

# KJARASAMNINGUR

SAMTAKA STARFSMANNA

FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

OG

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

1. október 2015 – 31. desember 2018

Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja SSF og Samtök atvinnulífsins  
undirrituðu nýjan kjarasamning 8. september 2015.  
Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til  
31. desember 2018  
Kjarasamningurinn frá 8. september 2015 hefur nú verið felldur inn í eldri  
kjarasamning.

# EFNISYFIRLIT

<b>1 KAUP</b> .....	<b>6</b>
1.1 Mánaðarlaun .....	6
1.2 Dagvinnukaup .....	8
1.3 Yfirvinnukaup .....	8
1.4 Álagsgreiðslur og vaktaálag .....	9
1.5 Röðun starfsheita í launaflokka .....	9
1.6 Desember- og orlofsuppbót .....	9
1.7 Starfsmannaviðtöl .....	10
<b>2 VINNUTÍMI</b> .....	<b>11</b>
2.1 Dagvinna .....	11
2.2 Hlutastarf .....	11
2.3 Yfirvinna .....	11
2.4 Lágmarkshvöld .....	12
2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir) .....	13
2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími .....	13
<b>3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>15</b>
3.1 Vinnuhlé í dagvinnu .....	15
3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu .....	15
3.3 Fæði og mötuneyti .....	15
<b>4 ORLOF</b> .....	<b>16</b>
4.1 Lengd orlofs .....	16
4.2 Orlofsfé .....	16
4.3 Orlofsár .....	16
4.4 Orlofstími .....	16
4.5 Ákvörðun orlofs .....	16
4.6 Veikindi í orlofi .....	16
4.7 Frestun orlofs .....	17
<b>5 FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>18</b>
5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi .....	18
5.2 Dagpeningar innanlands .....	18
5.3 Greiðsluháttur .....	18
5.4 Akstur til og frá vinnu .....	18
5.5 Fargjöld erlendis .....	18
5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis .....	18
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða .....	18
5.8 Endurskoðunarnefnd .....	19
5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað .....	19

<b>6</b>	<b>VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL</b> .....	<b>20</b>
6.1	Fjarvistir vegna veikinda .....	20
6.2	Fæðingarorlof .....	21
6.3	Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál .....	22
<b>7</b>	<b>SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR</b> .....	<b>23</b>
7.1	Slysatryggingar .....	23
7.2	Líftrygging .....	24
7.3	Greiðsla við andlát .....	25
7.4	Ferðatryggingar .....	25
7.5	Persónulegir munir .....	25
7.6	Vátryggingaskylda .....	26
<b>8</b>	<b>IDGJÖLD TIL LÍFEYRIS-, STYRKAR-, STARFSMENNTA- OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐA</b> .....	<b>27</b>
8.1	Lífeyrissjóðir .....	27
8.2	Styrktarsjóður .....	27
8.3	Menntunarsjóður .....	27
8.4	Starfsendurhæfingarsjóður .....	27
<b>9</b>	<b>VINNUFÖT</b> .....	<b>28</b>
9.1	Einkennisföt .....	28
9.2	Hlífðarföt .....	28
<b>10</b>	<b>AFLEYSINGAR</b> .....	<b>29</b>
10.1	Staðgenglar .....	29
<b>11</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL, LEYFI OG ATVINNUMISSIR</b> .....	<b>30</b>
11.1	Fullorðinsfræðsla .....	30
11.2	Leyfi .....	30
11.3	Atvinnumissir .....	30
<b>12</b>	<b>RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR</b> .....	<b>31</b>
12.1	Ráðningar í stöður .....	31
12.2	Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur .....	31
<b>13</b>	<b>ÝMIS ÁKVÆÐI</b> .....	<b>32</b>
13.1	Samvinna um skipulags- og tæknimál .....	32
13.2	Skilgreining .....	32
13.3	Lágmarkskjör .....	32
13.4	Starfsreglur .....	32
13.5	Trúnaðarmenn o.fl. ....	33
13.6	Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlinuvinnslu .....	33
13.7	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis .....	33

<b>14 GILDISTÍMI</b> .....	<b>34</b>
14.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. ....	34
 FYLGISKJÖL	
Bókanir. ....	35
Launatöflur 153–158 .....	39
 Kjarasamningur milli Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samtaka atvinnulífsins 11. mars 2014 .....	45
Kjarasamningur milli Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja annars vegar og Samtaka atvinnulífsins hins vegar 8. september 2015 .....	46
Samkomulag Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samtaka atvinnulífsins 24. október 2016 .....	55
 Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma .....	56
Lög nr. 34/1977, um kjarasamninga starfsmanna banka í eigu ríkisins .....	61
Samkomulag um kjarasamninga bankamanna .....	64
Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SSF fyrir starfsmenn Seðlabanka Íslands .....	67
Samningur um trúnaðarmenn .....	71

# 1 KAUP

## 1.1 Mánaðarlaun<sup>1</sup>

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns, sem gegnir fullu starfi, skulu frá og með 1. október 2015 vera sem segir í neðangreindum launaflokkum, skv. nánari ákvæðum sammings þessa.

### Launatafla 155. Gildir frá 1. október 2015.

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Eftir 12 ár	Eftir 15 ár
111	256.722	262.763	267.294	273.334	277.865	280.885	282.395
112	261.856	268.101	272.786	279.031	283.717	286.838	288.400
113	267.168	273.626	278.470	284.928	289.771	293.001	294.616
121	272.653	279.331	284.338	291.017	296.025	299.363	301.033
122	278.332	285.238	290.417	297.321	302.500	305.953	307.679
123	284.202	291.343	296.696	303.837	309.192	312.762	314.546
131	290.270	297.652	303.189	310.571	316.108	319.830	321.726
132	296.543	304.177	309.903	317.536	323.388	327.311	329.274
133	303.033	310.925	316.846	324.908	330.991	335.049	337.078
141	309.741	317.903	324.173	332.561	338.854	343.050	345.146
142	316.680	325.299	331.805	340.480	346.985	351.323	353.492
143	323.997	332.967	339.694	348.664	355.393	359.878	362.119
151	331.622	340.896	347.853	357.128	364.083	368.721	371.040
152	339.503	349.096	356.287	365.878	373.071	377.865	380.262
153	347.650	357.566	365.005	374.920	382.357	387.317	389.795
161	356.083	366.336	374.026	384.279	391.969	397.096	399.660
162	364.797	375.399	383.351	393.953	401.906	407.206	409.855
163	373.815	384.776	392.998	403.962	412.184	417.664	420.406
171	383.133	394.468	402.968	414.305	422.807	428.475	431.308
172	392.767	404.488	413.278	424.999	433.790	439.650	442.580
173	402.728	414.848	423.938	436.057	445.146	451.206	454.235
181	413.029	425.561	434.960	447.489	456.889	463.154	466.289
182	423.685	436.642	446.361	459.320	469.037	475.517	478.755
183	434.698	448.095	458.146	471.543	481.591	488.291	491.639

1 Sjá launatöflur 153-158 í fylgiskjölum.

191	446.084	459.940	470.329	484.183	494.572	501.499	504.962
192	457.858	472.183	482.928	497.251	507.994	515.157	518.738
193	470.035	484.845	495.955	510.766	521.875	529.281	532.984
201	482.626	497.941	509.428	524.743	536.230	543.888	547.716
202	495.643	511.478	523.355	539.192	551.070	558.988	562.947
203	509.105	525.479	537.760	554.134	566.414	574.603	578.695

Fæðingarstyrkur er 66.643 kr. frá 1. október 2015.

## Hækkun mánaðarlauna<sup>2</sup>

**1.10.2015:** Kauptaxtar hækka um 7,2%. Laun utan kauptaxta hækka sbr. „Launaþróunartryggingu“, sjá kjarasamning frá 8. september 2015 sem er fylgiskjal með heildarútgáfu samnings þessa. Hækkun launa og launatengdra liða skv. ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%. Starfsmenn sem hafa starfað í 6 mánuði eða lengur og eiga rétt á launabreytingu fá eingreiðslu kr. 150.000 m.v. fullt starf á tímabilinu 1. maí til 30. september 2015. Greiðslan er hlutfallsleg m.v. starfshlutfall og starfstíma. Orlof er innifalið í greiðslunni.

**1.1.2016:** Laun og launatengdir liðir hækka um 6,2%. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

**1.5.2017:** Laun og launatengdir liðir hækka um 5,0%. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

**1.5.2018:** Laun og launatengdir liðir hækka um 5,0%. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

1.1.2 Brot úr mánaðarlaunum reiknast þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.1.3 Við röðun í launaflokka skal meðal annars tekið tillit til starfsaldurs og menntunar. Eitt ár í starfi jafngildir einum flokki í launatöflu. Starfsaldur er ákveðinn með hliðsjón af eftirfarandi:

a) Störf hjá fjármálafyrirtæki 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.

1.1.4 Launaflokkar 111 – 123 eru aðeins ætlaðir lausráðnum starfsmönnum.

Fastráðinn starfsmaður skal eiga rétt á launum ekki lægri en skv. launaflokki 131.

2 Nánari skýringar á hækkun mánaðarlauna má finna í kjarasamningum undirrituðum 11. mars 2014, 8. september 2015 og samkomulagi undirrituðu 24. október 2016 sem eru fylgiskjöl með heildarútgáfu samnings þessa.

Starfsmaður skal eiga rétt á launum ekki lægri en skv. launaflokki 132 þegar fjögurra ára starfsaldri er náð.

- 1.1.5 Starfsmaður, sem starfað hefur í 3 ár í fjármálafyrirtæki, skal fá 4% álag á þau laun sem hann fær skv. grein 1.1.1. Eftir 5 ára starf verði þetta álag 7%, 7 ára starf 11%, 9 ára starf 14%, 12 ára starf 16% og eftir 15 ára starf 17%.

Starfsmaður, sem tekið hefur háskólapróf, fær aldursálag samkvæmt þessari grein að hámarki 4 árum fyrr en ella, enda nýttist menntun hans í starfi.

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

- 1.1.6 Ákvæði greina 1.1.3 – 1.1.5 taka einnig til starfsmanna, sem ekki gegna fullu starfi.
- 1.1.7 Það skal vera aðalregla að fastráðnir starfsmenn fái laun sín greidd fyrir fram fyrsta virkan dag hvers mánaðar en lausráðnir starfsmenn eftir á í lok hvers mánaðar eða fyrsta virkan dag þess næsta, nema um annað sé samið við hlutadeigandi starfsmannafélag.
- 1.1.8 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðil merktan nafni sínu. Á launaseðli skulu tilgreind föst laun starfsmanns það tímabil, sem greiðslan tekur til, fjöldi yfirvinnustunda og sundurliðun einstakra tekju- og frádráttarliða sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar svo og frítökuréttur.

## **1.2 Dagvinnukaup**

- 1.2.1 Dagvinnukaup á klst. miðast við deilitölu 160 miðað við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður er í.

## **1.3 Yfirvinnukaup**

- 1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu í hverjum launaflokki er 1,0385% af mánaðarlaunum miðað við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.3.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársdag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum miðað við þann launaflokk er starfsmaður tekur laun eftir.
- 1.3.3 Semja má við starfsmenn um fasta mánaðarlega þóknun fyrir yfirvinnu.
- 1.3.4 Öll yfirvinna skal greidd eftir á fyrir hvern mánuð eða 30 daga og komi til útborgunar eigi síðar en 2 vikum eftir síðasta reikningsdag.
- 1.3.5 Starfsmaður í hlutastarfi skal fá greitt dagvinnukaup sæki hann námskeið að deginum til þótt það sé haldið utan reglulegs vinnutíma hans.



## **1.4 Álagsgreiðslur og vaktaálag**

1.4.1 Vaktaálag skal miðast við þann launaflokk sem viðkomandi starfsmaður er í. Á tímabilinu kl. 17:00–24:00 skal vaktaálag vera 33,33%, á tímabilinu kl. 24:00–09:00 og um helgar 45% og á stórhátíðadögum 90%. Þetta ákvæði á þó ekki við um kvöld- og næturverði né um starfsfólk sem vinnur á tímabilinu kl. 12:30–19:15, sbr. grein 2.2.3.

