



SAMTÖK
STARFSMANNA
FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

KJARASAMNINGUR

Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja
og
Samtaka atvinnulífsins

1. febrúar 2024 - 1. febrúar 2028



KJARASAMNINGUR

SAMTAKA STARFSMANNA

FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

OG

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

1. febrúar 2024 – 1. febrúar 2028

Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja SSF og Samtök atvinnulífsins undirrituðu nýjan kjarasamning 6. maí 2024. Með honum var gildandi kjarasamningur milli þessara aðila framlengdur til 1. febrúar 2028. Kjarasamningurinn frá 6. maí 2024 hefur nú verið felldur inn í eldri kjarasamning.

EFNISYFIRLIT

1.	Kaup	6
1.1	Mánaðarlaun	6
1.2	Dagvinnukaup	8
1.3	Yfirvinnukaup	8
1.4	Álagsgreiðslur og vaktaálag	8
1.5	Desember- og orlofsuppbót	8
1.6	Starfsmannaviðtöl	9
2.	Vinnutími	10
2.1	Dagvinna	10
2.2	Hlutastarf	10
2.3	Yfirvinna	11
2.4	Lágmarkshvöld	11
2.5	Útkallsvaktir (gæsluvaktir)	12
2.6	Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími	13
2.7	Fastlaunasamningar	14
3.	Matar- og kaffitímar, fæði og mötuneyti	15
3.1	Vinnuhlé í dagvinnu	15
3.2	Vinnuhlé í yfirvinnu	15
3.3	Fæði og mötuneyti	15
4.	Orlof	16
4.1	Lengd orlofs	16
4.2	Orlofsfé	16
4.3	Orlofsár	17
4.4	Orlofstími	17
4.5	Ákvörðun orlofs	17
4.6	Veikindi í orlofi	17
4.7	Frestun orlofs	17
5.	Ferðir og gisting	18
5.1	Ferðakostnaður skv. reikningi	18
5.2	Dagpeningar innanlands	18
5.3	Greiðsluháttur	18
5.4	Akstur til og frá vinnu	18
5.5	Fargjöld erlendis	18
5.6	Dagpeningar á ferðum erlendis	18
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða	19
5.8	Heimflutningur fjarri vinnustað	19

6.	Veikindi, fæðingarorlof og öryggismál	20
6.1	Fjarvistir vegna veikinda	20
6.2	Fæðingarorlof	21
6.3	Aðbúnaður, hollustuhættir og öryggismál	23
7.	Slysa- og líftryggingar	24
7.1	Slysatryggingar	24
7.2	Líftrygging	25
7.3	Greiðsla við andlát	26
7.4	Ferðatryggingar	27
7.5	Persónulegir munir	27
7.6	Vátryggingaskylda	27
8.	Iðgjöld til lífeyris-, styrktar-, starfsmennta- og starfsendurhæfingarsjóða .	28
8.1	Lífeyrissjóðir	28
8.2	Styrktarsjóður	28
8.3	Menntunarsjóður	28
8.4	Starfsendurhæfingarsjóður	28
9.	Vinnuföt	29
9.1	Einkennisföt	29
9.2	Hlífðarföt	29
10.	Afleysingar	30
10.1	Staðgenglar	30
11.	Fræðslumál, leyfi og atvinnumissir	31
11.1	Fullorðinsfræðsla	31
11.2	Leyfi	31
11.3	Atvinnumissir	31
12.	Ráðningar í stöður, fastráðning og uppsagnarfrestur	32
12.1	Ráðningar í stöður	32
12.2	Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur	32
13.	Ýmis ákvæði	34
13.1	Samvinna um skipulags- og tæknimál	34
13.2	Skilgreining	34
13.3	Lágmarkskjör	34
13.4	Starfsreglur	34
13.5	Trúnaðarmenn o.fl.	35
13.6	Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu	35
13.7	Áunnin réttindi vegna starfa erlendis	35
14.	Gildistími og samningsforsendur	36
14.1	Gildistími	36
14.2	Samningsforsendur	36

BÓKANIR	37
Bókun 2024.	37
Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma	37
Bókun um sveigjanleg starfslok	38
Sameiginleg ákvæði og bókanir	39
Bókanir	39
Bókun vegna launatöflu	39
Kjarasamningur milli	
Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja og Samtaka atvinnulífsins	40
Inngangur - megininntak	40
Launabreytingar	40
Desember- og orlofsuppbót	41
Orlof	41
Breytingar á ýmsum ákvæðum kjarasamnings	42
Breytingar á 7. kafla um slysa- og líftryggingar	42
Bókun	42
Samningsforsendur	42
Gildistími	42
Afgreiðsla kjarasamningsins	43
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma	45
Lög nr. 34/1977 um kjarasamninga starfsmanna banka í eigu ríkisins	50
Samkomulag um kjarasamninga félagsmanna SSF fyrir starfsmenn Seðlabanka Íslands	53
Samningur um trúnaðarmenn	58

1. Kaup

1.1 Mánaðarlaun

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

Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024:	3,25% eða 23.750 kr.
1. janúar 2025:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2026:	3,50% eða 23.750 kr.
1. janúar 2027:	3,50% eða 23.750 kr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2024 – 2027, sem eru hluti samningsins.

