ekki tilskilin hvíld skv. þessari málsgrein, greiðist yfirvinnukaup auk hinna reglubundnu launa, sem hann hefði fengið greidd.
- 2.4.3. Starfsfólk, sem eingöngu vinnur einhliða störf, (monoton og mekanísk) og þá einkum á skráningartækjum (áritun, disklingar o.fl.), skal hljóta reglubundna hvíld frá tækinu, þannig að viðverandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáist.
- 2.4.4. Samningsaðilar undirbúa ákvæði um lágmarkshvöld vegna gildistöku laga nr. 46/1980.

2.5. Útkallsvaktir (gæsluvaktir)

- 2.5.1. Sé þess óskað, að staðin sé útkallsvakt, en með útkallsvakt er átt við, að starfsmaður sé ekki við störf, en reiðubúinn til að sinna útkalli, greiðist í tímakaup vaktaálag sbr. 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 geriðslu. 20 mínútna frí jafngildir 33% vaktaálagi á klst., en 27 mínútna frí 45% vaktaálagi.

2.6. Vaktavinna - 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 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 starfsmannafélaga og/eða S.Í.B.

2.6.6. Vinnuvökur skulu vera 6-10 klst. og skulu líða minnst 10 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar frá þessu eru heimilar með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna stofnunar og með skriflegu samþykki viðkomandi starfsmannafélags.

2.6.7. Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum, skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 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 fyrir en eftir að vinnuvöku er lokið og næsti vaktahópur (vaktavinnumaður) hefur tekið við.

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

3. UM MATAR- OG KAFFITÍMA, FÆDI 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 þeirra starfsmanna sem í hlut eiga, og stjórn starfsmannafélags.

- 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.
- 3.1.6. Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klukkustund í matarhléi, enda þótt mótuneyti 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. 19.00 - 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.
- Matartímar í yfirvinnu hjá starfsmönnum sem vinna til kl. 19.15, skv. gr. 2.2.3., er að kvöldi frá kl. 19.15 til 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, 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 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 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.-13. 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 10.17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 10 ára starfsaldur eða 35 ára aldur skal hann fá 11.59%. Við 15 ára starfsaldur eða 50 ára aldur skal hann fá 13.04%. Starfsmenn í 9. launaflokki fá þá 11.59% og í 10.-13. launaflokki 13.04% án tillits til aldurs eða starfsaldurs. Vextir á orlofsfé greiðist eins og hæstu vextir af almennum spari-sjóðsbókum eru á hverjum tíma á ársgrundvelli.

- 4.2.2. Greiða skal hverjum starfsmanni 1. júní ár hvert orlofsframlag, sem er 3,5% af föstum launum liðins orlofsárs, miðað við laun samkvæmt launaflokki 9.2.
- 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 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 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.
- 4.5.2. 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 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.

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 dánarbúsins.

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 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 ferðakostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.

5.2.2. Dagpeningar á ferðakögum 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.f.B. og tveimur fulltrúum tilnefndum af bönkunum.

5.8.2. Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalar-kostnaði, svo og greiðslur fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna, sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.

5.8.3. Náist ekki samkomulag, skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

5.9. Heimflutningur fjarri vinnustað

5.9.1. Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað, skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:

- a) Daglega, ef vegalengd frá tímabundnum vinnustað til reglulegs vinnustaðar eftir aðalleið er 30-60 km.
- b) Vikulega, ef sú vegalengd er 61-150 km.
- c) Hálfmánaðarlega, ef sú vegalengd er 151 km eða meira. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða samkvæmt lið b) og c).

6. AÐBÚNAÐUR OG HOLLUSTUHÆTTIR

6.1. Um þennan málaflokk fari að lögum nr. 46/1980.

7. TRYGGINGAR - GREIÐSLA Á LAUNUM Í VEIKINDAFORFÖLLUM - FÆÐINGARORLOF7.1. 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 ekki eftir sig barn (börn) og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldri, kr. 101.400.-.
- 2) Ef hinn látni er 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. 325.600.-.
- 3) Ef hinn látni var í hjúskap, skulu bætur til maka vera kr. 448.200.-. 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. 325.600.-.

- 4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 18 ára alders, fyrir hvert barn kr. 85.100.-. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn, fósturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára, er stundar nám í framhaldsskóla eða á háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins.

Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af töluliðum nr. 1, 2 og 3. Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulið 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. 949.800, 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 387 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). Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi, nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila.
- 7.1.7. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatryggingar launþega hjá Sambandi ísl. tryggingarféлага, þegar samkomulag þetta er gert.

- 7.1.8. Tryggingin gildir allan sólarhringinn. Takmarkanir á bótaskyldu, sem um getur í tryggingarskilmálum falla niður þegar starfsmaður er við störf sín eða á ferðalagi þeirra vegna nema tjón hljótist af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi starfsmannsins.
- 7.1.9. Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari tryggingu þó hann sé tryggður annars staðar. Undanskildar eru þó ferðaslysatriggingar, er bankarnir kaupa vegna starfsmanna sinna.
- 7.1.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysatriggyður 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 verða gert að greiða.
- Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda, meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

7.2. Ferðatriggingar

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

7.3. Persónulegir munir

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

7.4. 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 slysatriggingar almannatrigginga 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 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 varóskrá. 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 fastra launa, sem greidd eru skv. gr. 7.5.2. - 7.5.4., fá greidda þá yfirvinnu, sem hann sannanlega hefði unnið og ekki stafar af fjarveru hans.
- 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 fastráðins starfsmanns skal greiða eftirlifandi maka eða börnum hans til 18 ára aldurs, sem svarar 4ra mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðamótum eftir andlátinu.

7.6. Um fæðingarorlof

- 7.6.1. Vegna barnsburðar skal fastráðin kona eiga rétt á að vera fjarverandi með fullum launum í samtals þrjú 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.
- 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 fæðingarorlof gildi, ef kona tekur kjörbarn.
- 7.6.3. Engin kona fái lægri heildargreiðslur í fæðingarorlofi en kveðið er á um í lögum um fæðingarorlof nr. 97/1980.

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. Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns í auglýstri stöðu, ber honum laun skv. launaprepi yfirmannsins fyrir allan þann tíma sem hann gegnir starfinu umfram orlof yfirmannsins á yfirstandandi orlofsári.

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. launaprepi 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 samfelld, annars í árslok.

10. FRÆDSLUMÁL, LEYFI - ENDURHÆFING10.1. 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 trúnaðarmenn starfsmanna.
- 10.1.4. Stjórn Sambands íslenskra bankamanna og skólanefnd Bankamannaskólans komi sér saman um skiptingu kostnaðar vegna fræðslustarfs skv. 10.1. í samræmi við 2. lið í grein I um starfsskipulag skólans og skal hún endurskoðast árlega, miðað við áramót.
- 10.1.5. Við undirbúning frekari tölvuvæðingar í bankakerfinu verði hugað vel að þjálfun og endurhæfingu starfslíðs og fái S.Í.B. aukið svigrúm til að móta þjálfunarstarfið í samstarfi við Bankamannaskólans.

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.

Bankarnir ábyrgjast að félagar S.Í.B. 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. 21. gr.laga um atvinnuleysistryggingar og túlkun hennar á liðnum árum.

11. UM RÁÐNINGAR Í STÖÐUR - FASTRÁÐNINGU OG UPPSAGNARFREST11.1. Um ráðningar í stöður

- 11.1.1. Þegar stöður í 9. til 12. launaflokki losna eða eru ákveðnar, skulu þær auglýstar lausar til umsóknar með fjögurra vikna fyrirvara í viðkomandi banka og tilkynning send skrifstofu S.Í.B. Sama gildir um stöður aðstoðarbancastjóra og aðrar hliðstæðar stöður.

Formanni starfsmannafélags er heimilt að fá uppgöfin nöfn umsækjenda að liðnum umsóknarfresti.

Óski umsækjendur nafnleyndar er formanni starfsmannafélags heimilt að fá uppgöfin nöfn þeirra sem algjört trúnaðarmál, enda sé viðkomandi umsækjendum greint frá því.

Sé ekki ráðið í stöðu innan 30 daga, verði hún auglýst á ný. Umsækjendum skal tilkynnt bréflaga um niðurstöðu.

Heimilt er að víkja frá þessum reglum að fengnu samþykki formanns viðkomandi starfsmannafélags.

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. Styttta má reynslutíma. Strax að loknum reynslutíma skal tekin ákvörðun um fastráðningu. Við fast-ráðningu 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. Stefnt skal að því að allir nýliðar ljúki nýliðanámi á fyrsta starfsári sínu.