## **1.5 Röðun starfsheita í launaflokka**

Lágmarkslaun starfsheita í launaflokka skulu vera sem hér segir:

121	Nýliðar
131	Gjaldkerar og bankaritarar
151	Fulltrúar/ráðgjafar
161	Deildarstjórar/féhirðar
171	Þjónustu-/afgreiðslu- og skrifstofustjórar
171	Sérfræðingar
191	Útibússtjórar, forstöðumenn og embættismenn

## **1.6 Desember- og orlofsuppbót**

1.6.1 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er sem hér segir:

Á árinu 2014 kr. 73.600.

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfellt í starfi í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða eru í starfi fyrstu viku í desember.

Desemberuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna desemberuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

1.6.2 Orlofsuppbót

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2014 verði orlofsuppbót kr. 39.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

Fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Uppbótin greiðist þann 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsár-

inu, öllum starfsmönnum sem verið hafa samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum m.v. 30. apríl eða eru í starfi fyrstu viku í maí. Orlofsuppbót innifelur orlof, er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum. Áunna orlofsuppbót skal gera upp samhliða starfslokum verði þau fyrir gjalddaga uppbótarinnar.

### 1.7 Starfsmannaviðtöl<sup>3</sup>

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. (Sjá meðfylgjandi bókun með leiðbeiningum um starfsmannaviðtöl í neðanmálsgrein). Óski starfsmaður eftir viðtali skal það veitt innan tveggja mánaða.

---

### 3 Fylgiskjal vegna starfsmannaviðtala (Bókun dags. 16. maí 2011)

Í grein 1.7 í kjarasamningnum er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur.

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði yfirmaður og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns, t.d. eftirfarandi umræðuefni:

- Helstu verkefni í starfinu.
- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuaðstaða.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Önnur starfskjör.

## 2 VINNUTÍMI

### 2.1 Dagvinna

- 2.1.1 Hinn almenni dagvinnutími er frá kl. 9 til kl. 17 mánudaga til föstudaga, að báðum dögum meðtöldum.
- 2.1.2 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur. Að öðrum kosti reiknast auður tími milli vinnutíma að fullu.
- 2.1.3 Starfsmenn skulu ljúka venjulegum daglegum verkefnum þó það taki lengri tíma en hinn tilgreinda dagvinnutíma.
- 2.1.4 Heimilt er að haga vinnudegi með öðrum hætti en segir í grein 2.1.1 sé um það samkomulag milli hlutaðeigandi starfsmanna, stjórnar starfsmannafélags og fjármálafyrirtækis.

### 2.2 Hlutastarf

- 2.2.1 Starfsmaður, sem vinnur hlutastarf, hlýtur greiðslur og orlof eins og starfshlutfall hans segir til um.
- 2.2.2 Starfshlutfall er metið með hliðsjón af greinum 1.1.3 og 1.2.1. Matartími telst ekki til vinnutíma.
- 2.2.3 Launahlutfall starfsmanna, sem vinna 6 1/4 klst. á dag með fastan vinnutíma á tímabilinu kl. 12:30-19:15, er 100% og er ekki talin yfirvinna né vaktálag á þann tíma.

### 2.3 Yfirvinna

- 2.3.1 Sé unnið fram yfir venjulegan vinnutíma við störf, sem ekki teljast til daglegra verkefna, skal greiða yfirvinnu, enda sé ákvörðun tekin um það hverju sinni.
- 2.3.2 Öll vinna sem unnin er á frídögum greiðist sem yfirvinna, sbr. greinar 1.3.1. og 1.3.2. Auk hinna vikulegu frídaga skulu eftirtaldir dagar taldir sérstakir frídagar: Nýársdagur, skírdagur, föstudagurinn langi, laugardagur fyrir páska, páskadagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvítasunnu, 17. júní, fyrsti mánudagur í ágúst, aðfangadagur, jóladagur og annar í jólum og ennfremur gamlársdagur frá kl. 12.
- 2.3.3 Sé unnið í matar- eða kaffitíma þannig að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffitíminn greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast með viðbót við yfirvinnutíma, svo og matar- og kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.

- 2.3.4 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst. á virkum dögum og a.m.k. 5 klst. eftir kl. 17 á föstudögum, á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum, nema reglulegur vinnutími hefjist innan þriggja eða fimm klst. frá því að hann fór til vinnu.
- 2.3.5 Hafi starfsmaður skemmti vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í grein 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd eins og segir í greinum 2.3.6 og 2.3.7.
- 2.3.6 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

## 2.4 Lágmarkshvöld

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari yfir 13 klst.
  - 2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða 8 klst. samfellda hvíld.
- Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum. Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að 8 klst.
- Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fjármálafyrirtækisins í samráði við starfsmenn, enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.
- 2.4.3 Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

- 2.4.4 Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.
- 2.4.5 Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings milli aðila frá 11. júní 1999 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Sá samningur fylgir kjarasamningi þessum og telst hluti hans.
- 2.4.6 Starfsfólk sem eingöngu vinnur einhliða störf („monoton og mekanísk“) og þá einkum á skráningartækjum skal hljóta reglubundna hvíld frá tækinu t.d. 10 mín. á klst., þannig að viðvarandi einhliða álag sé rofið og tilbreyting fáiast.

## **2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir)**

- 2.5.1 Sé þess óskað að staðin sé útkallsvakt, en með útkallsvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli, greiðist í tímakaup vaktaálag, sbr. grein 1.4.1, meðan vaktin stendur. Ef starfsmaður er kallaður í vinnu á meðan ber honum yfirvinnukaup skv. grein 2.3.4 og falli niður útkallsvaktagreiddslur fyrir greiddan tíma.
- 2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mín. frí jafngildir 33% vaktaálagi á klst. en 27 mín. frí 45% vaktaálagi.

## **2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími**

- 2.6.1 Vinnuvika vakta skal hefjast kl. 0:00 aðfaranótt mánudags og ljúka kl. 24:00 föstudagskvöld. Hún er 40 klst. að meðaltali á viku á tví- og þrískiptum vöktum.
- 2.6.2 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.3 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.4 Sé varðskrá breytt vegna sérstakra ástæðna með minna en eins sólarhrings fyrirvara, skal bæta það með þriggja klst. yfirvinnukaupi. Sé fyrirvari 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.6.5 Óheimilt er að skipuleggja vaktir á laugardögum og sunnudögum eða öðrum frídögum, nema með sérstöku samkomulagi við viðkomandi starfsmannafélag og/eða SSF.
- 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 fyrirtækis 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 viku-  
legri vinnuskyldu, 25 mín. lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.8 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans, allt að 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.9 Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mín. í samverutíma við hver vaktaskipti, enda yfirgefi starfsmaður ekki stöðu sína fyrr en eftir að vinnuvöku er lokið og næsti vaktahópur (vaktavinnumaður) hefur tekið við.
- 2.6.10 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, geta við 55 ára aldur felld niður nætur- og útkallsvaktir, enda hafi þeir unnið a.m.k. 5 ár hjá stofnuninni á vöktum. Gæslustarf er undanskilið.

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

#### **3.1 Vinnuhlé í dagvinnu**

- 3.1.1 Matartími, 30 mín., skal vera á tímabilinu 11:30–13:30. Ef mötuneyti er ekki fyrir hendi skal matartími vera ein klst. á sama tímabili án lengingar dagvinnutímabils.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matar- og kaffitíma með samkomulagi fyrirtækis og þeirra starfsmanna sem í hlut eiga og stjórnar starfsmannafélags.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt samkvæmt grein 3.1.2 lýkur dagvinnutímabilinu þeim mun síðar eða fyrr.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skal vera 20 mín. kaffihlé og telst það til vinnutímans.
- 3.1.5 Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klst. í matarhléi, enda þótt mötuneyti sé til staðar, þegar heilsufarslegar ástæður krefjast þess að mati trúnaðarlæknis fyrirtækis.

#### **3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu**

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu matartímar vera ein klst. á tímabilinu kl. 19–20 að kvöldi, kl. 03–04 að nóttu og kl. 11:30 – 13:30 á frídögum skv. grein 2.3.2. Matartímar þessir á yfirvinnutímabili teljast til vinnutímans. Matartímar í yfirvinnu hjá starfsmönnum, sem vinna til kl. 19:15 skv. grein 2.2.3, eru að kvöldi frá kl. 19:15–20:15.
- 3.2.2 Sé unnin yfirvinna eða aukavakt, skulu kaffitímar vera kl. 21:00–21:20, 24:00–00:20, 05:40–06:00 og 07:40–08:00. Kaffi- og matartímar í yfirvinnu á tímabilinu kl. 08:00–17:00 skulu vera þeir sömu og í dagvinnu.

#### **3.3 Fæði og mötuneyti**

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

## **4 ORLOF**

### **4.1 Lengd orlofs**

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 vinnudagar. Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í tvo vinnudaga fyrir hvern unninn mánuð. Þeir sem starfað hafa í 5 ár fá leyfi í 27 daga og þeir sem hafa starfað í 10 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf. Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.

### **4.2 Orlofsfé<sup>4</sup>**

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 5 ára starfsaldur skal hann fá 11,59%. Við 10 ára starfsaldur skal hann fá 13,04%.

### **4.3 Orlofsár**

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

### **4.4 Orlofstími**

- 4.4.1 Orlofstími er að jafnaði frá 15. maí til 30. september.
- 4.4.2 Starfsmenn, sem nota orlofstíma sinn eða hluta af honum á tímabilinu frá 1. október til 14. maí, fá hann lengdan um 1/4 hluta.

### **4.5 Ákvörðun orlofs**

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli tekið. Hugað sé að orlofstöku fyrir upphaf orlofsárs og unnið tímanlega að skipulagningu hennar. Hann skal taka tillit til óska starfsmanna um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Störf þeirra sem njóta leyfis inna aðrir starfsmenn af hendi.
- 4.5.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

### **4.6 Veikindi í orlofi**

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

---

4 Ákvæði um orlofsframlag féll niður frá 1. febrúar 2012 og var felld inn í launatöflu frá þeim tíma.



## **4.7 Frestun orlofs**

- 4.7.1 Orlof má aðeins geyma milli ára með sérstöku samkomulagi við starfsmannastjóra, enda sé þá geymt orlof almennt ekki tekið á tímabilinu desember-janúar. Starfsmenn taki þó orlof árlega eins og tilskilið er og geymdu orlofi fyrra árs lokið hvert sinn.
- 4.7.2 Nú tekur starfsmaður ekki orlof eða hluta af orlofi samkvæmt beiðni yfirmanns síns og geymist þá orlofið til næsta árs skv. grein 4.7.1. Starfsmönnum er óheimilt að taka vinnu í stað orlofs.
- 4.7.3 Komi maður úr öðru starfi án þess að hafa notið áunnins orlofs, þá á hann rétt á launalausum leyfi þar til fullu orlofi er náð.

## **5 FERÐIR OG GISTING**

### **5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi**

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum fjármálafyrirtækis skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað að starfsmaður þurfi að kaupa sér fæði utan heimilis eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.

### **5.2 Dagpeningar innanlands**

- 5.2.1 Einnig má greiða gisti- og ferðakostnað með dagpeningum sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands fari skv. ákvörðunum ferðakostnaðar-nefndar ríkisins.

### **5.3 Greiðsluháttur**

- 5.3.1 Fyrir fram skal af fjármálafyrirtæki og starfsmanni ákveðið hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

### **5.4 Akstur til og frá vinnu**

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

### **5.5 Fargjöld erlendis**

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

### **5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis**

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

### **5.7 Dagpeningar vegna námskeiða**

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

## **5.8 Endurskoðunarnefnd**

- 5.8.1 Upphæð dagpeninga skv. samningi þessum skal ákveðin og endurskoðuð þegar þörf er á og samningsaðili óskar þess. Endurskoðunin skal unnin af nefnd er sé skipuð tveimur fulltrúum SSF og tveimur fulltrúum tilnefndum af fjármálafyrirtækjunum.
- 5.8.2 Nefnd þessi skal einnig endurskoða flokkun landa eftir dvalarkostnaði svo og greiðslur fyrir afnot eigin bifreiða starfsmanna sé notkun þeirra nauðsynleg vegna starfsins.
- 5.8.3 Náist ekki samkomulag skal oddamaður tilnefndur af Hagstofu Íslands.

## **5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað**

- 5.9.1 Þegar starfsmaður vinnur fjarri reglulegum vinnustað skal hann eiga rétt á ókeypis flutningi í vinnutíma til og frá heimili sínu eins og hér segir:
  - a. Daglega ef vegalengd frá tímabundnum vinnustað til reglulegs vinnustaðar eftir aðalleið er 30–60 km.
  - b. Vikulega ef sú vegalengd er 61–150 km.
  - c. Hálfmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira.
  - d. Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. lið b) og .