Kjaratengdir liðir

Kjaratengdir liðir kjarasamningsins hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024:	3,25%
1. janúar 2025:	3,50%
1. janúar 2026:	3,50%
1. janúar 2027:	3,50%

Kauptaxtar

Í stað áðurgildandi lágmarkstaxta starfsheita koma nýjir sem eru eftirfarandi

Gildir frá 1.2.2024

Starfsheiti	Lágmarkstaxti
Nýliðar	480.165
Gjaldkerar og bankaritarar	512.240
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	568.324
Féhirðir	627.359
Sérfræðingar	670.120

Gildir frá 1.1.2025

Starfsheiti	Lágmarkstaxti
Nýliðar	503.915
Gjaldkerar og bankaritarar	535.990
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	592.074
Féhirðir	651.109
Sérfræðingar	693.870

Gildir frá 1.1.2026

Starfsheiti	Lágmarkstaxti
Nýliðar	527.665
Gjaldkerar og bankaritarar	559.740
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	615.824
Féhirðir	674.859
Sérfræðingar	718.155

Gildir frá 1.1.2027

Starfsheiti	Lágmarkstaxti
Nýliðar	551.415
Gjaldkerar og bankaritarar	583.490
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	639.574
Féhirðir	698.609
Sérfræðingar	743.291

- 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 hlutaðeigandi 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, hvíta-sunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársdag, föstudaginn langa og 17. júní), greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum 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 sæki hann námskeið að deginum til þótt það sé haldið utan reglulegs vinnutíma hans.

1.4 Álagsgreiðslur og vaktaálag

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

1.5 Desember- og orlofsuppbót

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

Á árinu 2024 kr. 106.000.

Á árinu 2025 kr. 110.000.

Á árinu 2026 kr. 114.000.

Á árinu 2027 kr. 118.000.

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 sam-

felld 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 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

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

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 1.6 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 vinnuástandi.
- 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 mánadalega 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 slysdaga, uppsagnarfrests, starfsaldurshækkana, 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, uppspigningardagur, hvítasunnudagur, annar í hvítasunnu, 17. júní, fyrsti mánu- dagur í ágúst, aðfangadagur, jóladagur og annar í jólum og ennfremur gamlársdagur frá kl. 12.
- 2.3.3 Sé unnið í matar- eða kaffitíma þannig að vinnuhlé nái ekki fullum umsömdum tíma, skal matar- eða kaffitíminn greiðast með yfirvinnukaupi. Matar- og kaffitímar á yfirvinnutímabili, sem unnir eru, greiðast með viðbót við yfirvinnutíma, svo og matar- og kaffitímar í yfirvinnu, sé unnið að fremri mörkum þeirra.
- 2.3.4 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup fyrir a.m.k. 3 klst. á virkum dögum og a.m.k. 5 klst. eftir kl. 17 á föstudögum, á laugardögum, sunnudögum og sérstökum frídögum, nema reglulegur vinnutími hefjist innan þriggja eða fimm klst. frá því að hann fór til vinnu.
- 2.3.5 Hafi starfsmaður 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 kaupi sem greitt er fyrir yfirvinnu.
- 2.3.7 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum, enda hafi starfsmanni verið kynnt það áður en sú vinna hófst.

2.4 Lágmarkshvöld

- 2.4.1 Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 og 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari yfir 13 klst.

2.4.2 Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum, má lengja vinnu-
lotu 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 sér-
stakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma
gildir eftirfarandi: Sé starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu
áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar,
þannig að frítökuréttur, 1 1/2 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst.
sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út 1/2 klst. (dagvinna) af frítöku-
réttinum 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 yfirvinnu-
kaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum. Framan-
greind 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 fjármála-
fyrirtækisins 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 fái-
st.

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 útkallsvaktgreiðslur fyrir greiddan tíma.

2.5.2 Starfsmaður á rétt á fríi í stað greiðslu. 20 mín. frí jafngildir 33% vaktaálagi á klst. en 27 mín. frí 45% vaktaálagi.