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

12. ÝMIS ÁKVÆÐI

12.1.1. Samvinna um skipulags- og tæknimál

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 S.Í.B. hins vegar um breytingar á skipulagi, svo sem tæknivæðingu, opnunartíma, umhverfi, starfsaðstöðu og fræðslumálum, enda varði þessi atriði umtalsverðan fjölda starfsfólks á hverjum vinnustað.

Banki greinir starfsmannafélagi og/eða S.Í.B. frá fyrirhuguðum breytingum þegar á umræðustigi.

12.1.2. S.Í.B. fái auknið 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 S.Í.B.

Þegar fyrirhugaðar tæknibreytingar eru bundnar við einstaka banka komi fulltrúi stjórnar starfsmannafélags inn í umræðu og undirbúning tæknibreytinga þegar á byrjunarstigi.

Reynt skal að fyrirbyggja að tækniþróun leiði til nýrra atvinnusjúkdóma. Bankarnir greiða allan kostnað við nauðsynlega lækni skoðun, svo sem augnskoðun þeirra starfsmanna, sem vinna við tölvuskerma.

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 yfirvinnu-stunda og sundurliðun einstakra tekna- og frádráttarliða, sem

12.3. Skilgreining

12.3.1. 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.

12.4. 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 SÍB, áður en þær taka gildi.

12.5.2. Starfsmönnum er stranglega bannað að skýra óviðkomandi frá málefnum bankans eða nokkru, sem snertir viðskipti einstakra manna, stofnana eða fyrirtækja við hann. Þagnarskyldan helst, þótt látið sé af starfi.

12.6. Um trúnaðarmenn o.fl.

12.6.1. 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 honum sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

12.7. Um lífeyrissjóði

12.7.1. Aðilar eru sammála um að fara fram á það við stjórnir lífeyrissjóða ríkisbankanna og viðkomandi sjóðfélaga, að við endurskoðun á reglugerðum lífeyrissjóðanna verði tekin upp 95 ára lífeyrisregla. Aðrir bankar með 8 starfsmenn eða fleiri tryggja áfram sambærileg réttindi og bætur til handa sínum starfsmönnum og starfsmenn ríkisbankanna njóta.

12.8. Nefndir

12.8.1. Aðilar eru sammála um að láta vinna að könnun á afkastahvetjandi launakerfi, sem geti að hluta til komið í stað gildandi launakerfis. Slíkt kerfi þarf að hvetja til eflingar á þeim þáttum í starfsemi, sem stefna að hagkvæmni í rekstri og betri þjónustu.

Jafnframt verði fram haldið þeirri endurskoðun á launakerfi, sem fram hefur farið að undanfögnu, í þeim tilgangi m.a. að skipa starfsheitum í launaflokka og einfalda gerð launastiga.

Verki þessu skal stjórnað af nefnd, sem skipuð er 3 fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndinni er heimilt að leita eftir sérfræðisþjónustu vegna þessa verkefnis.

Komist nefndin að þeirri niðurstöðu, að æskilegt sé að koma á slíku launakerfi, skal hún í samráði við samninganefndirnar láta vinna fullmótaðar tillögur um það og hvernig því yrði best við komið.

Nefndin skal ljúka störfum fyrir næstu áramót.

12.8.2. 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.

Þess vegna er lagt til að kannað verði hvort ekki sé æskilegt að taka upp samningsbundna grunnþjálfun fyrir nýliða, þar sem því verður við komið. Þeir, sem ráða sig til bankanna um ákveðið tímabil, t.d. 2-3 ár, fái annars vegar ítarlegri fræðslu en nú er veitt í nýliðanámi Bankamannaskólans og hins vegar kerfisbundna starfsþjálfun innan bankanna.

12.8.3. 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.

13. UM GILDISTÍMA OG UPPSAGNARÁKVÆÐI

13.1. Gildistími

13.1.1. Kjarasamningur þessi gildir frá 21. febrúar 1984 til 30. apríl 1985, en heimilt er sammingsaðilum að segja upp launaliðum sammingsins með mánaðar fyrirvara þannig að þeir verði lausir 1. september 1984 og 1. janúar 1985.

13.2. Uppsagnarákæði

13.2.1. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur kjarasammings er 3 mánuðir.