## 6 VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL

### 6.1 Fjarvistir vegna veikinda

- 6.1.1 Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum ekki sótt vinnu skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum og verður þá ákveðið hvort læknisvottorðs skuli krafist.
- 6.1.2 Verði fastráðinn starfsmaður veikur, þá heldur hann launum sínum óskertum er veikindi hans vara eigi lengur en 3 mánuði á 12 mánuðum. Sé hann vegna veikinda ófær til starfa í fyrirtækinu lengur en 3 mánuði á 12 mánuðum, lækka laun hans um helming þann tíma sem umfram er. Þegar veikindi hans hafa varað í 6 mánuði af 12 mánuðum fellur launagreiðsla niður. Fyrir starfsmenn sem náð hafa 10 ára starfsaldri lengist 3 mánaða fresturinn í 4 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 8 mánuði. Fyrir starfsmenn sem náð hafa 15 ára starfsaldri eða lengri lengist 3 mánaða fresturinn í 6 mánuði og 6 mánaða fresturinn í 12 mánuði. Starfsmaður sem náð hefur 20 ára starfsaldri á rétt til óskertra launa í 12 mánuði en þá fellur launagreiðsla niður.

#### Skýring

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

- 6.1.3 Lausráðnir starfsmenn eiga rétt til fullra launa í 30 daga og hálfra launa í aðra 30 daga.
- 6.1.4 Til óskertra launa telst, auk fastra mánaðarlauna samkvæmt kjarasamningi, greiðsla fyrir reglubundna yfirvinnu og vaktaálag, enda hafi vinnuframlag eða vinnutími verið ákveðinn með reglubundinni varðskrá. Ákvæði þessarar málsgreinar taka einnig til annarrar reglubundinnar yfirvinnu sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 6.1.5 Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfellt lengur en svarar til einnar viku vinnuskyldu hans skal hann, auk fastra launa sem greidd eru skv. greinum 6.1.2 – 6.1.4, fá greidda þá yfirvinnu sem hann sannanlega hefði unnið og ekki stafar af fjarveru hans.
- 6.1.6 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á leið til og frá vinnu greiðast laun skv. sömu reglum og greinir í grein 6.1 frá upphafi fjarvistanna.

- 6.1.7 Starfsmenn, sem verða að hætta starfi vegna varanlegrar örorku, fá greidd 4 mánaða laun.
- 6.1.8 Hvert fjármálfyrirtæki ræður lækni til þess að annast nauðsynlegt eftirlit með heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna og er hann jafnframt trúnaðarlæknir fyrirtækisins einnig að því er varðar framkvæmd eftirlits með fjarvistum vegna veikinda.
- 6.1.9 Reynt skal að fyrirbyggja að tækniþróun leiði til nýrra atvinnusjúkdóma. Fyrirtækin greiða allan kostnað við nauðsynlega læknisskoðun, s.s. augnskoðun þeirra starfsmanna sem vinna við tölvuskjá, eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Fyrirtækin greiða læknisvottorð starfsmanna.
- 6.1.10 Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda skal foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð, þó að hámarki 12 daga á hverjum 12 mánuðum, til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda þá dagvinnulaunum sínum, svo og vaktálagi þar sem það á við.

## **6.2 Fæðingarorlof**

- 6.2.1 Fjármálfyrirtæki greiðir fastráðnum starfsmanni í lögbundnu fæðingarorlofi mismun á óskertum launum sbr. gr. 6.1.4 og greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði, þó aldrei hærrí fjárhæð en sem, nemur mismun á greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði og viðmiðunarþaki sjóðsins eins og það er á hverjum tíma, nú skv. 3. mgr. 13. gr. laga nr. 95/2000. Sama greiðsla skal innt af hendi ef fastráðinn starfsmaður tekur kjörbarn og hefst orlofstaka strax og tekið er við barninu í fóstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fósturláts eftir 18 vikna meðgöngu og í þriggja mánaða fæðingarorlofi ef um andvana fæðingu er að ræða eftir 22 vikna meðgöngu. Ef um fjölburafæðingu er að ræða skal greiðslutímabil fjármálfyrirtækisins lengjast samsvarandi og greiðsluskylda Fæðingarorlofssjóðs. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í fóstur á sama tíma. Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi falla niður frá þeim degi sem foreldrar láta frá sér barn vegna ættleiðingar, fósturs eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Í þessum tilvikum skulu greiðslur þó aldrei inntar af hendi í skemmri tíma en 2 mánuði. Enn fremur framlengist greiðsluskylda fyrirtækisins í fæðingarorlofi um allt að 2 mánuði sé um að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris. Slík þörf skal rökstudd með læknisvottorði og staðfest af trúnaðarlækni. Sé lengri fjarvera nauðsynleg að dómi trúnaðarlæknis skal meta þær samkvæmt ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 6.1.
- 6.2.2 Starfsmaður í fæðingarorlofi greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og fjármálfyrirtækis og fyrirtækið tryggir 6% mótframlag af sömu upphæð þann tíma sem orlofið varir enda greiði starfsmaðurinn iðgjald af sama stofni. Fyrir starfsmenn í hlutfallsdeildum lífeyrissjóða (ekki B-deild LSR) tryggir fyrirtækið mótframlag af fóstum mánaðarlaunum skv. samþykkt-

um viðkomandi sjóða. Vinnuveitandi greiðir sem svarar 2% af heildarlaunum starfsmanns í séreignarsjóð fyrstu þrjú starfsárin en 7% eftir það, í samræmi við það samkomulag sem gildir hjá hverjum aðila fyrir sig. Fjármálafyrirtæki greiðir 7% iðgjald af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og banka í séreignarsjóð fyrir starfsmann í fæðingarorlofi sem öðlast hefur réttindi til séreignarsjóðs-greiðslu skv. grein 8.1.2 í kjarasamningi þessum. Breytingar samkvæmt þessari grein tóku gildi 1. janúar 2005 og skal hámarksfjárhæð mánaðarlegrar greiðslu af hálfu vinnuveitanda taka breytingum í samræmi við breytingar sem kunna að vera gerðar á lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

- 6.2.3 Allar fjarvistir vegna þessa fæðingarorlofs teljast til starfstíma við mat á réttindum. Um lífeyrisrétt fer þó samkvæmt framangreindri viðmiðun.
- 6.2.4 Greiða skal fastráðnum starfsmanni 66.643<sup>5</sup> kr. við barnburð. Greiðslan skal taka breytingum til samræmis við almenna hækkun launatöflu skv. 1. kafla.
- 6.2.5 Ef fastráðinn starfsmaður óskar að taka lengra orlof vegna barnburðar en að framan greinir án launa skal viðkomandi fjármálafyrirtæki leitast við að verða við þeirri ósk.
- 6.2.6 Verði breytingar á reglum almannatrygginga um greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi á samningstímanum skulu þessar reglur teknar til endurskoðunar. Sú endurskoðun getur þó ekki leitt til þess að heildargreiðslur til foreldra lækki.

### **6.3 Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál**

- 6.3.1 Um aðbúnað og hollustuhætti fari að lögum nr. 46/1980.
- 6.3.2 Fjármálafyrirtækin 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.

---

5 Gildir frá 1. október 2015.

## 7 SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR

### 7.1 Slysátryggingar

- 7.1.1 Skýlt er atvinnurekanda að váttryggja launafólk það, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss.
- 7.1.2 Váttryggingin gildir allan sólarhringinn.
- 7.1.3 Starfsmaður missir eigi rétt sinn til bóta samkvæmt þessari váttryggingu þó hann sé váttryggður annars staðar. Þó greiðast ekki bætur til starfsmanns úr váttryggingu þessari hafi fjármálafyrirtæki jafnframt keypt ferðaslysátryggingu sem starfsmaður fellur undir, enda veiti hún betri vernd en váttrygging þessi.
- 7.1.4 Váttryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækja-tryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysátryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 7.1.5 Váttryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir atvinnurekanda (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum. Váttryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.
- 7.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta  
Váttryggingarfjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs fyrir september 2016 (438,5 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.  
Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli váttryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.
- 7.1.7 Bætur vegna varanlegrar örorku  
Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefin er út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.  
Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 17.688.960. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 176.890, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 353.780, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 707.558. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 48.644.651.  
Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

### 7.1.8 Dánarbætur verða frá 1. september 2016

1) Ef hinn látni er ógiftur og lætur ekki eftir sig barn/börn og hefur ekki séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, kr. 1.643.753.

2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fösturbörn undir 18 ára aldri, kr. 5.277.890. Sama bótaupphæð gildir hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri.

3) Ef hinn látni var í hjúskap skulu bætur til maka vera kr. 7.265.111. Hafi hinn látni verið í sambúð skal sambúðaraðili eiga rétt til bóta eins og um hjúskap væri að ræða, enda hafi sambúðaraðili sannanlega haldið heimili með hinum látna um árabíl, þó eigi skemur en tveimur árum fyrir andlát hans.

4) Ef hinn látni lætur eftir sig barn/börn/kjörbörn/fösturbörn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 2.416.643. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn/fösturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhalds- eða háskólastigi í a.m.k. 6 mánuði ársins. Einnig hafa sama bótarétt barn (börn/kjörbörn/fösturbörn) hans á aldrinum 18-25 ára sem eiga við mikil og langvarandi veikindi að stríða, eru öryrkjar, fötluð eða þroskaheft. Ákvæði þessarar málsgreinar gilda hvort sem hinn látni var í hjúskap eða óvígðri sambúð.

Bætur greiðast aðeins samkvæmt einum af tölulíðum nr. 1,2 og 3. Til viðbótar tölulíðum nr. 2 og 3 geta komið bætur skv. tölulíð 4.

Rétthafar til bóta eru lögerfingjar (sjá grein 7.2.4).

## 7.2 Líftrygging

7.2.1 Frá og með fastráðningu skulu starfsmenn njóta hóplíftryggingaverndar, þar sem fyrirtækið greiðir iðgjald fyrir félagsmenn SSF.

7.2.2 Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.8 og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári. Líftryggingafjárhæðir þeirra sem eru eldri en 50 ára lækka þó um 4% af grunntryggingarfjárhæðum fyrir hvert aldursár umfram 50 ár.

7.2.3 Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast rétthafa bætur úr líftryggingu að frádrögnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.

7.2.4 Um rétt til greiðslu váttryggingarfjárhæðarinnar fer samkvæmt reglum XV. kafla laga nr. 30/2004. Hafi váttryggingartaki/váttryggður ekki ráðstafað réttindum samkvæmt váttryggingarsamningi með tilnefningu rétthafa, framsali eða veðsetningu gilda reglur 100. gr. laga nr. 30/2004. Rennur váttryggingarfjárhæðin þá til maka váttryggðs. Láti váttryggður ekki eftir sig maka fellur váttryggingarfjárhæðin til erfingja váttryggðs samkvæmt lögum eða erfðaskrá. Óski váttryggingartaki eftir því að váttryggingarfjárhæðin verði greidd til tiltekinnar nafngreindra einstaklinga eða annarra rétthafa, er nauðsynlegt að semja um slíkt við það váttryggingafélag sem fjármálafyrirtæki hefur samið við.



- 7.2.5 Ákvæði um vísitölutengingu bóta eru hinar sömu og gilda um slysatryggingu starfsmanna skv. kafla 7.1.5.
- 7.2.6 Vátryggingavernd fellur niður þegar starfsmaður hættir störfum hjá vátryggingataka, þó aldrei síðar en þegar starfsmaður nær 65 ára aldri. Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.
- 7.2.7 Við starfslok skal starfsmanni bjóðast sams konar líftrygging af hálfu þess vátryggingafélags sem fjármálafyrirtæki hefur samið við, án nýrra heilsufarsupplýsinga, skv. gjaldskrá vátryggingafélagsins fyrir einstaklingsbundnar líftryggingar. Hámark líftryggingafjárhæðar í framhaldstryggingu er kr. 6.041.608 (m.v. vísitölu neysluverðs í september 2016, 438,5 stig). Skal starfsmaður tilkynna vátryggingafélagi um að hann óski eftir framhaldstryggingu innan þriggja mánaða frá starfslokum, að þeim tíma liðnum fellur réttur til framhaldstryggingar niður. Réttur til framhaldstryggingar fellur ennfremur niður ef starfsmaður nýtur sambærilegrar hóplíftryggingar hjá nýjum vinnuveitanda.
- 7.2.8 Óheimilt er að framselja, veðsetja eða ráðstafa með öðrum hætti réttindum sem hóplíftryggingin veitir. Falli líftryggingin úr gildi af öðrum orsökum en dauða, er verðmæti hennar ekkert.