2.6 Vaktavinna og afbrigðilegur vinnutími

- 2.6.1 Vinnuvika vakta skal hefjast kl. 0:00 aðfaranótt mánudags og ljúka kl. 24:00 föstudagskvöld. Hún er 40 klst. að meðaltali á viku á tví- og þrískiptum vöktum.
- 2.6.2 Þeir sem vinna á reglubundnum vinnuvöktum eða vinna hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skulu fá vaktaálag fyrir unnin störf á þeim tíma er fellur utan venjulegs dagvinnutímabils.
- 2.6.3 Þar sem unnið er á reglubundnum vinnuvöktum skal varðskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta vakt skv. skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.
- 2.6.4 Sé varðskrá breytt vegna sérstakra ástæðna með minna en eins sólarhrings fyrirvara, skal bæta það með þriggja klst. yfirvinnukaupi. Sé fyrirvari 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu.
- 2.6.5 Óheimilt er að skipuleggja vaktir á laugardögum og sunnudögum eða öðrum frídögum, nema með sérstöku samkomulagi við viðkomandi starfsmannafélag og/eða SSF.
- 2.6.6 Vinnuvökur skulu vera 6 – 10 klst. og skulu líða minnst 10 klst. til næstu vinnuvöku. Breytingar frá þessu eru heimilar með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna fyrirtækis og með skriflegu samþykki viðkomandi starfsmannafélags.
- 2.6.7 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni ef því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mín. lengri en raunverulegri viðveru nam.
- 2.6.8 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans, allt að 12 mín. fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.
- 2.6.9 Á þrískiptum vöktum skulu greiddar 15 mín. í samverutíma við hver vakta-skípti, enda yfirgefi starfsmaður ekki stöðu sína fyrr en eftir að vinnu-vöku 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 mismunandi eftir þeim verkefnum sem fylgja starfi, en tekið er þar tillit til álagspunkta í starfseminni, hvort sem þeir eru mánaðarlegir, árs-tíðabundnir, árlegir eða með öðrum hætti. Verði á hinn bóginn ófyrirséð, tilfallandi og tímabundið vinnuálag verulega umfram það sem eðlilegt má gera ráð fyrir getur starfsmaður 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 Ávenjulegum vinnudegi skal vera 20 mín. kaffihlé og telst það til vinnutímans.
- 3.1.5 Starfsmaður skal eiga rétt á fullri klst. í matarhléi, enda þótt mötuneyti sé til staðar, þegar heilsufarslegar ástæður krefjast þess að mati trúnaðarlæknis fyrirtækis.

3.2 Vinnuhlé í yfirvinnu

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

3.3 Fæði og mötuneyti

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

4. Orlof

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 24 vinnudagar. Starfsmaður, sem hefur unnið hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof í tvo vinnudaga fyrir hvern unninn mánuð.

Þeir sem starfað hafa í 5 ár fá leyfi í 27 daga og þeir sem hafa starfað í 10 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf.

Gildir frá og með 1. maí 2024 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025). Lágmarksorlof skal vera 25 vinnudagar. Starfsmaður skal fá orlofsdaga í samræmi við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu.

Þeir sem starfað hafa í 4 ár fá leyfi í 27 daga og þeir sem hafa starfað í 8 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf.

Gildir frá og með 1. maí 2025 (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026). Lágmarksorlof skal vera 25 vinnudagar. Starfsmaður skal fá orlofsdaga í samræmi við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu.

Þeir sem starfað hafa í 4 ár fá leyfi í 28 daga og þeir sem hafa starfað í 8 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf.

Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.

4.2 Orlofsfé²

4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,64%³ orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 4a ára starfsaldur skal hann fá 11,59%³. Við 8 ára starfsaldur skal hann fá 13,04%³.

Gildir frá 1. maí 2026

Starfsmaður skal fá 10,64% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum. Við 4 ára starfsaldur skal hann fá 12,07%. Við 8 ára starfsaldur skal hann fá 13,04%.

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

3 Gildir frá 1. maí 2025

4.3 Orlofsár

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

4.4 Orlofstími

4.4.1 Orlofstími er að jafnaði frá 15. maí til 30. september.

4.4.2 Starfsmenn, sem nota orlofstíma sinn eða hluta af honum á tímabilinu frá 1. október til 14. maí, fá hann lengdan um 1/4 hluta.

4.5 Ákvörðun orlofs

4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn hvenær orlof skuli tekið. Hugað sé að orlofstöku fyrir upphaf orlofsárs og unnið tímanlega að skipulagningu hennar. Hann skal taka tillit til óska starfsmanna um hvenær orlof skuli tekið, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Störf þeirra sem njóta leyfis inna aðrir starfsmenn af hendi.

