



SAMTÖK  
STARFSMANNA  
FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

# KJARASAMNINGUR

Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja  
og  
Samtaka atvinnulífsins

1. nóvember 2022 – 31. janúar 2024





# KJARASAMNINGUR

SAMTAKA STARFSMANNA

FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

OG

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

1. nóvember 2022 - 31. janúar 2024

Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja SSF og Samtök atvinnulífsins  
undirrituðu nýjan kjarasamning 23. janúar 2023.  
Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til  
31. janúar 2024.

# EFNISYFIRLIT

<b>KAUP</b> .....	<b>6</b>
1.1 Mánaðarlaun .....	6
1.2 Dagvinnukaup .....	7
1.3 Yfirvinnukaup .....	7
1.4 Álagsgreiðslur og vaktaálag .....	7
1.5 Desember- og orlofsuppbót .....	7
1.6 Starfsmannaviðtöl .....	8
<b>2 VINNUTÍMI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Dagvinna .....	9
2.2 Hlutastarf .....	9
2.3 Yfirvinna .....	10
2.4 Lágmarkshvöld .....	10
2.5 Útkallsvaktir (gæsluvaktir) .....	11
2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími .....	11
2.7 Fastlaunasamningar .....	12
<b>3 MATAR- OG KAFFITÍMAR, FÆÐI OG MÖTUNEYTI</b> .....	<b>13</b>
3.1 Vinnuhlé í dagvinnu .....	13
3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu .....	13
3.3 Fæði og mötuneyti .....	13
<b>4 ORLOF</b> .....	<b>14</b>
4.1 Lengd orlofs .....	14
4.2 Orlofsfé .....	14
4.3 Orlofsár .....	14
4.4 Orlofstími .....	14
4.5 Ákvörðun orlofs .....	14
4.6 Veikindi í orlofi .....	14
4.7 Frestun orlofs .....	15
<b>5 FERÐIR OG GISTING</b> .....	<b>16</b>
5.1 Ferðakostnaður skv. reikningi .....	16
5.2 Dagpeningar innanlands .....	16
5.3 Greiðsluháttur .....	16
5.4 Akstur til og frá vinnu .....	16
5.5 Fargjöld erlendis .....	16
5.6 Dagpeningar á ferðum erlendis .....	16
5.7 Dagpeningar vegna námskeiða .....	16
5.8 Brottfallin .....	17
5.9 Heimflutningur fjarri vinnustað .....	17

<b>6</b>	<b>VEIKINDI, FÆÐINGARORLOF OG ÖRYGGISMÁL</b> .....	<b>18</b>
6.1	Fjarvistir vegna veikinda .....	18
6.2	Fæðingarorlof .....	19
6.3	Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál .....	20
<b>7</b>	<b>SLYSA- OG LÍFTRYGGINGAR</b> .....	<b>21</b>
7.1	Slysatryggingar .....	21
7.2	Líftrygging .....	22
7.3	Greiðsla við andlát .....	23
7.4	Ferðatryggingar .....	23
7.5	Persónulegir munir .....	23
7.6	Vátryggingaskylda .....	23
<b>8</b>	<b>IDGJÖLD TIL LÍFEYRIS-, STYRKAR-, STARFSMENNTA- OG STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐA</b> .....	<b>25</b>
8.1	Lífeyrissjóðir .....	25
8.2	Styrktarsjóður .....	25
8.3	Menntunarsjóður .....	25
8.4	Starfsendurhæfingarsjóður .....	25
<b>9</b>	<b>VINNUFÖT</b> .....	<b>26</b>
9.1	Einkennisföt .....	26
9.2	Hlífðarföt .....	26
<b>10</b>	<b>AFLEYSINGAR</b> .....	<b>27</b>
10.1	Staðgenglar .....	27
<b>11</b>	<b>FRÆÐSLUMÁL, LEYFI OG ATVINNUMISSIR</b> .....	<b>28</b>
11.1	Fullorðinsfræðsla .....	28
11.2	Leyfi .....	28
11.3	Atvinnumissir .....	28
<b>12</b>	<b>RÁÐNINGAR Í STÖÐUR, FASTRÁÐNING OG UPPSAGNAR-FRESTUR</b> .....	<b>29</b>
12.1	Ráðningar í stöður .....	29
12.2	Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur .....	29
<b>13</b>	<b>ÝMIS ÁKVÆÐI</b> .....	<b>30</b>
13.1	Samvinna um skipulags- og tæknimál .....	30
13.2	Skilgreining .....	30
13.3	Lágmarkskjör .....	30
13.4	Starfsreglur .....	30
13.5	Trúnaðarmenn o.fl. ....	30
13.6	Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlinuvinnslu .....	31
13.7	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis .....	31