### **7.3 Greiðsla við andlát**

- 7.3.1 Við andlát fastráðins starfsmanns skal fjármálafyrirtæki greiða erfingjum hans sem svarar 4 mánaða launum hins látna, talið frá næstu mánaðamótum eftir andlátíð.

### **7.4 Ferðatryggingar**

- 7.4.1 Veikist starfsmaður eða deyi á ferðalagi á vegum fjármálafyrirtækis greiðir fjármálafyrirtækið þann beina kostnað sem af því hlýst.
- 7.4.2 Týnist farangur starfsmanns eða honum er stolið á ferðalagi á vegum fjármálafyrirtækis skal fyrirtækið bæta tjónið.
- 7.4.3 Greiði fjármálafyrirtæki starfsmanni bætur skv. grein 7.4.1 eða 7.4.2, gengur það inn í rétt starfsmanns til bóta úr þeim ferðatryggingum sem starfsmaður getur gert kröfu um.

### **7.5 Persónulegir munir**

- 7.5.1 Verði starfsmaður fyrir tjóni á fötum eða persónulegum munum sínum við vinnu sína eða á ferðalögum á vegum fjármálafyrirtækis, skal fjármálafyrirtæki bæta tjónið að fullu svo fremi að ekki sé um að kenna augljósu gáleysi starfsmanns.

## **7.6 Vátryggingaskylda**

- 7.6.1 Atvinnurekanda ber að kaupa slysa- og líftryggingu skv. gr. 7.1 og 7.2 hjá vátryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um vátryggingar.
- 7.6.2 Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um vátryggingarnar skilmálar viðkomandi vátryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.
- 7.6.3 Ofangreind ákvæði um slysa- og líftryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. september 2016.

## **8 IÐGJÖLD TIL LÍFEYRIS-, STYRKTAÐAR-, STARFSMENNTA- OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐA**

### **8.1 Lífeyrissjóðir**

- 8.1.1 Iðgjöld til samtryggingarlífeyrissjóða eru þannig að 4% eru dregin af launum starfsmanns og vinnuveitandi greiðir sem svarar 6% mótframlag. Hjá þeim starfsmönnum sem eiga aðild að eldri lífeyriskerfum verður áfram miðað við þann grunn sem kveðið er um hjá hverjum aðila fyrir sig.
- 8.1.2 Vinnuveitandi greiðir sem svarar 2% af heildarlaunum starfsmanns í séreignarsjóð fyrstu þrjú starfsárin en 7% eftir það, í samræmi við það samkomulag sem gildir hjá hverjum aðila fyrir sig. Réttur til þessarar greiðslu lýtur sömu reglu og önnur starfsaldurstengd réttindi vegna starfa í öðru fjármálafyrirtæki.
- 8.1.3 Í þeim tilvikum að starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir fjármálafyrirtæki frá 1.1.2003 mótframlag að jöfnu, allt að 2% á móti 2% framlagi starfsmanns.

### **8.2 Styrktarsjóður**

- 8.2.1 Fjármálafyrirtæki greiða 0,5% af grunnlaunum miðað við reikningsforsendur samkvæmt launatöflu í gr. 1.1.1. Frá og með 1. maí 2017 hækkar greiðslan í 0,7% miðað við sömu forsendur.

### **8.3 Menntunarsjóður<sup>6</sup>**

- 8.3.1 Fjármálafyrirtæki greiði 0,3% í Menntunarsjóð SSF af sama stofni og í Styrktarsjóð SSF.

### **8.4 Starfsendurhæfingarsjóður**

- 8.4.1 Atvinnurekendur greiða 0,13%<sup>7</sup> í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð.

---

6 Gjald í Menntunarsjóð hækkaði úr 0,2% í 0,3% þann 1. janúar 2014.

7 Gjald til VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs verður 0,1% á árunum 2016 og 2017.

## **9 VINNUFÖT**

### **9.1 Einkennisföt**

9.1.1 Beri starfsmaður, s.s. vörður, sérstakan einkennisfatnað vegna starfsins, skal hann fá hann sér að kostnaðarlausu.

### **9.2 Hlífðarföt**

9.2.1 Séu hlífðarföt nauðsynleg í starfi, t.d. vinnusloppar, skulu þau látin í té endurgjaldslaust.

## 10 AFLEYSINGAR

### 10.1 Staðgenglar

10.1.1 Sé aðalstarf starfsmanns launað sem staðgengilsstarf yfirmanns í auglýstri stöðu, ber honum laun skv. launaflokki yfirmannsins fyrir allan þann tíma sem hann gegnir starfinu umfram orlof yfirmannsins á yfirstandandi orlofsári, enda hafi honum verið falið sérstaklega að ganga í starf yfirmannsins. Starfsmaður, sem ekki er staðgengill yfirmanns í auglýstri stöðu en er falið sérstaklega að gegna starfi hans í forföllum eða starfi annars hærra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða allan þann tíma er hann gegnir starfi hans. Við framkvæmd á þessari grein skal sú regla gilda að ofangreindur launamismunur komi til greiðslu mánaðarlega ef fyrirsjáanlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði samfelld, annars í árslok.

## **11 FRÆÐSLUMÁL, LEYFI OG ATVINNUMISSIR**

### **11.1 Fullorðinsfræðsla**

11.1.1 Aukin verði fullorðinsfræðsla og endurmenntun fyrir starfshópa og starfsmenn. Einnig skal leggja áherslu á sérþjálfun.

### **11.2 Leyfi**

11.2.1 Starfsfólk, sem starfsins vegna hefur á því sérstaka þörf, getur hlotið leyfi um stundarsakir til fræðslu eða rannsóknarferða á vegum fjármálafyrirtækja og fyrir þeirra tilstilli, sbr. grein 5.7. Jafnframt gefist starfsfólki kostur á leyfi frá starfi á eigin vegum með samkomulagi við æðstu stjórnendur.

### **11.3 Atvinnumissir**

11.3.1 Leggist niður störf eða fækki föstu starfsfólki við meiriháttar skipulags- eða tæknibreytingar, skal leitast við að veita því önnur störf í fyrirtækinu með sambærilegum tekjumöguleikum og þá þjálfun sem þarf til að mæta hinu nýja starfi.

## 12 RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG UPPSAGNARFRESTUR

### 12.1 Ráðningar í stöður

- 12.1.1 Nýtt starf eða starf sem losnar skal auglýsa laust til umsóknar með tveggja vikna fyrirvara í viðkomandi fyrirtæki. Umsóknarfrestur getur þó verið styttri að höfðu samráði við formann starfsmannafélags. Í auglýsingu skal þess getið hvaða starfsheiti skv. grein 1.5 hið auglýsta starf tilheyrir. Ákvæði þessarar greinar gilda ekki um störf nýliða, bankaritara, varða, gjaldkera og aðstoðarfulltrúa.
- 12.1.2 Starfsmenn fjármálafyrirtækja skulu að jafnaði sitja fyrir við ráðningu í stöður þessar.
- 12.1.3 Starfsmenn mega ekki, án leyfis æðstu stjórnenda, reka atvinnu né vera umboðsmenn annarra gagnvart fyrirtækinu.

### 12.2 Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur

- 12.2.1 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.
- 12.2.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur lausráðinna starfsmanna er tveir mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg.
- 12.2.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur fastráðinna starfsmanna er þrjú mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg. Starfsmanni, sem starfað hefur a.m.k. í 10 ár í fjármálafyrirtæki eða náð hefur 45 ára aldri, verður þó ekki sagt upp með skemmri uppsagnarfresti en sex mánuðum.
- 12.2.4 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá. Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess. Formanni hlutaðeigandi starfsmannafélags/trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.
- 12.2.5 Hafí starfsmaður brotið starfsreglur fjármálafyrirtækis 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.
- 12.2.6 Starfsmenn eiga við fastráðningu rétt á grunnfræðslu um fjármálafyrirtæki og bankakerfið.

## 13 ÝMIS ÁKVÆÐI

### 13.1 Samvinna um skipulags- og tæknimál

- 13.1.1 Samvinna skal ríkja milli stjórnenda og starfsmanna sem miðar að góðri starfsaðstöðu og starfsöryggi og tryggt gæti árangursríkt starf en um leið eftt rekstur viðkomandi fjármálafyrirtækis. Með samvinnu þessari skal tryggt hverju sinni að sjónarmið starfsmanna komi fram. Leitað skal samkomulags milli fjármálafyrirtækis annars vegar og viðkomandi starfsmannafélags og/eða SSF hins vegar um breytingar á skipulagi, s.s. tæknivæðingu, opnunartíma, umhverfi, starfsaðstöðu, fræðslumálum og starfsþjálfun, enda varði þessi atriði umtalsverðan fjölda starfsfólks á hverjum vinnustað. Fjármálafyrirtæki greini starfsmannafélagi og/eða SSF frá fyrirhuguðum breytingum þegar á umræðustigi og verði fulltrúi starfsmanna hafður með í ráðum.
- 13.1.2 Innan hvers fjármálafyrirtækis, þar sem því verður við komið, starfi fræðslunefnd skipuð fulltrúum viðkomandi fjármálafyrirtækis og starfsmannafélags.

### 13.2 Skilgreining

- 13.2.1 Þar sem orðið „fjármálafyrirtæki“ er notað í kjarasamningi þessum er átt við fyrirtæki þau sem félagsmenn SSF vinna hjá og eru aðilar að samningi þessum hvort sem það eru bankar, sparisjóðir eða þjónustustofnanir í eigu einstakra banka eða fleiri banka í sameiningu.

### 13.3 Lágmarkskjör

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

### 13.4 Starfsreglur

- 13.4.1 Fjármálafyrirtækin geta hvert fyrir sig sett nánari starfsreglur fyrir starfsmenn sína og skal samræma þær. Leita skal umsagnar stjórnar SSF áður en þær taka gildi.
- 13.4.2 Starfsmönnum er stranglega bannað að skýra óviðkomandi frá málefnum fjármálafyrirtækisins eða nokkru sem snertir viðskipti einstakra manna, stofnana eða fyrirtækja við það. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af starfi.
- 13.4.3 Starfsmaður, sem vegna starfs síns er stefnt fyrir dóm, skal njóta lögfræðiaðstoðar frá fjármálafyrirtækinu, endurgjaldslaust. Þetta á þó ekki við í málaferlum sem kunna að rísa milli fjármálafyrirtækis og starfsmanna.



### **13.5 Trúnaðarmenn o.fl.**

13.5.1 Stjórnarmenn starfsmannafélaga og SSF 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 fjármálafyrirtækisins. Trúnaðarmönnum á vinnustað og formanni starfsmannafélags er heimilt að rækja félagsleg störf sín í vinnutíma og skal þeim sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

### **13.6 Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu**

13.6.1 Áfyllingar sjálfsafgreiðsluvéla skulu fara fram í daglegum vinnutíma, sbr. grein 2.1. Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. er heimilt, til að koma í veg fyrir að afgangsluvél tæmist, að áfylling og önnur almenn þjónusta fari fram utan daglegs vinnutíma. Þessar aðgerðir skulu framkvæmdar í samræmi við gildandi öryggisreglur viðkomandi fjármálafyrirtækis.

13.6.2 Vinna við almenna þjónustu utan daglegs vinnutíma skal innt af hendi skv. samkomulagi eiganda sjálfsafgreiðsluvélar og hlutaðeigandi starfsmanna viðkomandi fjármálafyrirtækis. Náist ekki samkomulag milli starfsmanna og fjármálafyrirtækis er heimilt að kalla út einstaka starfsmenn, þó ekki oftari en 12 sinnum á ári hvern starfsmann.

13.6.3 Um greiðslur fyrir vinnu skv. tölulið 2 fer skv. grein 2.3.4.

### **13.7 Áunnin réttindi vegna starfa erlendis**

13.7.1 Starfsmenn sem starfað hafa erlendis flytja með sér áunninn starfstíma innan sömu samstæðu gagnvart réttindum kjarasamninga sem tengd eru starfstíma í starfsgrein, enda verði starfið erlendis talið sambærilegt.