4.5.2 Þegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof skal hann fá óyggjandi upplýsingar um hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu og skal þá að jafnaði miða við að varðskrá haldist óbreytt.

4.6 Veikindi í orlofi

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

4.7 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 launalausni 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 Heimflutningur fjarri vinnustað

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

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

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 veikindadagar 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.

Skýringartafla fyrir veikindarétt:

Lausráðnir starfsmenn
1 mánuður á óskertum launum + 1 mánuður á hálfum launum
Fastráðnir starfsmenn
3 mánuðir á óskertum launum + 3 mánuðir á hálfum launum á 12 mánaða tímabili
Eftir 10 ára starf
4 mánuðir á óskertum launum + 4 mánuðir á hálfum launum á 12 mánaða tímabili
Eftir 15 ára starf
6 mánuðir á óskertum launum + 6 mánuðir á hálfum launum á 12 mánaða tímabili
Eftir 20 ára starf
12 mánuðir á óskertum launum

- 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 almanaxsmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.
- 6.1.5 Þegar starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda samfelld 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 lækni- og skoðun, 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 sjúkráðsvisstar í a.m.k. einn dag.
- Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri 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 hærrí fjárhæð en sem, nemur mismun á greiðslum frá

Fæðingarorlofssjóði og viðmiðunarpaki sjóðsins eins og það er á hverjum tíma, nú skv. 1. mgr. 24. gr. laga nr. 144/2020. Sama greiðsla skal innt af hendi ef fastráðinn starfsmaður tekur kjörbarn og hefst orlofstaka strax og tekið er við barninu í fóstur. Sama greiðsla skal innt af hendi í tveggja mánaða fæðingarorlofi vegna fósturláts eftir 18 vikna meðgöngu og í þriggja mánaða fæðingarorlofi ef um andvana fæðingu er að ræða eftir 22 vikna meðgöngu. Ef um fjölbura fæðingu er að ræða skal greiðslutímabil fjármála- fyrirtækisins lengjast samsvarandi og greiðsluskylda Fæðingarorlofssjóðs. Sama gildir ef fleiri en eitt barn eru tekin í fóstur á sama tíma. Greiðslur til foreldra í fæðingarorlofi falla niður frá þeim degi sem foreldrar láta frá sér barn vegna ættleiðingar, fósturs eða til varanlegrar dvalar á stofnun. Í þessum tilvikum skulu greiðslur þó aldrei inntar af hendi í skemmri tíma en 2 mánuði. Enn fremur framlengist greiðsluskylda fyrirtækisins í fæðingarorlofi um allt að 2 mánuði sé um að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris. Slík þörf skal rökstudd með læknisvottorði og staðfest af trúnaðarlækni. Sé lengri fjarvera nauðsynleg að dómi trúnaðarlæknis skal meta þær samkvæmt ákvæðum um veikindadaga sbr. grein 6.1.

- 6.2.2 Starfsmaður í fæðingarorlofi greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af greiðslum Fæðingarorlofssjóðs og 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 93.377 kr. við barnsburð. Greiðslan skal taka breytingum til samræmis við almenna hækkun launa 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 Slysatriyggingar

7.1.1 Skyld 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 ferðaslysatriyggingu 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 ökutækjatriyggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysa-tryggingu 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 launalausum leyfið hefst.

7.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Váttryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs fyrir febrúar 2024 (615,4 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli váttryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysliverðs í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnnar 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 miska-stig, 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.24.825.054. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 248.251, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 496.502, fyrir hvert

örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 993.001. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 68.268.914.

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. febrúar 2024

- 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. 2.306.877.
- 2) Ef hinn látni er ógiftur en lætur eftir sig barn/börn, kjörbörn eða fósturbörn undir 18 ára aldri, kr. 7.407.100. 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. 10.196.007. 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/fósturbörn innan 18 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 3.391.565. Sama rétt til bóta hefur barn (kjörbarn/fósturbarn) 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/fósturbörn) hans á aldrinum 18-25 ára sem eiga við mikil og langvarandi veikindi að stríða, eru öryrkjar, fötluð eða þroskaheft. Ákvæði þessarar málsgreinar gilda hvort sem hinn látni var í hjúskap eða óvígðri sambúð.

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

Rétthafar til bóta eru lögerfingjar (sjá grein 7.2.4).