Reykjavík, 12. júní, 1984

SAMNINGANEFND BANKANNA

SAMNINGANEFND SAMBANDS ÍSL. BANKAMANNA

Björn Erlendsson
Hanna Þórunn
R. Gunnarsson
Felix Leifvasson
Einarsson Einarsson
Andri Hjartarson
 // sparisjóða er aðild áttu
 að síðasta kjarasamningi.
Sigurður Halldórsson

Euginn Sveinsson
Jóhanna Björnsdóttir
Yngvi Ólafur Kristjánsson
Egill Guðjónsson
Hinnrik Guðjónsson
Sórnna Ólafsdóttir
Guðrún Þórunn
Guðrún Hauksdóttir
Ólafur Ólafur Jónsson
Andri Hjartarson
Felix Halldórsson

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 ætí 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 sammingsaðilar koma sér saman um, tveim mönnum, er oddamaður tilnefnið í dóminn utan raða sammingsaðila, svo og einum manni frá hvorum aðila.

Hafi samningar hvorki tekist né ágreiningi verið skotið til gerðardóms á fyrstu 60 dögum uppsagnarfrests, skal sáttasemjari ríkisins taka deiluna til meðferðar. Sáttasemjari skal kveðja til tvo menn til að vinna með sér að lausn kjaradeilu. Menn þessir skulu hafa réttindi og skyldur sáttasemjara.

5. gr.

Ákvæði laga nr. 33 3. nóvember 1915, um verkfall opinberra starfsmanna, skulu ekki gilda um þá bankastarfsmenn, sem lög þessi taka til.

Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna sáttasemjara ríkisins og þeim, sem hún beinist gegn, skemmst 15 sólarhringum áður, en hún skal hefjast.

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

Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

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

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

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

6. gr.

Um það, hvornig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli háttáð, 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 váfaatriði, 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 þeim 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 málu, sem rísa milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur.

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

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

9. gr.

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

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

10. gr.

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

Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna S. Í. B.

1. gr.

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

2. gr.

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

3. gr.

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

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

4. gr.

Kjarasamningur skal kveða á um föst laun, fjölda launaflokka, vinnutíma, laun fyrir yfirvinnu, orlof, greiðslu ferðakostnaðar, fæðis- aðstöðu, tryggingar, meginreglur til viðmiðunar um röðun starfsheita í launaflokka og önnur kjaratriði, sem eigi eru lögbundin.

Kjarasamningar skulu vera skriflegir og samkomulag gert hverju sinni um gildistíma þeirra.

Óski annar hvor aðila, að gefnu sérstöku tilefni, endurskoðunar á launalið kjarasamnings

á samningstímanum skulu aðilar þegar í stað hefja viðræður. Náist ekki samkomulag innan þrjátíu daga skal ágreiningsatriðum skotið til úrlausnar gerðardóms sbr. ákvæði 6. gr. Slík endurskoðun skal þó ekki fara fram oftar 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 ákveðið hver taki ákvörðun um uppsögn kjarasamnings, boðun verkfalls og hvornig ákvörðun þar um skuli tekin.

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

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

6. gr.

Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms. Skal dómurinn skipaður einum manni frá hvorum aðila og oddamanni, er aðilar koma sér saman um, og er hann formaður dómsins. Oddamaður velur tvo menn til viðbótar í dóminn utan raða samningsaðila. Gerðardómur skal fella úrskurð innan eins mánaðar frá því, að

málinu er vísað til hans, nema aðilar komi sér saman um lengri frest. Skal úrskurðurinn taka tillit til starfskjara og þróunar þeirra við sambærileg störf á vinnumarkaði almennt, hvort sem er hjá atvinnufyrirtækjum eða ríki, ríkisstofnunum, sveitarfélögum og stofnunum þeirra.

7. gr.

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

8. gr.

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

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

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

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 samkvæmt 10. gr.
3. Til stuðnings aðila í annarri 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 samkvæmt 8. gr. hefur verið lögð fram getur sáttanefnd frestað boðuð

verkfalli í allt að fimmtán sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

10. gr.

Atkvæðagreiðslur um samninga og um sáttatillögu fara fram af hálfu bankaráða með þeim hætti, að atkvæði eru greidd í bankaráðum (og í stjórn Sambands íslenskra sparisjóða), og ræður meirihluti atkvæða afstöðu hverrar stofnunar um sig. Atkvæði stofnananna eru síðan vegin saman með ákveðnum vögum, er m. a. taka tillit til starfsmannafjölda þeirra, og ræður meirihluti atkvæða sem þannig er fengin.