<b>14 GILDISTÍMI</b> .....	<b>32</b>
14.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. janúar 2024 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar. ....	32
Bókanir. ....	33
Kjarasamningur milli SSF og SA 01.11.2022. ....	36
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma .....	38
Lög nr. 34/1977, um kjarasamninga starfsmanna banka í eigu ríkisins .....	43
Samkomulag um kjarasamninga bankamanna .....	46
Skýringar með samkomulagi um kjarasamninga bankamanna .....	48
Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SSF fyrir starfsmenn Seðlabanka Íslands .....	49
Samningur um trúnaðarmenn .....	53

# KAUP

## 1.1 Mánaðarlaun

1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi eru að lágmarki skv. lágmarkstöxtum sem fylgja samningi þessum.

### Hækkun mánaðarlauna

Launahækkun samningsins er í formi hlutfallshækkunar og hámarks krónutöluhækkunar. Þann 1. nóvember 2022 taka mánaðarlaun almennri hækkun um 6,75% þó að hámarki kr. 66.000.

Með launahækkun 1. nóvember 2022 hefur hagvaxtarauka skv. kjarasamningi aðila, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023, verið flýtt og að fullu efndur. Jafnframt er samkomulag um að með þessari hækkun og flýtingu komi ekki til frekara endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningi 2019-2022.

**Fæðingarstyrkur hækkar um 5% frá 1. nóvember 2022, verður 90.438 kr.**

### Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi lágmarkstaxta starfsheita koma nýjir sem gilda frá 1. nóvember 2022

Starfsheiti	Lágmarkstaxti
Nýliðar	456.415
Gjaldkerar og bankaritarar	488.490
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	544.574
Féhirðir	603.609
Sérfræðingar	646.370

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 ákvörðun launa skal meðal annars tekið tillit til starfsaldurs og menntunar.

1.1.4 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 hlutað-eigandi starfsmannafélag.

1.1.5 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 miðast við deilitölu 159,25 miðað við mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

## **1.3 Yfirvinnukaup**

1.3.1 Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sbr. gr. 1.2.1.

1.3.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársgang, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu, sbr. gr. 1.2.1.

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 sækja 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 Desember- og orlofsuppbót**

1.5.1 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er sem hér segir: Á árinu 2023 kr. 103.000.

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.

### **1.5.2 Orlofsuppbót**

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1. maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er: Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2023 verði orlofsuppbót kr. 56.000.

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 orlofsárinu, 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.

## 1.6 Starfsmannaviðtöl<sup>1</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 og niðurstaða viðtalsins liggja fyrir innan tveggja mánaða.

---

### 1 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 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.

## 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.

### 2.1.5 Vinnutímastytting frá 1. janúar 2020

Frá 1. janúar 2020 kemur til framkvæmda vinnutímastytting, sem styttr vinnutíma starfsmanna um 45 mínútur á viku með því markmiði að ná fram gagnkvæmum ávinningi og bæta nýtingu vinnutíma þar sem því verður við komið. Verði ekki samið um aðra útfærslu á vinnustað eða við starfsmann verður vikuleg vinnutímastytting framkvæmd sem hálfur vinnudagur mánaðalega á tímabilinu 1. september til 31. maí (m.v. starfsmann í fullu starfi sem hefur jafna vinnuskyldu alla virka daga). Skipulag frítökunnar innan hvers mánaðar fer fram á hverjum vinnustað fyrir sig.

### 2.2 Hlutastarf

- 2.2.1 Starfsmaður, sem vinnur hlutastarf, hlýtur greiðslur og orlof eins og starfshlutfall hans segir til um.
- 2.2.2 Starfshlutfall er metið með hliðsjón af grein 1.2.1. 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 vaktaálag á þann tíma.