7.2 Líftrygging

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

7.2.2 Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.8 og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári. Líftryggingafjárhæðir þeirra sem eru eldri en 60 ára lækka þó um 4% af grunntryggingarfjárhæðum fyrir hvert aldursár umfram 60 ár.⁴

4 Gildir frá og með 1. júlí 2024

- 7.2.3 Valdi slys dauða váttryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa 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 réttthafa, fram-sali 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 tiltekinna nafngreindra einstaklinga eða annarra réttthafa, 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 Váttryggingavernd fellur niður þegar starfsmaður hættir störfum hjá váttryggingataka, þó aldrei síðar en þegar starfsmaður nær 65 ára aldri. Tryggingin gildir einnig í launalausum leyfi nema starfsmaður taki á tímabilinu launað starf hjá öðrum aðila, þó aldrei lengur en í eitt ár frá því að launalaus leyfið hefst.
- 7.2.7 Við starfslok skal starfsmanni bjóðast sams konar líftrygging af hálfu þess váttryggingafélags sem fjármálafyrirtæki hefur samið við, án nýrra heilsufarsupplýsinga, skv. gjaldskrá váttryggingafélagsins fyrir einstaklingsbundnar líftryggingar. Hámark líftryggingarfjárhæðar í framhaldstryggingu er kr. 8.478.924 (m.v. vísitölu neysluverðs í febrúar 2024, 615.4 stig). Skal starfsmaður tilkynna váttryggingafélagi um að hann óski eftir framhaldstryggingu innan þriggja mánaða frá starfslokum, að þeim tíma liðnum fellur réttur til framhalds-tryggingar niður. Réttur til framhalds-tryggingar fellur enn fremur niður ef starfsmaður nýtur sambærilegrar hóplíftryggingar hjá nýjum vinnuveitanda.
- 7.2.8 Óheimilt er að framselja, veðsetja eða ráðstafa með öðrum hætti réttindum sem hóplíftryggingin veitir. Falli líftryggingin úr gildi af öðrum orsökum en dauða, er verðmæti hennar ekkert.

7.3 Greiðsla við andlát

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

7.4. Ferðatryggingar

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

7.5 Persónulegir munir

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

7.6 Vátryggingaskylda

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

8. Iðgjöld til lífeyris-, 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% af heildarlaunum starfsmanns í séreignarsjóð fyrstu þrjú starfsárin en 7% eftir það, í samræmi við það samkomulag sem gildir hjá hverjum aðila fyrir sig. Réttur til þessarar greiðslu lýtur sömu reglu og önnur starfsaldurstengd réttindi vegna starfa í öðru fjármálafyrirtæki.
- 8.1.3 Í þeim tilvikum að starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir fjármálafyrirtæki frá 1.1.2003 mótframlag að jöfnu, allt að 2% á móti 2% framlagi starfsmanns.

8.2 Styrktarsjóður

- 8.2.1 Fjármálafyrirtæki greiða 0,70% af mánaðarlaunum starfsmanns til Styrktarsjóðs SSF⁵.

8.3 Menntunarsjóður

- 8.3.1 Fjármálafyrirtæki greiða 0,30% af mánaðarlaunum starfsmanns til Menntunarsjóðs SSF⁶.

8.4 Starfsendurhæfingarsjóður

- 8.4.1 Atvinnurekendur greiða 0,13%⁷ í VIRK-Starfsendurhæfingarsjóð.

5 Gildir frá og með 1. júlí 2019.

6 Gildir frá og með 1. júní 2024.

7 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 fyrisjáanlegt er að yfirmaður verði fjarverandi í a.m.k. tvo mánuði samfellt, 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 fjármálaþyrirtækja 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 1.1 hið auglýsta starf tilheyrir. Ákvæði þessarar greinar gilda ekki um störf nýliða, bankaritara, varða, gjaldkera og aðstoðarfulltrúa.
- 12.1.2 Starfsmenn fjármálafyrirtækja skulu að jafnaði sitja fyrir við ráðningu í stöður þessar.
- 12.1.3 Starfsmenn mega ekki, án leyfis æðstu stjórnenda, reka atvinnu né vera umboðsmenn annarra gagnvart fyrirtækinu.

12.2 Reynslutími, fastráðning og uppsagnarfrestur

- 12.2.1 Það skal vera aðalregla að nýir starfsmenn séu ráðnir til reynslu í sex mánuði. Stytta má reynslutíma. Strax að loknum reynslutíma skal tekin ákvörðun um fastráðningu. Við fastráðningu skal gera skriflegan ráðningsamning.
- 12.2.2 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur lausráðinna starfsmanna er tveir mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg.
- 12.2.3 Gagnkvæmur uppsagnarfrestur fastráðinna starfsmanna er þrjú mánuðir frá byrjun næsta mánaðar að telja. Uppsögn skal vera skrifleg. Starfsmanni, sem starfað hefur a.m.k. í 10 ár í fjármálafyrirtæki eða náð hefur 45 ára aldri, verður þó ekki sagt upp með skemmri uppsagnarfresti en sex mánuðum.
- 12.2.4 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá. Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist atvinnurekandi á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá. Fallist atvinnurekandi ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með vinnuveitanda um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

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

12.2.5 Hafi starfsmaður brotið starfsreglur fjármálafyrirtækis í verulegu atriði má víkja honum úr starfi fyrirvaralaust og fellur þá launagreiðsla niður þegar í stað. Formanni hlutaðeigandi starfsmannafélags skal gefinn kostur á að fylgjast með málsmeðferð.