## 14 GILDISTÍMI

### 14.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Kjarasamningurinn 8. september 2015 var undirritaður af:

*F.h. Samninganefndar SSF*  
Friðbert Traustason, formaður  
Anna Karen Hauksdóttir  
Guðný S. Magnúsdóttir  
Andrés Erlingsson  
Ingvar Breiðfjörð Skúlason  
Gunnar Gunnarsson  
Jóhann Arnarson

*F.h. Samtaka atvinnulífsins*  
Álfheiður Sívertsen  
Guðjón Rúnarsson  
Baldur G. Jónsson  
Björg Anna Kristinsdóttir  
Hafsteinn Bragason  
Þórunn Hildur Þórisdóttir

# BÓKANIR

**Bókun dags. 16. maí 2011**

**Fylgiskjal vegna starfsmannaviðtala**

Í grein 1.7 í kjarasamningnum er kveðið á um að starfsmaður eigi rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum. Samningsaðilar leggja áherslu á að sá réttur sé virtur.

Markmiðið með starfsmannaviðtali er að bæði yfirmaður og starfsmaður geti tjáð sig um starfið og tengd mál. Til að starfsmannaviðtalið verði sem gagnlegast er æskilegt að aðilar ræði þau málefni sem snúa að starfi starfsmanns, t.d. eftirfarandi umræðuefni:

- Helstu verkefni í starfinu.
- Starfið sjálft og vinnuálag. Þekking starfsmannsins, fjöldi verkefna, verkefnastjórnun og ánægja í starfi.
- Starfsumhverfi. Starfsskilyrði og vinnuástaða.
- Samskipti. Við vinnufélaga, viðskiptavini og stjórnendur. Upplýsingaflæði. Starfsandinn á vinnustaðnum og endurgjöf næsta yfirmanns til starfsmanns.
- Starfsþróun og markmið. Núverandi starfssvið, námskeið og markmið til t.d. 12 mánaða.
- Önnur starfskjör.

## **Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma, dags. 8. september 2015**

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabíls eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkt víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggi fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi.

## **Bókun um sveigjanleg starfslok, dags. 8. september 2015**

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lífa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírátt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurs-samsetningar.

## Sameiginleg ákvæði og bókanir, dags. 8. september 2015

Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

### *Útreikningur veikindaréttar*

Fyrir neðan ákvæði um laun í veikindum (heildarréttur á 12 mánaða tímabili) komi skýringarkassi:

#### **Skýring**

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

#### **Bókanir**

- ***Samfellt starf og áunnin réttindi***

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákveði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

- ***Tjón á tönnum við vinnuslys***

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

#### **Bókun**

Samningsaðilar munu fara yfir texta kjarasamnings fyrir útgáfu hans og laga rangar tilvísanir og fara yfir ákvæði sem ekki eiga lengur við.

## Fylgiskjöl

### Launataföflur 153 Gildir frá 01.02.2013

#### Breyting frá síðustu launatöflu: launahækkun 3,25%

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Ef. 12 ár	Ef. 15 ár
101	209.514	214.986	219.090	224.563	228.667	231.403	232.770
102	213.994	219.645	223.884	229.535	233.775	236.599	238.012
103	218.761	224.603	228.985	234.826	239.209	242.130	243.589
111	223.722	229.763	234.294	240.334	244.865	247.885	249.395
112	228.856	235.101	239.786	246.031	250.717	253.838	255.400
113	234.168	240.626	245.470	251.928	256.771	260.001	261.616
121	239.653	246.331	251.338	258.017	263.025	266.363	268.033
122	245.332	252.238	257.417	264.321	269.500	272.953	274.679
123	251.202	258.343	263.696	270.837	276.192	279.762	281.546
131	257.270	264.652	270.189	277.571	283.108	286.800	288.644
132	263.543	271.177	276.903	284.536	290.261	294.077	295.986
133	270.033	277.925	283.846	291.739	297.657	301.604	303.578
141	276.741	284.903	291.024	299.184	305.305	309.387	311.426
142	283.680	292.120	298.448	306.887	313.215	317.435	319.545
143	290.853	299.579	306.123	314.848	321.394	325.757	327.937
151	298.270	307.292	314.059	323.082	329.847	334.359	336.615
152	305.937	315.268	322.264	331.593	338.590	343.254	345.586
153	313.862	323.508	330.744	340.389	347.624	352.448	354.859
161	322.065	332.039	339.519	349.493	356.974	361.961	364.455
162	330.542	340.855	348.590	358.904	366.640	371.796	374.373
163	339.314	349.977	357.975	368.640	376.638	381.969	384.636
171	348.378	359.405	367.673	378.701	386.972	392.485	395.241
172	357.750	369.152	377.702	389.104	397.656	403.356	406.206
173	367.440	379.230	388.072	399.861	408.702	414.597	417.544
181	377.460	389.651	398.794	410.982	420.125	426.220	429.269
182	387.826	400.430	409.884	422.490	431.943	438.246	441.396
183	398.539	411.571	421.348	434.380	444.155	450.672	453.929
191	409.615	423.093	433.199	446.676	456.782	463.520	466.889
192	421.068	435.003	445.455	459.388	469.839	476.806	480.290
193	432.913	447.320	458.127	472.535	483.341	490.546	494.148
201	445.161	460.059	471.233	486.131	497.305	504.755	508.479
202	457.824	473.228	484.781	500.187	511.741	519.444	523.295
203	470.919	486.847	498.794	514.722	526.667	534.633	538.614

Fæðingarstyrkur er 60.474 kr. frá og með 01.02.2013

**Launatafla 154 Gildir frá 01.02.2014****Breyting frá síðustu launatöflu: launahækkun 2,80%, þó að lágmarki kr. 8.000,  
Kauptaxtar kr. 230.000,- eða lægri hækka sérstaklega um kr. 1.750,-**

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Ef. 12 ár	Ef. 15 ár
101	219.264	224.736	228.840	232.563	236.667	239.403	240.770
102	223.744	229.395	231.884	237.535	241.775	244.599	246.012
103	228.511	232.603	236.985	242.826	247.209	250.130	251.589
111	231.722	237.763	242.294	248.334	252.865	255.885	257.395
112	236.856	243.101	247.786	254.031	258.717	261.838	263.400
113	242.168	248.626	253.470	259.928	264.771	268.001	269.616
121	247.653	254.331	259.338	266.017	271.025	274.363	276.033
122	253.332	260.238	265.417	272.321	277.500	280.953	282.679
123	259.202	266.343	271.696	278.837	284.192	287.762	289.546
131	265.270	272.652	278.189	285.571	291.108	294.830	296.726
132	271.543	279.177	284.903	292.536	298.388	302.311	304.274
133	278.033	285.925	291.846	299.908	305.991	310.049	312.078
141	284.741	292.903	299.173	307.561	313.854	318.050	320.146
142	291.680	300.299	306.805	315.480	321.985	326.323	328.492
143	298.997	307.967	314.694	323.664	330.393	334.878	337.119
151	306.622	315.896	322.853	332.128	339.083	343.721	346.040
152	314.503	324.096	331.287	340.878	348.071	352.865	355.262
153	322.650	332.566	340.005	349.920	357.357	362.317	364.795
161	331.083	341.336	349.026	359.279	366.969	372.096	374.660
162	339.797	350.399	358.351	368.953	376.906	382.206	384.855
163	348.815	359.776	367.998	378.962	387.184	392.664	395.406
171	358.133	369.468	377.968	389.305	397.807	403.475	406.308
172	367.767	379.488	388.278	399.999	408.790	414.650	417.580
173	377.728	389.848	398.938	411.057	420.146	426.206	429.235
181	388.029	400.561	409.960	422.489	431.889	438.154	441.289
182	398.685	411.642	421.361	434.320	444.037	450.517	453.755
183	409.698	423.095	433.146	446.543	456.591	463.291	466.639
191	421.084	434.940	445.329	459.183	469.572	476.499	479.962
192	432.858	447.183	457.928	472.251	482.994	490.157	493.738
193	445.035	459.845	470.955	485.766	496.875	504.281	507.984
201	457.626	472.941	484.428	499.743	511.230	518.888	522.716
202	470.643	486.478	498.355	514.192	526.070	533.988	537.947
203	484.105	500.479	512.760	529.134	541.414	549.603	553.695

Fæðingarstyrkur er 62.167 kr. frá og með 01.02.2014



**Launatafla 155 Gildir frá 01.10.2015****Breyting frá síðustu töflu: Allir flokkar hækka um kr. 25.000,-**

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Ef. 12 ár	Ef. 15 ár
111	256.722	262.763	267.294	273.334	277.865	280.885	282.395
112	261.856	268.101	272.786	279.031	283.717	286.838	288.400
113	267.168	273.626	278.470	284.928	289.771	293.001	294.616
121	272.653	279.331	284.338	291.017	296.025	299.363	301.033
122	278.332	285.238	290.417	297.321	302.500	305.953	307.679
123	284.202	291.343	296.696	303.837	309.192	312.762	314.546
131	290.270	297.652	303.189	310.571	316.108	319.830	321.726
132	296.543	304.177	309.903	317.536	323.388	327.311	329.274
133	303.033	310.925	316.846	324.908	330.991	335.049	337.078
141	309.741	317.903	324.173	332.561	338.854	343.050	345.146
142	316.680	325.299	331.805	340.480	346.985	351.323	353.492
143	323.997	332.967	339.694	348.664	355.393	359.878	362.119
151	331.622	340.896	347.853	357.128	364.083	368.721	371.040
152	339.503	349.096	356.287	365.878	373.071	377.865	380.262
153	347.650	357.566	365.005	374.920	382.357	387.317	389.795
161	356.083	366.336	374.026	384.279	391.969	397.096	399.660
162	364.797	375.399	383.351	393.953	401.906	407.206	409.855
163	373.815	384.776	392.998	403.962	412.184	417.664	420.406
171	383.133	394.468	402.968	414.305	422.807	428.475	431.308
172	392.767	404.488	413.278	424.999	433.790	439.650	442.580
173	402.728	414.848	423.938	436.057	445.146	451.206	454.235
181	413.029	425.561	434.960	447.489	456.889	463.154	466.289
182	423.685	436.642	446.361	459.320	469.037	475.517	478.755
183	434.698	448.095	458.146	471.543	481.591	488.291	491.639
191	446.084	459.940	470.329	484.183	494.572	501.499	504.962
192	457.858	472.183	482.928	497.251	507.994	515.157	518.738
193	470.035	484.845	495.955	510.766	521.875	529.281	532.984
201	482.626	497.941	509.428	524.743	536.230	543.888	547.716
202	495.643	511.478	523.355	539.192	551.070	558.988	562.947
203	509.105	525.479	537.760	554.134	566.414	574.603	578.695

Fæðingarstyrkur er 66.643 kr. frá og með 01.10.2015

**Launatafla 156 Gildir frá 1.1.2016****Breyting frá síðustu töflu: Allir flokkar hækka um 6,2%**

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Ef. 12 ár	Ef. 15 ár
111	272.639	279.054	283.866	290.281	295.093	298.300	299.903
112	278.091	284.723	289.699	296.331	301.307	304.622	306.281
113	283.732	290.591	295.735	302.594	307.737	311.167	312.882
121	289.557	296.650	301.967	309.060	314.379	317.924	319.697
122	295.589	302.923	308.423	315.755	321.255	324.922	326.755
123	301.823	309.406	315.091	322.675	328.362	332.153	334.048
131	308.267	316.106	321.987	329.826	335.707	339.659	341.673
132	314.929	323.036	329.117	337.223	343.438	347.604	349.689
133	321.821	330.202	336.490	345.052	351.512	355.822	357.977
141	328.945	337.613	344.272	353.180	359.863	364.319	366.545
142	336.314	345.468	352.377	361.590	368.498	373.105	375.409
143	344.085	353.611	360.755	370.281	377.427	382.190	384.570
151	352.183	362.032	369.420	379.270	386.656	391.582	394.044
152	360.552	370.740	378.377	388.562	396.201	401.293	403.838
153	369.204	379.735	387.635	398.165	406.063	411.331	413.962
161	378.160	389.049	397.216	408.104	416.271	421.716	424.439
162	387.414	398.674	407.119	418.378	426.824	432.453	435.266
163	396.992	408.632	417.364	429.008	437.739	443.559	446.471
171	406.887	418.925	427.952	439.992	449.021	455.040	458.049
172	417.119	429.566	438.901	451.349	460.685	466.908	470.020
173	427.697	440.569	450.222	463.093	472.745	479.181	482.398
181	438.637	451.946	461.928	475.233	485.216	491.870	495.199
182	449.953	463.714	474.035	487.798	498.117	504.999	508.438
183	461.649	475.877	486.551	500.779	511.450	518.565	522.121
191	473.741	488.456	499.489	514.202	525.235	532.592	536.270
192	486.245	501.458	512.870	528.081	539.490	547.097	550.900
193	499.177	514.905	526.704	542.433	554.231	562.096	566.029
201	512.549	528.813	541.013	557.277	569.476	577.609	581.674
202	526.373	543.190	555.803	572.622	585.236	593.645	597.850
203	540.670	558.059	571.101	588.490	601.532	610.228	614.574