### 2.2.4 Réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi

Starfsmenn sem vinna reglubundið hlutastarf (fyrirfram umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skulu njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda, svo sem um frídaga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarfrests, starfsaldursþækkana, o.fl., og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

Að öðru leyti vísast til laga um starfsmenn í hlutastörfum nr. 10/2004 eftir því sem við á.

## 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 kaffítíma þannig að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffítíminn greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffítímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast með viðbót við yfirvinnutíma, svo og matar- og kaffítímar 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 Hafí starfsmaður skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í grein 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd eins og segir í greinum 2.3.6 og 2.3.7.
- 2.3.6 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð greiðist með því kaupí 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 hafí 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 tímabils 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 bednir 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 útkallsvaktageiðslur 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 kaffítíma. 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 kaffítímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar viku- legri vinnuskyldu, 25 mín. lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.8 Vinni vaktavinnnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffítíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffítímar teljast til vinnu- tímans, allt að 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.9 Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mín. í samverutíma við hver vakt- skipti, enda yfirgefi starfsmaður ekki stöðu sína fyrr en eftir að vinnuvöku er lokið og næsti vaktahópur (vaktavinnumaður) hefur tekið við.
- 2.6.10 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, geta við 55 ára aldur felld niður nætur- og útkallsvaktir, enda hafi þeir unnið a.m.k. 5 ár hjá stofnuninni á vöktum. Gæslustarf er undanskilið.

## **2.7 Fastlaunasamningar**

- 2.7.1 Fastlaunasamningur er samningur um föst heildarlaun starfsmanns vegna allra starfa í þágu fyrirtækisins, þar með talið yfirvinnu. Samið er um væntanlegt vinnuframlag að baki fastlaunasamningum við ráðningu, sem getur verið mis- munandi eftir þeim verkefnum sem fylgja starfi, en tekið er þar tillit til álags- punkta í starfsemi, hvort sem þeir eru mánaðarlegir, árstíðabundnir, árlegir eða með öðrum hætti. Verði á hinn bóginn ófyrirséð, tilfallandi og tímabundið vinnuálag verulega umfram það sem eðlilegt má gera ráð fyrir getur starfs- maður óskað eftir að kjör fyrir það tímabil verði skoðuð.

### **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 fjármálaþyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf.

Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.

### **4.2 Orlofsfé<sup>2</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.

---

2 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 ferðakostnaðarnefndar 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 Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.
- 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 fer skv. Ferðakostnaðarnefnd ríkisins.

## 5.8 Brottfallin<sup>3</sup>

### 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) Hálfsmánaðarlega ef sú vegalengd er 151 km eða meira.  
Starfsmanni skal tryggt eigi skemmra frí en 48 klst. milli ferða skv. lið b) og c).

---

<sup>3</sup> Grein 5.8 um Endurskoðunarnefnd dagpeninga var felld úr samningnum frá og með 1. apríl 2019.

## 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 einn mánuð og hálfra launa í einn mánuð.

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 fjármálafyrirtæki 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 lækniþjónu, s.s. augnskoðun þeirra starfsmanna sem vinna við tölvuskjá, eigi sjaldnar en einu sinni á ári. Fyrirtækin greiða læknisvottorð starfsmanna.
- 6.1.10 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unninn mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.
- Sama á við um börn undir 16 ára aldri þegar veikindin eru það alvarleg að þau leiði til sjúkrahúsvistar í a.m.k. einn dag.
- Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fösturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

## 6.2 Fæðingarorlof

- 6.2.1 Fjármálafyrirtæki greiðir fastráðnum starfsmanni í lögbundnu fæðingarorlofi mismun á óskertum launum sbr. gr. 6.1.4 og greiðslum frá Fæðingarorlofssjóði, þó aldrei hærri fjárhæð en sem, nemur mismun á greiðslum frá Fæðingarorlofs-sjóði 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 föstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fösturláts 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 fjármálafyrirtækisins lengjast samsvarandi og greiðsluskylda Fæðingarorlofssjóðs. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í föstur á sama tíma. Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi falla niður frá þeim degi sem foreldrar láta frá sér barn vegna ættleiðingar, fösturs 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 fjármálafyrirtækis 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 föstum mánaðarlaunum skv. samþykktum viðkomandi sjóða. Vinnuveitandi greiðir sem svarar 5,5% (er 2% til 1. janúar 2020) 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 séreignarsjóðsgreiðslu 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 90.438 kr. við barnsburð. 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 barnsburðar 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.