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

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

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

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

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

Sáttanefnd úrskurðar um öli 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

tir sömu reglum og sáttatillögur, að því er varðar atkvæðagreiðslu.

13. gr.

Þegar vinnustöðvun er hafin, skulu allir ágreiðslustaðir viðkomandi stofnana vera lokaðir og er starfsmönnum bankanna, öðrum en bankastjórum og aðstoðarbankastjórum, óheimilt að vinna nokkurt starf fyrir vinnuveitanda sinn, þó með eftirtöldum undantekningum:

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir Samband íslenskra bankamanna skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera allir þeir, sem hafa húsvörslu að aðalstarfi og auk þeirra allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna Sambands íslenskra bankamanna, sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Sambands íslenskra bankamanna.
2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:

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. Enn fremur 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 kjörskrárdeilur.

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

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

16. gr.

Ákvæði í ráðningarsamningi er ógilt ef það brýtur í bága við kjarasamning starfsmanni í óhag.

Nú er sett á fót fyrirtæki í eigu þeirra stofnana sem hafa undirritað samkomulag þetta og skal þá ákveða kjör starfsmanna þess með samkomulagi milli viðkomandi stofnana og Sambands íslenskra bankamanna.

17. gr.

Samkomulag þetta öðlast gildi, þegar ákvæði um samnings- og verkfallsrétt starfsmanna ríkisbankanna hafa verið lögleidd í samræmi við yfirlýsingu bankanna frá 18. júní 1976 og viðskiptaráðherra hefur staðfest það.

Gert er ráð fyrir að gildistími samkomulagsins verði hinn sami og lagaákvæðanna. Aðilar geta þó hvenær sem er gert breytingar á samkomulaginu, séu þeir um það sammála, en slíkar breytingar skulu staðfestar af viðskiptaráðherra.

Samningur um trúnaðarmenn

1. gr.

Á hverjum vinnustað, þar sem starfandi eru a.m.k. 5 félagsmenn, er starfsmönnum heimilt að velja sér trúnaðarmenn starfsmannafélags og SÍB fyrir þann vinnustað. Fjöldi þeirra skal ákveðinn í samráði við SÍB, hlutaðeigandi starfsmannafélag og viðkomandi stofnun.

2. gr.

Trúnaðarmaður skal gæta þess, að kjarasamningar séu haldnir og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhætti. Trúnaðarmaður geri sitt besta til að skapa og viðhalda góðri samvinnu innan stofnunar og leitast við að leysa hugsanlegt 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 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 ísl. bankamanna eftir eðli málsins, skýrslu um kvartanir starfsmanna, jafnskjótt og við verður komið. Enn-

fremur gefur hann sömu aðilum skýrslu um að hvaða leyti hann telur að stofnunin hafi vanefnt kjarasamninga, svo og hvaða lagfæringar hafi fengist fram.

6. gr.

Nú þarf atvinnurekandi að fækka við sig starfsmönnum og skal trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

7. gr.

Trúnaðarmenn og formaður starfsmannafélags skulu hljóta hæfilegan frítíma á óskertum launum til nauðsynlegrar þátttöku á námskeiðum og fundum, er snerta störf þeirra sem slíkra, enda valdi það sem minnstri röskun á starfsemi bankans.

8. gr.

Trúnaðarmönnum og formanni starfsmannafélags er heimilt að rækja félagsleg störf sín í vinnutíma og skal honum sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

9. gr.

Formaður starfsmannafélags, í samráði við stjórn þess og trúnaðarmannaráð, fylgist með og hefur tillögurétt um launabreytingar og framkvæmd kjarasamninga. Fulltrúar starfsmannafélags eiga rétt á að koma á fundi bankaráðs til þess að ræða málefni starfsmanna.

10. gr.

Fundur bankastjórnar, starfsmannastjóra og fulltrúa starfsmanna um almenn hagsmunamála starfsfólks skulu haldnir, þegar annar hvor aðili óskar.

11. gr.

Fundur með stjórnendum og deildarstjórum banka og stjórn og/eða trúnaðarmönnum starfsmannafélags, einkum um skipulag og starfsemi bankans og áform um breytingar á því, skulu haldnir, þegar tilefni gefst til og annar hvor aðili óskar.

12. gr.

Aðilar geta hvenær sem er gert breytingar á samningi þessum, séu þeir um það sammála.