Fæðingarstyrkur er 70.775 kr. frá og með 01.01.2016

**Launatafla 157 Gildir frá og með 1.5.2017****Breyting frá síðustu töflu: Allir flokkar hækka um 5,0%**

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Ef. 12 ár	Ef. 15 ár
111	286.271	293.007	298.060	304.795	309.847	313.215	314.899
112	291.996	298.959	304.184	311.147	316.373	319.853	321.595
113	297.919	305.120	310.522	317.723	323.124	326.725	328.526
121	304.035	311.482	317.065	324.513	330.097	333.820	335.682
122	310.368	318.069	323.844	331.543	337.318	341.168	343.093
123	316.914	324.877	330.846	338.809	344.780	348.761	350.750
131	323.680	331.912	338.086	346.318	352.492	356.642	358.757
132	330.675	339.188	345.573	354.084	360.610	364.984	367.173
133	337.912	346.712	353.315	362.305	369.088	373.613	375.876
141	345.392	354.494	361.485	370.839	377.856	382.535	384.872
142	353.130	362.741	369.996	379.669	386.923	391.760	394.179
143	361.289	371.292	378.793	388.795	396.299	401.300	403.799
151	369.792	380.133	387.891	398.233	405.989	411.161	413.747
152	378.580	389.277	397.296	407.991	416.011	421.357	424.030
153	387.665	398.722	407.017	418.073	426.366	431.897	434.660
161	397.068	408.501	417.076	428.510	437.085	442.802	445.661
162	406.785	418.607	427.475	439.297	448.165	454.075	457.029
163	416.841	429.064	438.232	450.458	459.626	465.737	468.795
171	427.232	439.871	449.350	461.992	471.472	477.792	480.952
172	437.974	451.045	460.846	473.916	483.719	490.254	493.521
173	449.082	462.597	472.733	486.247	496.382	503.140	506.517
181	460.569	474.543	485.024	498.995	509.477	516.463	519.959
182	472.451	486.899	497.737	512.188	523.023	530.249	533.860
183	484.732	499.671	510.879	525.818	537.022	544.493	548.227
191	497.428	512.879	524.464	539.912	551.497	559.222	563.083
192	510.557	526.531	538.513	554.485	566.464	574.452	578.445
193	524.136	540.651	553.039	569.555	581.943	590.201	594.330
201	538.176	555.254	568.063	585.141	597.950	606.490	610.758
202	552.692	570.349	583.593	601.253	614.498	623.328	627.742
203	567.703	585.962	599.656	617.915	631.608	640.740	645.303

Fæðingarstyrkur er 74.314 kr. frá og með 01.05.2017

**Launatafla 158 Gildir frá og með 1.5.2018****Breyting frá síðustu töflu: Allir flokkar hækka um 5,0%**

Lfl.	Grunnlaun	Eftir 3 ár	Eftir 5 ár	Eftir 7 ár	Eftir 9 ár	Ef. 12 ár	Ef. 15 ár
121	319.237	327.056	332.918	340.739	346.602	350.511	352.466
122	325.886	333.972	340.036	348.120	354.184	358.226	360.248
123	332.760	341.121	347.388	355.749	362.019	366.199	368.288
131	339.864	348.508	354.990	363.634	370.117	374.474	376.695
132	347.209	356.147	362.852	371.788	378.641	383.233	385.532
133	354.808	364.048	370.981	380.420	387.542	392.294	394.670
141	362.662	372.219	379.559	389.381	396.749	401.662	404.116
142	370.787	380.878	388.496	398.652	406.269	411.348	413.888
143	379.353	389.857	397.733	408.235	416.114	421.365	423.989
151	388.282	399.140	407.286	418.145	426.288	431.719	434.434
152	397.509	408.741	417.161	428.391	436.812	442.425	445.232
153	407.048	418.658	427.368	438.977	447.684	453.492	456.393
161	416.921	428.926	437.930	449.936	458.939	464.942	467.944
162	427.124	439.537	448.849	461.262	470.573	476.779	479.880
163	437.683	450.517	460.144	472.981	482.607	489.024	492.235
171	448.594	461.865	471.818	485.092	495.046	501.682	505.000
172	459.873	473.597	483.888	497.612	507.905	514.767	518.197
173	471.536	485.727	496.370	510.559	521.201	528.297	531.843
181	483.597	498.270	509.275	523.945	534.951	542.286	545.957
182	496.074	511.244	522.624	537.797	549.174	556.761	560.553
183	508.969	524.655	536.423	552.109	563.873	571.718	575.638
191	522.299	538.523	550.687	566.908	579.072	587.183	591.237
192	536.085	552.858	565.439	582.209	594.787	603.175	607.367
193	550.343	567.684	580.691	598.033	611.040	619.711	624.047
201	565.085	583.017	596.466	614.398	627.848	636.815	641.296
202	580.327	598.866	612.773	631.316	645.223	654.494	659.129
203	596.088	615.260	629.639	648.811	663.188	672.777	677.568

Fæðingarstyrkur er 78.030 kr. frá og með 01.05.2018

# KJARASAMNINGUR

milli  
Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja  
og  
Samtaka atvinnulífsins

## 1. gr.

Kjarasamningur Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samtaka atvinnulífsins tekur sömu breytingum og greinir í kjarasamningi SA og aðildarsamtaka ASÍ dags. 21. desember 2013. Gildistími samningsins er frá 1. febrúar 2014 til 28. febrúar 2015.

## 2. gr.

### Kaupliðir

#### Almenn launahækkun

Hinn 1. febrúar 2014 skulu laun og kauptaxtar hækka um 2,8%, þó að lágmarki kr. 8.000 á mánuði fyrir dagvinnu miðað við fullt starf. Aðrir kjaratengdir liðir hækka um 2,8% á sama tíma.

#### Sérstök hækkun kauptaxta, kr. 230.000 og lægri

Kauptaxtar sem eru kr. 230.000 eða lægri hækka sérstaklega um kr. 1.750. Kauptaxtar gilda frá 1. febrúar 2014.

#### Desember- og orlofsuppbót

Desember- og orlofsuppbætur hækka samtals um kr. 32.300 frá síðasta gildandi kjarasamningi.

Desemberuppbót miðað við fullt starf er á árinu 2014 kr. 73.600.

Orlofsuppbót fyrir orlofsárið sem hefst 1. maí 2014 miðað við fullt starf er á árinu 2014 kr. 39.500.

Í stað launabreytinga frá 1. janúar 2014 greiðist sérstök eingreiðsla, kr. 14.600 m.v. fullt starf, enda hafi starfsmaður starfað í janúar og var enn í starfi 1. febrúar 2014.

## 3. gr.

Framlag í menntunarsjóð hækkar 1. janúar 2014 um 0,1%.

## 4. gr.

Niðurstaða atkvæðagreiðslu skal kynna viðsemjanda fyrir kl. 16:00 þann 19. mars 2014.

Reykjavík, 11. mars 2014

F.h. Samtaka starfsmanna  
Fjármálafyrirtækja

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Friðbert Traustason, formaður

Álfheiður Sívertsen

# KJARASAMNINGUR

milli

Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja annars vegar

og

Samtaka atvinnulífsins hins vegar

## 1.gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja við SA.

## 2. gr.

- **Launabreytingar á samningstímanum**  
**Launabreytingar 1. október 2015**

### Launþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. febrúar 2014

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. febrúar 2014 er tryggt lágmarkslaunapróun á tímabilinu frá 2. febrúar 2014 til 30. september 2015 samkvæmt fylgiskjali 1 sem er hluti samnings þessa.

Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunapróunar skulu laun hækka 1. október 2015 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunir skv. gr. 1.1.5 og launahækkunir vegna sérstaks jafnlaunaátaks á tímabilinu koma ekki til frádráttar við útreikning launþróunartryggingar.

Hækkun launa og launatengdra liða samkvæmt ákvæði þessu getur aldrei verið lægri en 3,2%.

### Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. febrúar 2014 til 31. desember 2014

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. febrúar 2014 til loka desember 2014 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá 1. október 2015.

### Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið.

### Sérstök hækkun kauptaxta kjarasamnings

Kauptaxtar kjarasamnings hækka sérstaklega, sbr. fylgiskjal. Kjaratengdir liðir kjarasamnings hækka um 7,2% nema um annað hafi verið samið.

### **Eingreiðsla 1. október 2015 vegna tímabilsins 1. maí – 30. september 2015**

Starfsmenn sem hafa starfað í 6 mánuði eða lengur og eiga rétt á launabreytingu skv. 2. gr. (1. október 2015) fá eingreiðslu kr. 150.000 þann 1. október 2015 m.v. fullt starf á tímabilinu 1. maí til 30. september 2015. Greiðslan er hlutfallsleg m.v. starfshlutfall og starfstíma. Orlof er innifalið í greiðslunni.

### **Launabreytingar 1. maí 2016**

#### Launaþróunartrygging starfsmanna sem hófu störf fyrir 1. maí 2015

Starfsmönnum sem hófu störf hjá launagreiðanda fyrir 1. maí 2015 er tryggt 5,5% lágmarkslaunaþróun á tímabilinu frá 2. október 2015 til 30. apríl 2016, að lágmarki kr. 15.000 á mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun. Hafi starfsmaður ekki notið lágmarkslaunaþróunar skulu laun hækka 1. maí 2016 svo henni sé náð.

Starfsaldurshækkunar skv. gr. 1.1.5 og launahækkunar vegna sérstaks jafnlaunaáttaks á tímabilinu koma ekki til frádráttar við útreikning launaþróunartryggingar.

#### Launabreyting starfsmanna sem hófu störf á tímabilinu 1. maí 2015 til 31. desember 2015

Nú hefur starfsmaður hafið störf á tímabilinu frá 1. maí 2015 til loka desember 2015 og hækka þá laun hans og launatengdir liðir um 3,2% frá 1. maí 2016.

#### Launasamanburður

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

Ef „föst yfirvinna“ í skilningi þessarar greinar er árstíðabundin eða hefur tekið breytingum á viðmiðunartímabilinu þá skal við launasamanburð einungis bera saman laun með yfirvinnugreiðslum sem hafa verið fastar allt viðmiðunartímabilið.

### **Launabreytingar 1. maí 2017**

Þann 1. maí 2017 hækka laun og launatengdir liðir um 3,75%.

Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

### **Launabreytingar 1. maí 2018**

Þann 1. maí 2018 hækka laun og launatengdir liðir um 2,50%.

Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

### **3. gr.**

#### **Kauptaxtar**

Í stað áðurgildandi kauptaxta koma nýir sem eru hluti samnings þessa, sbr. meðfylgjandi fylgiskjal. Kauptaxtar gilda frá 1. október 2015, 1. maí 2016, 1. maí 2017 og 1. maí 2018.

#### 4. gr.

##### **Desember- og orlofsuppbót**

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2015 kr. 78.000.

Á árinu 2016 kr. 82.000.

Á árinu 2017 kr. 86.000.

Á árinu 2018 kr. 89.000.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.mái til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

#### 5. gr.

Gr. 4.1.2. fellur brott.

#### 6. gr.

**Gr. 8.2.1. breytist svo frá og með 1. maí 2017:**

0,5% verður 0,7%.

#### 7. gr.

**Núverandi gr. 12.2.4 fellur brott og í hennar stað kemur svohljóðandi grein:**

##### **12.2.4. Viðtal um ástæður uppsagnar**

Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

Formanni hlutaðeigandi starfsmannafélags/trúnaðarmanni skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.



## 8. gr.

### **Samningsforsendur**

Komi til þess að nefnd sú sem fjallar um forsendur kjarasamninga á almennum vinnu-  
markaði nái samkomulagi um breytingu á samningum skal sambærileg breyting gilda  
um þennan samning. Komi til þess að kjarasamningum á almennum vinnumarkaði  
verði almennt sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Fellur  
samningurinn þá úr gildi frá lokum apríl 2016 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann  
28. febrúar 2016 vegna endurskoðunar 2016, en frá lokum apríl 2017 m.v. tilkynn-  
ingu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2017 vegna endurskoðunarinnar 2017 og frá  
lokum apríl 2018 m.v. tilkynningu fyrir kl. 16:00 þann 28. febrúar 2018 vegna endur-  
skoðunarinnar 2018.