## 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 ökutækjatrýggingu, 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 fellur af launaskrá. 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 nóvember 2022 (560,9 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölunnar.  
Bótarfjárhæðir 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. 22.626.540. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 226.266, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 452.532, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 905.061. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 62.222.999.  
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. nóvember 2022

- 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. 2.102.579.
- 2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fösturbörn undir 18 ára aldri, kr. 6.751.125. 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. 9.293.046. 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. 3.091.207. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn/fösturbarn) hins látna á aldrinum 18-25 ára er stundar nám á framhalds- eða háskólastigi og hefur gert það í a.m.k. 6 mánuði á síðustu 12 mánuðum. 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 Tryggingarfjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.8 og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári. Líftryggingarfjárhæðir 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 frádregnum 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 tiltekinnna 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 launalausum leyfið hefist.
- 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. 7.728.028 (m.v. vísitölu neysluverðs í nóvember 2022, 560,9 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 váttryggingarnar skilmálar viðkomandi váttryggingafélags og ákvæði laga um váttryggingarsamninga 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-, STYRKTAR-, 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 5,5% (er 2% til og með 31. desember 2019) 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 mótí 2% framlagi starfsmanns.

### **8.2 Styrktarsjóður**

- 8.2.1 Fjármálafyrirtæki greiða 0,70% af mánaðarlaunum starfsmanns til Styrktarsjóðs SSF.<sup>4</sup>

### **8.3 Menntunarsjóður**

- 8.3.1 Fjármálafyrirtæki greiða 0,21% af mánaðarlaunum starfsmanns til Menntunarsjóðs SSF.<sup>5</sup>

### **8.4 Starfsendurhæfingarsjóður**

- 8.4.1 Atvinnurekendur greiða 0,13%<sup>6</sup> í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð.

---

4 Gildir frá og með 1. júlí 2019.

5 Gildir frá og með 1. júlí 2019.

6 Gjald til VIRK-Starfsendurhæfingarsjóðs var tímabundið lækkað í 0,1% frá 1. janúar 2016 .

## **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 herra launaðs starfsmanns í auglýstri stöðu, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða allan þann tíma er hann gegnir starfi hans. Við framkvæmd á þessari grein skal sú regla gilda að ofangreindur launamismunur komi til greiðslu mánaðarlega ef fyrirsjáanlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði 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 ædstu 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 móttekin 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 Hafir 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 eftir 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 fræðslu- nefnd 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 minnsti 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 afgangi sluvél 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 GILDISTI

14.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 31. janúar 2024 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 23. janúar 2023

F.h. Samninganefndar SSF

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Þóris Skarabörn  
Adalín Sigurðsson  
Katrín & Magnúsdóttir  
Þóra Ónsibersd.  
Fridrik Franck  
Höfnur Jens Ótman  
Jóhann Arnarson

Íris Mísa Arnardóttir  
Helga Haddarsdóttir  
Brna Agnarsson  
Ólafur G. Halldórsson  
Hilmarinn Jónsson  
Jóhanna

# BÓKANIR

## **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 álagstímabila og álagsgreiðslna vegna vinnu utan dagvinnutímabils.

Álagsgreiðslur vegna vinnu utan skilgreinds dagvinnutímabils 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 lágmarks-laun 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. Sífelld 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 liðan 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, dags. 8. september 2015

Breytingar á aðalkjarasamningi aðila

### **Bókanir**

#### ***Samfelldu 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. lög bundið 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 vegna launatöflu**

Í tengslum við einföldun launatöflu 2020 – 2022 er samkomulag um að horfa til fullra launa/heildarlauna (mv. fullt starf) við ákvörðun launabreytinga. Starfsmenn sem hafa full laun/heildarlaun sem rúmast innan launatöflu taka launabreytingum eins og launataflan segir til um. Starfsmenn sem hafa samsett laun/heildarlaun (þar á meðal mánaðarlaun að viðbættum föstum álags- eða aukagreiðslum) umfram það sem kemur fram í launatöflu taka almennum launahækkunum skv. 3. gr. samnings þessa.