12.2.6 Starfsmenn eiga við fastráðningu rétt á grunnfræðslu um fjármálafyrirtæki og bankakerfið.

13. Ýmis ákvæði

13.1 Samvinna um skipulags- og tæknimál

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

13.5 Trúnaðarmenn o.fl.

13.5.1 Stjórnarmenn starfsmannafélaga og SSF hljóti hæfilegan frítíma á óskertum launum til nauðsynlegrar þátttöku í fundum er snerta störf þeirra sem slíkra og sé slíkt leyfi tekið í fullu samráði við viðkomandi yfirmann, enda valdi það sem minnstri röskun á starfsemi fjármálafyrirtækisins. Trúnaðarmönnum á vinnustað og formanni starfsmannafélags er heimilt að rækja félagsleg störf sín í vinnutíma og skal þeim sköpuð starfsaðstaða með aðgangi að síma og til að ræða einslega við starfsmenn.

13.6 Ákvæði um sjálfsafgreiðsluvélar og beinlínuvinnslu

13.6.1 Áfyllingar sjálfsafgreiðsluvéla skulu fara fram í daglegum vinnutíma, sbr. grein 2.1. Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. er heimilt, til að koma í veg fyrir að afgreiðsluvél 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 oftar en 12 sinnum á ári hvern starfsmann.

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

13.7 Áunnin réttindi vegna starfa erlendis

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

14. Gildistími og samningsforsendur

14.1 Gildistími

14.1.1 Gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 1. febrúar 2028 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

14.2 Samningsforsendur

14.2.1 Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samnings-tíma á grundvelli ákvæða um kauptaxtaauka og framleiðniauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá mars 2024 verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Reykjavík 6. maí 2024

F.h. Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja F.h. Samtaka atvinnulífsins

Þórunn Einarsson
Skelva Sigurðsson

Kerlotta Óskarsd.
Þóra Björk Ástia
Lindborg S. Magnúsdóttir

Helga Halldórsdóttir
Höllum Þorsteinsson
Erna Algnarsd.
Hlís Mísa Árnadóttir

BÓKANIR

Bókun 2024

Samningsaðilar eru sammála um, að við uppfærslu kjarasamningsins munu aðilar sameiginlega yfirfara orðalag samningsins eftir því sem þörf er með það að markmiði að reyna að skýra betur ákvæði samningsins án þess að það leiði til efnisbreytinga.

Bókun um viðræður um skipulag vinnutíma

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

Í viðræðum um breytingu vinnutímaákvæða kjarasamninga verður m.a. fjallað um upptöku „virks vinnutíma“ og endurskoðun 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 færist íslenskur vinnumarkaður nær því fyrirkomulagi sem þekkt víða á Norðurlöndunum. Bætt skipulag getur einnig stuðlað að styttri vinnutíma og þar með að fjölskylduvænni vinnumarkaði. Breytingar í þessa veru bæta stöðu Íslands í alþjóðlegum samanburði, bæði hvað varðar vinnutíma og grunnlaun, og getur þannig styrkt stöðu Íslands í samkeppni um starfsfólk.

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

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

Um atkvæðagreiðslu verður samið sérstaklega, en gengið er út frá því að einfaldaldan meirihluta þurfi til að samkomulagið öðlist gildi. [8. september 2015]

Bókun um sveigjanleg starfslok

Meðfylgjandi stefna um sveigjanleg starfslok er stefnumarkandi fyrir komandi samningstímabil.

Samningsaðilar eru sammála um að mikilvægi þess að starfsmenn eigi kost á ákveðnum sveigjanleika þegar kemur að starfslokum vegna aldurs. Þarfir og aðstæður fólks á vinnumarkaði eru mismunandi og með hækkandi lífaldri og bættu heilsufari er algennt að fólk haldi fullu starfspreki 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 starfspreki 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 lifa lengur og eru heilsuhraustari á efri árum. Þessi þróun kallar á endurmat á starfslokaaldri.

Flest nágrannaríki okkar hafa hækkað lífeyrisaldur af þessum ástæðum.