## 9. gr.

### **Gildistími og atkvæðagreiðsla**

Kjarasamningur þessi gildir til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar  
uppsagnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamnings föstudaginn 18. september 2015.

Reykjavík 8. september 2015

F.h. Samtaka starfsmanna  
fjármálafyrirtækja

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Friðbert Traustason, formaður  
Anna Karen Hauksdóttir  
Guðný S. Magnúsdóttir  
Andrés Erlingsson  
Ingvar Breiðfjörð Skúlason  
Gunnar Gunnarsson  
Jóhann Arnarson

Álfheiður Sívertsen  
Guðjón Rúnarsson  
Baldur G. Jónsson  
Björg Anna Kristinsdóttir  
Hafsteinn Bragson  
Þórunn Hildur Þórisdóttir

## Fylgiskjal 1 Launaþróunartrygging vegna launabreytinga 1. október 2015

Launaþróunartrygging, mán.laun		
Frá	Til	Hækkun
300.000 kr. og lægri		7,2%
300.001	310.000	7,1%
310.001	320.000	7,0%
320.001	330.000	6,9%
330.001	340.000	6,8%
340.001	350.000	6,8%
350.001	360.000	6,7%
360.001	370.000	6,6%
370.001	380.000	6,5%
380.001	390.000	6,4%
390.001	400.000	6,3%
400.001	410.000	6,2%
410.001	420.000	6,1%
420.001	430.000	6,1%
430.001	440.000	6,0%
440.001	450.000	5,9%
450.001	460.000	5,8%
460.001	470.000	5,7%
470.001	480.000	5,6%
480.001	490.000	5,5%
490.001	500.000	5,4%
500.001	510.000	5,4%
510.001	520.000	5,3%
520.001	530.000	5,2%
530.001	540.000	5,1%
540.001	550.000	5,0%
550.001	560.000	4,9%
560.001	570.000	4,8%
570.001	580.000	4,7%

<b>Launaþróunartrygging, mán.laun</b>		
<b>Frá</b>	<b>Til</b>	<b>Hækkun</b>
580.001	590.000	4,7%
590.001	600.000	4,6%
600.001	610.000	4,5%
610.001	620.000	4,4%
620.001	630.000	4,3%
630.001	640.000	4,2%
640.001	650.000	4,1%
650.001	660.000	4,0%
660.001	670.000	4,0%
670.001	680.000	3,9%
680.001	690.000	3,8%
690.001	700.000	3,7%
700.001	710.000	3,6%
710.001	720.000	3,5%
720.001	730.000	3,4%
730.001	740.000	3,3%
740.001	750.000	3,3%
750.001	og yfir	3,2%

Við samanburð launa skal miða við föst viku- eða mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum hverju nafni sem þær nefnast, þ.m.t. fastri yfirvinnu.

## **Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma**

Aðilar kjarasamningsins stefna að breytingum á skilgreiningum vinnutíma og nálgast þannig skipulag vinnutíma sem algengast er á Norðurlöndum. Meginmarkmið breytinganna er að stuðla að fjölskylduvænum vinnumarkaði með styttri heildarvinnutíma, sem jafnframt getur falið í sér hagræðingu og einföldun launakerfa á öllum vinnumarkaðnum.

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun álagstímabíla og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabíls.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabíls eru hærri hér á landi en almennt gerist á Norðurlöndunum og hefur það m.a. þau áhrif að dagvinnulaun eru lægra hlutfall heildarlauna.

Meginmarkmið breytinga verður að auka hlut dagvinnulauna í heildarlaunum og hvetja til umræðu á vinnustöðum um bætt skipulag vinnutíma og aukna framleiðni. Með því færast íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekktist víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

Gegn vinnutímabreytingum hækka launataxtar kjarasamninga auk þess sem lágmarkslaun einstakra starfa geta tekið breytingum ef sérstaklega þarf að bregðast við áhrifum breyttra álagsgreiðslna. Lágmarkstekjutrygging mun þó ekki hækka.

Aðilar samkomulagsins munu skipa í vinnuhópa fyrir júnílok 2015 til þess að vinna að undirbúningi breytinga á vinnutímaákvæðum kjarasamninga. Um skipulag viðræðna skal gerð sérstök viðræðuáætlun, sbr. 23. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur. Stefnt er að því að samkomulag liggja fyrir í október 2016 og verði það borið undir atkvæði í nóvember 2016. Vinnutímabreytingar og launabreytingar því samhliða tækju gildi 1. maí 2017. Aðilar munu frá upphafi vinnunnar leita liðsinnis ríkissáttasemjara við verkstjórn.

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi.

## **Bókun um sveigjanleg starfslok**

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkingu lífaldri og bættu heilsufari er algengt að fólk haldi fullu starfsþreki og vilja til þátttöku á vinnumarkaði fram yfir lífeyrisaldur. Sveigjanleiki við starfslok getur falist í minnkuðu starfshlutfalli síðustu ár starfsævinnar sem og heimild til þess að halda áfram vinnu fram yfir lífeyrisaldur fyrir þá sem búa yfir fullu starfsþreki og vilja til að vera áfram virkir á vinnumarkaði. Mikilvægt er að taka tillit til aðstæðna hvers og eins.

Sveigjanlegur starfslokaaldur hefur verið til umfjöllunar í nefnd sem hefur það hlutverk að endurskoða lög um almannatryggingar og aðilar vinnumarkaðarins eiga aðild að. Nefndin er sammála um að lög beri að stuðla að auknum einstaklingsbundnum sveigjanleika og hefur m.a. verið fjallað um hækkun lífeyrisaldurs í 70 ár í áföngum og að heimila frestun á töku lífeyris til 80 ára aldurs í stað 72 ára nú, gegn hækkun mánaðarlegs lífeyris viðkomandi.

Undanfarna ártugi hafa ævilíkur aukist og meðalævi lengst um allan heim. Sífellt fleiri lífa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurs-samsetningar.

### **Sameiginleg ákvæði og bókanir**

Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

#### ***Útreikningur veikindaréttar***

Fyrir neðan ákvæði um laun í veikindum (heildaréttur á 12 mánaða tímabili) komi skýringarkassi:

#### **Skýring**

Veikindaréttur miðast við greidda veikindadaga á 12 mánaða launatímabili. Þegar starfsmaður verður óvinnufær er við upphaf veikinda litið til þess hversu margir dagar hafa verið greiddir á síðustu 12 launamánuðum og dragast þeir frá áunnum veikindarétti. Hafi starfsmaður verið launalaus á tímabili telst það tímabil ekki með við útreikning.

## **Bókanir**

### ***Samfelld starf og áunnin réttindi***

Með „samfelldu starfi“ í skilningi kjarasamninga er átt við að starfsmaður hafi verið í samfelldu ráðningarsambandi óháð því hvort hann hafi fallið tímabundið af launaskrá. Launalaust tímabil telst þó ekki hluti ráðningartíma við ávinnslu réttinda, ákvæði lög eða kjarasamningar ekki annað sbr. t.d. lögbundið fæðingarorlof.

### ***Tjón á tönnum við vinnuslys***

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélög að váttryggingarskilmálum vegna slysatryggingar launþega verði breytt á þann veg að bættur verði nauðsynlegur kostnaður vegna tannbrots af völdum slyss við vinnu og umfram er greiðsluþátttöku samkvæmt lögum um almannatryggingar. Um fyrirvara fer að öðru leyti samkvæmt lögum um almannatryggingar og skilmálum váttryggingarfélaga.

## **Bókun**

Samningsaðilar munu fara yfir texta kjarasamnings fyrir útgáfu hans og laga rangar tilvísanir og fara yfir ákvæði sem ekki eiga lengur við.

# Samkomulag Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samtaka atvinnulífsins

Samkomulag þetta er gert á grundvelli ákvæðis um samningsforsendur í 8. gr. Kjarasamnings SA og SSF dags. 8. september 2015.

Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði voru endurskoðaðir með samningi SA, ASÍ og aðildarféлага ASÍ dags. 21. janúar 2016. Byggir sá samningur á ramma-samkomulagi aðila vinnumarkaðarins frá 27. október 2015.

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi þess að kjaramál starfsmanna fjármála-fyrirtækja byggji á sömu forsendum og hafa á þeim grundvelli orðið ásáttir um eftir-farandi breytingar á kjarasamningi aðila:

## **Launahækkun 1. janúar 2016**

Launahækkun sem átti að vera 5,5% þann 1. maí 2016 verður 6,2% og gildir frá og með 1. janúar 2016.

Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun. „Launaþróunartrygging“ fellur brott nema í því tilviki að launagreiðandi hafi framkvæmt hækkun á tímabilinu 1.10.2015-1.1.2016 gagnvart þorra starfsmanna eða fyrirvari hafi verið af hálfu launagreiðanda að um flýtta hækkun hafi verið að ræða.

## **Launahækkun 1. maí 2017**

Laun og launatengdir liðir hækka um 5,0% í stað 3,75%. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

## **Launahækkun 1. maí 2018**

Laun og launatengdir liðir hækka um 5,0% í stað 2,5%. Kauptaxtar kjarasamnings taka sömu hækkun.

Reykjavík, 24. október 2016

F.h. Samtaka starfsmanna  
fjármálafyrirtækja

Friðbert Traustason, formaður  
Anna Karen Hauksdóttir  
Ari Skúlason  
Daníel Reynisson

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Ragnar Árnason  
Jökull H. Úlfsson  
Jóna Björk Guðnadóttir  
Baldur G. Jónsson  
Hafsteinn Bragason

# Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa samninganefnd bankanna f.h. banka og sparisjóða og Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996. Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd starfsmanna.

## 1. gr. Gildissvið

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

Samningurinn nær til allra launamanna á samningsviði samningsaðila.

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

## 2. gr. Skilgreiningar

### 2.1 Vinnutími

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

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags. Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaförföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

### 2.2 Hvildartími

Hvildartími er sá tími sem ekki telst til vinnutíma.

### 2.3 Næturvinnutími

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



## 2.4 Næturvinnustarfsmaður

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

## 2.5 Vaktavinna

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

## 2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Vaktavinnustarfsmaður er starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

### 3. gr.

#### Daglegur hvíldartími

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

### 4. gr.

#### Hlé

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

### 5. gr.

#### Vikulegur hvíldartími

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

### 6. gr.

#### Vikulegur hámarksvinnutími

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst.

Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

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

## **7. gr.** **Árlegt orlof**

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

## **8. gr.** **Lengd næturvinnutíma**

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

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

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

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

## **9. gr.** **Heilbrigðismat**

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfellt eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfellt. Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

## **10. gr.** **Vernd næturvinnustarfsmanna**

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

### **11. gr.**

#### **Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna**

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

### **12. gr.**

#### **Vinumynstur**

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

### **13. gr.**

#### **Fráviksheimildir**

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvareandi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast störf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

### **14. gr.**

#### **Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála**

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

### **15. gr.**

#### **Hagstæðari ákvæði**

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

### **16. gr.**

#### **Öryggis- og heilsuvernd**

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

### **17. gr.**

#### **Gildistími o.fl.**

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

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

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

Reykjavík, 11. júní 1999.

# 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 banka- starfsmanna við gerð og framkvæmd kjarasamninga. Sambandið skal skipa nefnd til að fara með samninga af sinni hendi.

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

## 3. gr.

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

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

## 4. gr.

Endurrit af uppsögn kjarasamninga svo og tillögur og kröfugerð um nýja samninga skal senda sáttasemjara ríkisins í vinnudeilum samtímis og gögn þessi eru send gagn- aðila. Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms. Gerðardómur skal skipaður oddamanni, er samningsaðilar koma sér saman um, tveim mönnum, er oddamaður tilnefnið í dóm- inn utan raða samningsaðila, svo og einum manni frá hvorum aðila. Hafi samningar hvorki tekist né ágreiningi verið skotið til gerðardóms á fyrstu 60 dögum uppsagnar- frests skal sáttasemjari ríkisins taka deiluna til meðferðar. Sáttasemjari skal kveðja til tvo menn til að vinna með sér að lausn kjaradeilu. Menn þessir skulu hafa réttindi og skyldur sáttasemjara.