# KJARASAMNINGUR

milli  
Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja  
og  
Samtaka atvinnulífsins

## 1. gr.

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

Kjarasamningur þessi er framlenging á kjarasamningi aðila sem gildi frá 2019-2022.

## 2. gr.

### Gildistími

Gildistími samningsins er frá 1. nóvember 2022 til 31. janúar 2024.

### Almenn launahækkun

Launahækkun samningsins er í formi hlutfallshækkunar og hámarks krónutöluhækkunar.

Þann 1. nóvember 2022 taka mánaðarlaun almennri hækkun um 6,75%, þó að hámarki kr. 66.000.

### Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi lágmarkstaxta starfsheita koma nýir sem gilda frá 1. nóvember 2022.

### Kjaratengdir liðir

Fæðingarstyrkur hækkar um 5,0% frá 1. nóvember 2022.

### Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðast við fullt starf er:

Á árinu 2023 kr. 103.000.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2023 kr. 56.000.

### Hagvaxtarauki 2023

Með hækkun 1. nóvember 2022 hefur hagvaxtarauka skv. kjarasamningi aðila, sem koma átti til greiðslu 1. maí 2023, verið flýtt og að fullu efndur. Jafnframt er samkomulag um að með þessari hækkun og flýtingu komi ekki til frekari endurmats á hagvaxtarauka skv. kjarasamningi 2019-2022.

### 3. gr.

#### Afgreiðsla kjarasamnings

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamnings föstudaginn 27. janúar 2023.

Reykjavík, 23. janúar 2023

F.h. Samninganefndar SSF

F.h. Samtaka atvinnulífsins

Þórunn Skarvadal  
Adalinn Sigurðsson  
Lindný & Magnúsdóttir  
Þóra Ónsbjörnsd.  
Friðrikur Þrándur  
Hásteinn Jens Ólafsson  
Jóhann Arnarson

Íris Mísa Arnardóttir  
Helga Halldórsdóttir  
Þóra Ólafsd.  
Ólafur G. Halldórsson  
Hilmarinn Jónsson  
Hilmarinn

Fylgiskjal – Lágmarkstaxtar

Gildir frá 1.11.2022	Lágmarkstaxti
Nýliðar	456.415
Gjaldkerar og bankaritarar	488.490
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	544.574
Féhirðir	603.609
Sérfræðingar	646.370

# 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.

Næturvinnustarfmenn 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**

Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn 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. Næturvinnustarfmenn og vaktavinnustarfmenn 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**

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

## **11. gr.** **Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna**

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

## 12. gr.

### Vinnumynstur

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

## 13. gr.

### Frávíkshemildir

- 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, orkuskiots, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- 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 frávík nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

## 14. gr.

### Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

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

## 15. gr.

### Hagstæðari ákvæði

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

## **16. gr.**

### **Öryggis- og heilsuvernd**

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

## **17. gr.**

### **Gildistími o.fl.**

Samningur þessi tekur gildi 1. júlí 1999. Samningurinn skoðast sem hluti af kjara-samningi samningsaðila.

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

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

Reykjavík, 11. júní 1999.

# 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 gagnaðila. Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms. Gerðardómur skal skipaður oddamanni, er samningsaðilar koma sér saman um, tveim mönnum, er oddamaður tilnefnir í dóminn utan raða samningsaðila, svo og einum manni frá hvorum aðila. Hafi samningar hvorki tekist né ágreiningi verið skotið til gerðardóms á fyrstu 60 dögum uppsagnarfrests skal sáttasemjari ríkisins taka deiluna til meðferðar. Sáttasemjari skal kveðja til tvo menn til að vinna með sér að lausn kjaradeilu. Menn þessir skulu hafa réttindi og skyldur sáttasemjara.

### **5. gr.**

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

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

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

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

### **6. gr.**

Um það, hvernig atkvæðagreiðslu um sáttatillögu skuli 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 sammingsaðila 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 forsvar aðila í kjarasamningum og afgreiðslu samninga fer samkvæmt lögum um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938.

## 4. gr.

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

## 5. gr.

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

## 6. gr.

Vinnustöðvun er þó því aðeins heimil að hún nái til allra félagsmanna 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 fjármálafrirtækja.