Gildi vinnunnar fyrir andlega og líkamlega líðan fólks er ótvírætt og fer skilningur á því vaxandi. Vinnuframlag eldri starfsmanna er mikilvægt og fer vaxandi með minnkandi náttúrulegri fjölgun starfsmanna á vinnumarkaði vegna breyttrar aldurssamsetningar. [8. september 2015]

Sameiginleg ákvæði og bókanir

Breytingar á aðalkjarasamningi aðila. [8. september 2015]

Bókanir

Samfellt starf og áunnin réttindi

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

Tjón á tönnum við vinnuslys

Aðilar munu sameiginlega fara þess á leit við váttryggingarfélag að váttryggingar-skilmálum 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. [2019]

KJARASAMNINGUR

milli

Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja

og

Samtaka atvinnulífsins

1. gr.

Kjarasamningur þessi felur í sér breytingar og viðbætur við kjarasamning SA og SSF.

2. gr.

Inngangur - megininntak

Kjarasamningur þessi byggir á Stöðugleikasamningum sem undirritaður var milli SA og sambanda og félaga ASÍ í mars 2024. Meginmarkmið Stöðugleikasamningsins er að stuðla að minnkun verðbólgu og lækkun vaxta, sem er mikið hagsmunamál heimila og fyrirtækja. Jafnframt er markmið samningsins að auka kaupmátt launafólks, skapa fyrirsjáanleika í efnahagslífinu, draga úr verðbólguvæntingum og styrkja samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs. Samningurinn kveður einnig á um framleiðniauka til alls launafólks, sem byggir á mældri framleiðni, og kauptaxtaauka á kauptaxta kjarasamninga.

3. gr.

Launabreytingar

Laun taka hlutfallshækkun, með krónutöluhækkun að lágmarki. Með mánaðarlaunum er átt við föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu.

1. febrúar 2024: 3,25% eða 23.750 kr.

1. janúar 2025: 3,50% eða 23.750 kr.

1. janúar 2026: 3,50% eða 23.750 kr.

1. janúar 2027: 3,50% eða 23.750 kr.

Kjarasamningi þessum fylgja launatöflur vegna árána 2024 – 2027, sem eru hluti samningsins.

[Kjaratengdir liðir kjarasamninga](#)

Kjaratengdir liðir kjarasamninga hækka sem hér segir, nema um annað hafi verið samið:

1. febrúar 2024: 3,25%

1. janúar 2025: 3,50%

1. janúar 2026: 3,50%

1. janúar 2027: 3,50%

4. gr.

Desember- og orlofsuppbót

Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:

Á árinu 2024 106.000 kr.

Á árinu 2025 110.000 kr.

Á árinu 2026 114.000 kr.

Á árinu 2027 118.000 kr.

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

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2024 verði orlofsuppbót kr. 58.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025 verði orlofsuppbót kr. 60.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026 verði orlofsuppbót kr. 62.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2027 verði orlofsuppbót kr. 64.000.

5. gr.

Orlof

Frá og með 1. maí 2024 breytist gr. 4.1.1. um lengd orlofs og verður sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2025)

Lágmarksorlof skal vera 25 vinnudagar. Starfsmaður skal fá orlofsdaga í samræmi við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu.

Þeir sem starfað hafa í 4 ár fá leyfi í 27 daga og þeir sem hafa starfað í 8 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf.

Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.

Frá og með 1. maí 2025 breytist gr. 4.1.1. um lengd orlofs og verður sem hér segir (orlof sem kemur til töku á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2026)

Lágmarksorlof skal vera 25 vinnudagar. Starfsmaður skal fá orlofsdaga í samræmi við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu.

Þeir sem starfað hafa í 4 ár fá leyfi í 28 daga og þeir sem hafa starfað í 8 ár fá 30 daga. Starfsmaður sem öðlast hefur lengri orlofsrétt hjá öðrum vinnuveitanda en fjármálafyrirtæki fær hann að nýju eftir þriggja ára starf.

Þeir starfsmenn sem njóta betri réttar halda óskertu orlofi.

6. gr.

Breytingar á ýmsum ákvæðum kjarasamnings Breytingar á 7. kafla um slysa- og líftryggingar

Grein 7.2.2. verður svohljóðandi:

Tryggingafjárhæðir eru hinar sömu og um getur í grein 7.1.8 og skulu endurskoðaðar tvisvar á ári. Líftryggingafjárhæðir þeirra sem eru eldri en 60 ára lækka þó um 4% af grunntryggingarfjárhæðum fyrir hvert aldursár umfram 60 ár.