### **5. gr.**

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

Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna sáttasemjara ríkisins og þeim sem hún beinist gegn, skemmst 15 sólarhringum áður en hún skal hefjast. Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

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

Hafi verkfall verið boðað skal sáttanefnd leggja fram sáttatillögu um kjarasamninga eigi síðar en 5 sólarhringum áður en verkfall skal hefjast. Sáttanefnd ber að ráðgast við samninganefndir aðila áður en hún leggur fram sáttatillögu. Þegar sáttatillaga hefur verið lögð fram, getur sáttanefnd frestað boðuðu verkfalli í allt að 15 sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila, áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

### **6. gr.**

Um það, hvernig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli 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 vafaatriði, sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur.

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

### **7. gr.**

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

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

### **8. gr.**

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur. Þegar Félagsdómur fer með slík mál nefnir Samband íslenskra bankamanna annars vegar og bankaráð ríkisbankanna hins vegar dómara til setu í dómnum í stað þeirra, sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands. Samband íslenskra bankamanna rekur mál fyrir Félagsdómi vegna sjálfs sín, félaga innan vébanda sinna svo og starfsmanna, sem hlut eiga að máli. Að öðru leyti skal fara eftir ákvæðum laga um stéttarfélög og vinnudeilur um sóknaraðild máls fyrir Félagsdómi.

### **9. gr.**

Bankaráð ríkisbankanna og Samband íslenskra bankamanna skulu gera með sér samkomulag um gerð kjarasamninga, framkvæmd vinnustöðvunar og önnur þau atriði, er máli skipta og ekki er kveðið er á um í lögum þessum. Viðskiptaráðherra skal staðfesta slíkt samkomulag áður en það öðlast gildi, svo og allar breytingar, er á því kunna að verða gerðar.

### **10. gr.**

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

# Samkomulag um kjarasamninga bankamanna

## 1. gr.

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

## 2. gr.

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

## 3. gr.

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

## 4. gr.

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

## 5. gr.

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

## 6. gr.

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

## 7. gr.

Þegar vinnustöðvun er hafin skulu allir afgreiðslustaðir viðkomandi fyrirtækja vera lokaðir og skal starfsmönnum sem eru í SSF 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 SSF til upplýsingar skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera annars vegar allir þeir sem hafa öryggisvörslu að aðalstarfi og hins vegar allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna SSF sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda, þó



aldrei færri en einn starfsmaður í fullu starfi. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Samtaka starfsmanna fjármála-fyrirtækja.

2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:
  - a. Nauðsynlegri öryggisvörslu, þar með talið tæmingu næturhólfa.
  - b. Nauðsynlegum rekstri kerfa og afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar bankans við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánnum bankans sjálfs eða lánnum sem hann er í ábyrgð fyrir eða annast umsýslu á fyrir hönd annarra banka. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánnum íslenska ríkisins og annarra viðskiptamanna, sem og lánnum sem þessir aðilar eru í ábyrgð fyrir.
  - c. Móttöku, flokkun og nauðsynlega vinnu við póst og rafræn skjöl sem bankanum berast. Um laun og kjör þeirra sem vinna meðan á vinnustöðvun stendur skal fara eftir þeim kjarasamningi, sem gerður verður að lokinni vinnustöðvun.

#### **8. gr.**

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

#### **9. gr.**

Samkomulag þetta ásamt meðfylgjandi skýringum og neðanmálgreinum gildir í fimm ár frá undirskriftardegi og er að þeim tíma liðnum uppsegjanlegt með sex mánaða fyrirvara. Aðilar geta þó hvenær sem er gert breytingar á samkomulaginu, séu þeir um það sammála.

Reykjavík, 14. október 2004

Friðbert Traustason	Sigurjón P. Árnason
Formaður SÍB (SSF)	Landsbanka Íslands hf.
Helga Jónsdóttir	Hreiðar Már Sigurðsson
1. varaformaður SÍB (SSF)	KB banka hf.
Gréta Kjartansdóttir	Bjarni Ármannsson
2. varaformaður SÍB (SSF)	Íslandsbanka hf.
Björn Tryggvason	Sigurður Hafstein, Samband ísl.
Gjaldkeri SÍB (SSF)	Sparisjóða, fh. Sparisjóðanna
Anna Karen Hauksdóttir	Halldór Guðbjarnason
Ritari SÍB (SSF)	Greiðslumiðlun hf.
Oddgeir Gunnarsson	Helgi H. Steingrímsson
Meðstjórnandi SÍB (SSF)	Reiknistofu bankanna
Heiðrún Hauksdóttir	Sæmundur Sæmundsson
Meðstjórnandi SÍB (SSF)	Tölvumiðstöð sparisjóðanna

### **Skýringar með samkomulagi um kjarasamninga bankamanna**

Kjarasamningar bankamanna hafa til þessa verið gerðir á grundvelli laga nr. 34/1977 og samkomulags um kjarasamninga félagsmanna SSF frá sama ári. Þar sem login afmarkast við banka í eigu ríkisins telja samningsaðilar rétt að gera samkomulag um hvernig samskipti þeirra verða aðlöguð að lögum sem gilda á almennum vinnumarkaði, þ.e. lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Gert er ráð fyrir að SSF geri breytingar á samþykktum sínum í samræmi við kröfur laga nr. 80/1938. Þar sem orðið „banki“ er notað í samkomulagi þessu er átt við þau fyrirtæki sem félagar SSF vinna hjá og eru aðilar að samkomulaginu, hvort sem þau eru bankar, sparisjóðir eða þjónustufyrirtæki í eigu einstakra banka eða fleiri banka í sameiningu. Ákvæðið er efnislega samhljóða gr. 12.2 í síðastgildandi kjarasamningi bankamanna. Nánar tiltekið er átt við eftirtalin fyrirtæki Íslandsbanki hf., KB-banki hf., Landsbanki Íslands hf., Samband íslenskra sparisjóða fh. sparisjóðanna, Sparisjóðabanki Íslands, Tölvumiðstöð sparisjóðanna, Reiknistofa bankanna og Greiðslumiðlun hf. Jafnframt liggur fyrir að eftirtalin fyrirtæki og stofnanir hafa notað kjarasamning bankamanna frá stofnun þeirra: Bygðastofnun, Lánasýsla ríkisins og Nýsköpunarsjóður. Seðlabankinn hefur átt aðild að kjarasamningi bankamanna en starfsemi hans á enn undir lög nr. 34/1977.

# Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SSF fyrir starfsmenn Seðlabanka Íslands

## 1. gr.

Samkomulag þetta tekur til allra félagsmanna Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, 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 sam-kvæmt því.

## 3. gr.

Samkvæmt samkomulagi þessu fara bankaráð og stjórnir lánastofnana með fyrirvar sinna stofnana en Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja 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 Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja.

## 4. gr.

Kjarasamningur skal kveða á um föst laun, fjölda launaflokka, vinnutíma, laun fyrir yfirvinnu, orlof, greiðslu ferðakostnaðar, fæðisaðstöðu, tryggingar, meginreglur til viðmiðunar um röðun starfsheita í launaflokka og önnur 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 gerðar-dóms 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 Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja skal vera ákvæðið hver taki ákvörðun um uppsögn kjarasamnings, boðun verkfalls og hvernig ákvörðun þar um skuli tekin. Aðili, er segir upp kjarasamningi, skal samtímis uppsögn senda gagnaðila sínum kröfugerð og megintillögur um nýjan kjarasamning og skulu samningaviðræður þá þegar teknar upp. Endurrit af uppsögn kjarasamnings svo og tillögur og kröfugerð um nýja samninga skal senda sáttasemjara ríkisins í vinnudeilum samtímis og gögn þessi eru send 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 sex-tíu 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 háttáð, þar á meðal um fjölda kjörstaða og hvenær hún skuli fram fara.

## **9. gr.**

Þegar sáttatillaga skv. 8. gr. hefur verið lögð fram getur sáttanefnd frestað boðuðu verkfalli í allt að fimmtán sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

## **10. gr.**

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

starfsmannafjölda þeirra, og ræður meirihluti atkvæða sem þannig er fenginn. Allir aðalfélagar Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, sem uppfylla skilyrði 1. gr. Þessa samkomulags og eiga í kjaradeilu, hafa atkvæðisrétt um sáttatillögu. Leggja skal fram kjörskrá, áður en atkvæðagreiðsla hefst. Félagsdómur dæmir um kjörskrárdeilur. Atkvæðagreiðsla skal vera skrifleg og leynileg og standa í minnst tvo daga. Sáttanefnd eða fulltrúum hennar er heimilt að vera á kjörfundum. Jafnskjótt og atkvæðagreiðslu er lokið skulu atkvæði og kjörgögn send sáttanefnd. Talning atkvæða fer fram undir stjórn sáttanefndar og er hvorum aðila heimilt að hafa umboðsmenn viðstadda talningu. Sáttatillaga telst felld, ef helmingur greiddra atkvæða hið minnsta er á móti henni, enda hafi ekki færri en helmingur atkvæðisbærra starfsmanna á kjörskrá greitt atkvæði. Annars telst sáttatillaga samþykkt. Sáttanefnd úrskurðar um öll vafaatriði sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur. Sáttatillaga, sem hefur verið samþykkt, telst gildur kjarasamningur.

### **11. gr.**

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

### **12. gr.**

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

### **13. gr.**

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

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja 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 Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja.
2. Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:
  - a. Nauðsynlegri öryggisvörslu.
  - b. Nauðsynlegum afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar stofnunarinnar við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum stofnunarinnar sjálfrar eða sem hún er í ábyrgð fyrir. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum íslenska ríkisins eða sem eru með ábyrgð þess.

- c. Vinnu við erlendan póst, símskeyti og telexsambönd. Um laun og kjör þeirra sem vinna meðan á vinnustöðvun stendur skal fara eftir þeim kjarasamningi, sem gerður verður að lokinni vinnustöðvun.

#### **14. gr.**

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

#### **15. gr.**

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa á milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur. Þegar Félagisdómur fer með slík mál nefna Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja annars vegar og vinnuveitendur hins vegar dómara til setu í dómnum í stað þeirra, sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands. Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja reka 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 Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja.

#### **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 SSF fyrir þann vinnustað. Fjöldi þeirra skal ákveðinn í samráði við SSF, hlutaðeigandi starfsmannafélag og viðkomandi stofnun.

## 2. gr.

Trúnaðarmaður skal gæta þess, að kjarasamningar séu haldnir og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhættir. Trúnaðarmaður geri sitt besta til að skapa og viðhalda góðri samvinnu innan stofnunar og leitist við að leysa hugsanleg ágreiningsefni. Þegar ágreiningur rís um samningsbundin kjör starfsmanna, réttindi eða skyldur, koma kjörnir trúnaðarmenn starfsmanna fram fyrir hönd starfshópa og aðstoða einstaklinga eftir því sem óskað er af starfsmanni eða banka, nema þegar ágreiningur nær út fyrir skilgreindan vinnustað, þá fer stjórn starfsmannafélags með málefni starfsmanna gagnvart banka. Þó geta kjörnir trúnaðarmenn falið stjórn starfsmannafélags meðferð málsins telji þeir ástæðu til.

## 3. gr.

Starfsmenn snúi sér til trúnaðarmanns með kvartanir sínar. Ber trúnaðarmanni að rannsaka málið þegar í stað, er umkvartanir berast eða þegar hann hefur ástæðu til að ætla að gengið sé á rétt starfsmanna eða stéttarfélags á vinnustað hans af hálfu stofnunar. Komist trúnaðarmaður að þeirri niðurstöðu, að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast, ber honum að krefjast lagfæringar.

## 4. gr.

Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess í starfi eða á annan hátt, að hann hefur valist til trúnaðarstarfsins.

## 5. gr.

Trúnaðarmaður skal gefa starfsmönnum á vinnustaðnum svo og starfsmannafélagi, er í hlut á og jafnframt SSF, eftir eðli málsins, skýrslu um kvartanir starfsmanna, jafnskjótt og við verður komið. Ennfremur gefur hann sömu aðilum skýrslu um að hvaða leyti hann telur að stofnunin hafi vanefnt kjarasamninga, svo og hvaða lagfæringar hafi fengist fram.

## 6. gr.

Nú þarf atvinnurekandi að fækka við sig starfsmönnum og skal 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 skulu þeim sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

#### **9. gr.**

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

#### **10. gr.**

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

#### **11. gr.**

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

#### **12. gr.**

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