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

### 8. gr.

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

### 9. gr.

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

Reykjavík, 14. október 2004

Friðbert Traustason  
Formaður SÍB (SSF)  
Helga Jónsdóttir  
1. varaformaður SÍB (SSF)  
Gréta Kjartansdóttir  
2. varaformaður SÍB (SSF)  
Björn Tryggvason  
Gjaldkeri SÍB (SSF)  
Anna Karen Hauksdóttir  
Ritari SÍB (SSF)  
Oddgeir Gunnarsson  
Meðstjórnandi SÍB (SSF)  
Heiðrún Hauksdóttir  
Meðstjórnandi SÍB (SSF)

Sigurjón Þ. Arnason  
Landsbanka Íslands hf.  
Hreiðar Már Sigurðsson  
KB banka hf.  
Bjarni Ármannsson  
Íslandsbanka hf.  
Sigurður Hafstein, Samband ísl.  
Sparisjóða, fh. Sparisjóðanna  
Halldór Guðbjarnason  
Greiðslumiðlun hf.  
Helgi H. Steingrímsson  
Reiknistofu bankanna  
Sæmundur Sæmundsson  
Tölvumiðstöð sparisjóðanna

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

Kjarasamningar bankamanna hafa til þessa verið gerðir á grundvelli laga nr. 34/1977 og samkomulags um kjarasamninga félagsmanna 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 vinnu- markaði, 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 tiltek- ið er átt við eftirtalin fyrirtæki Íslandsbanki hf., KB-banki hf., Landsbanki Íslands hf., Samband íslenskra sparisjóða fh. sparisjóðanna, Sparisjóðabanki Íslands, Tölvumið- stöð sparisjóðanna, Reiknistofa bankanna og Greiðslumiðlun hf. Jafnframt liggur fyrir að eftirtalin fyrirtæki og stofnanir hafa notað kjarasamning bankamanna frá stofnun þeirra: Byggðastofnun, Lánasýsla ríkisins og Nýsköpunarsjóður. Seðlabankinn hefur átt aðild að kjarasamningi bankamanna en starfsemi hans á enn undir lög nr. 34/1977.

# Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna 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 samkvæmt 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 kjaraatriði, sem eigi eru lög-bundin. 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 ákveðið 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 megin tillögur 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 fimm tán sólarhringum áður en hún skal hefjast. Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

1. Ef ágreiningur er einungis um atriði sem Félagsdómur á úr-skurðarvald um, nema til 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 hátað, 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 fimm tán sólarhringa. Haft skal samráð við samninganefndir aðila áður en verkfallsfrestun er ákveðin.

## **10. gr.**

Atkvæðagreiðslur um samninga og um sáttatillögu fara fram af hálfu bankaráða með þeim hætti, að atkvæði eru greidd í bankaráðum (og í stjórn Sambands íslenskra sparisjóða), og ræður meirihluti atkvæða afstöðu hverrar stofnunar um sig. Atkvæði

stofnananna eru síðan vegin saman með ákveðnum 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 kjör-skrárdeilur. Atkvæðagreiðsla skal vera skrifleg og leynileg og standa í minnst tvo daga. Sáttanefnd eða fulltrúum hennar er heimilt að vera á kjörfundum. Jafnskjótt og atkvæðagreiðslu er lokið skulu atkvæði og kjörgögn send sáttanefnd. Talning atkvæða fer fram undir stjórn sáttanefndar og er hvorum aðila heimilt að hafa umboðsmenn viðstadda talningu. Sáttatillaga telst felld, ef helmingur greiddra atkvæða hið minnsta er á móti henni, enda hafi ekki færri en helmingur atkvæðisbærra starfsmanna á kjörskrá greitt atkvæði. Annars telst sáttatillaga samþykkt. Sáttanefnd úrskurðar um öll vafaatriði sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur. Sáttatillaga, sem hefur verið samþykkt, telst gildur kjarasamningur.

### **11. gr.**

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

### **12. gr.**

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

### **13. gr.**

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

1. Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir 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 sjálftrar 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, jafn-skjótt 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 sammála.







TRAUST



ÞEKKING



METNAÐUR



SAMTÖK  
STARFSMANNA  
FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

Nethyl 2e - 110 Reykjavík  
ssf@ssf.is · www.ssf.is