Gildir frá og með 1. júlí 2024

Breytingar á 8. kafla um iðgjöld til lífeyris-, styrktar-, starfsmennta- og starfsendurhæfingarsjóða

Grein 8.3. menntunarsjóður verður svohljóðandi:

Fjármálafyrirtæki greiða 0,30% af mánaðarlaunum starfsmanns til Menntunarsjóðs SSF.

Gildir frá og með 1. júní 2024

Bókun

Samningsaðilar eru sammála um, að við uppfærslu kjarasamningsins munu aðilar sameiginlega yfirfara orðalag samningsins eftir því sem þörf er með það að markmiði að reyna að skýra betur ákvæði samningsins án þess að það leiði til efnisbreytinga.

7. gr.

Samningsforsendur

Kjarasamningur þessi byggir á sömu samningsforsendum og almennir kjarasamningar sambanda og félaga ASÍ frá mars 2024. Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum almennra kjarasamninga eða samningstíma á grundvelli ákvæða um kauptaxtaauka og framleiðniauka eða forsenduákvæða framangreindra kjarasamninga skal sambærileg breyting gilda um samning þennan. Komi til þess að kjarasamningunum frá mars 2024 verði sagt upp er heimilt að segja samningi þessum upp frá sama tíma. Tilkynna skal um uppsögn innan fimm virkra daga frá því almennum kjarasamningum er sagt upp.

Gildistími

Gildistími kjarasamnings þessa er frá 1. febrúar 2024 til 1. febrúar 2028 og fellur hann þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Afgreiðsla kjarasamningsins

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 12:00 17. maí 2024.

Reykjavík 6. maí 2024

F.h. Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja F.h. Samtaka atvinnulífsins

Þurkelmarson
Alku Sigurðsson

Kerlotta Óskarsd.
Þóra Björk Ástia
Lindborg S. Magnúsdóttir

Helga Halldórsdóttir
Halimur Þyrrason
Erna Gunnarsd.
Hlís Mísa Þorvaldóttir

Fylgiskjal – Lágmarkstaxtar

Gildir frá 1.2.2024	Lágmarkstaxti
Nýliðar	480.165
Gjaldkerar og bankaritarar	512.240
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	568.324
Féhirðir	627.359
Sérfræðingar	670.120
Gildir frá 1.1.2025	Lágmarkstaxti
Nýliðar	503.915
Gjaldkerar og bankaritarar	535.990
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	592.074
Féhirðir	651.109
Sérfræðingar	693.870
Gildir frá 1.1.2026	Lágmarkstaxti
Nýliðar	527.665
Gjaldkerar og bankaritarar	559.740
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	615.824
Féhirðir	674.859
Sérfræðingar	718.155
Gildir frá 1.1.2027	Lágmarkstaxti
Nýliðar	551.415
Gjaldkerar og bankaritarar	583.490
Þjónustufulltrúar og ráðgjafar	639.574
Féhirðir	698.609
Sérfræðingar	743.291

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 lágmarkshvíldartíma 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, veikindaforföll 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 Hvíldartími

Hvíldartími 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 næturvinnu-tímabili í einn mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

2.5 Vaktavinna

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

2.6 Vaktavinnustarfsmaður

Vaktavinnustarfsmaður er starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími

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

4. gr. Hlé

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

5. gr. Vikulegur hvíldartími

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

6. gr. Vikulegur hámarksvinnutími

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

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

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

7. gr. Árlegt orlof

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamnings samningsaðila.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

8. gr. Lengd næturvinnutíma

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

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

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

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

9. gr. Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi. Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld 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 samfelld. Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna. Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi og eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir

starfi þeirra.

11. gr.

Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

12. gr.

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.

Frávíkshéimildir

- a) Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.
- b) Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra 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 frávik nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta. Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

14. gr.

Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaða þremur fulltrúum frá hvorum aðila. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp

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 stjórnarsýslufyrirmælum.

17. gr.
Gildistími o.fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. júlí 1999. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningi 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 bankastarfsmanna við gerð og framkvæmd kjarasamninga. Sambandið skal skipa nefnd til að fara með samninga af sinni hendi.

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

3. gr.

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

Bankastarfsmaður, sem eigi er innan vébanda Sambands íslenskra bankamanna, skal greiða gjald til sambandsins og aðildarfélags þess, er hann 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 tilnefdir 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 fullnægjandi 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 ráðgjast 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 háttað, skal kveðið á í samkomulagi því, sem greinir í 9. gr.

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

Sáttanefnd úrskurðar um öll vafaatriði, sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur.

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

7. gr.

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

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

8. gr.

Félagsdómur dæmir í málum, sem rísa milli samningsaðila um gildi verkfalls, ágreining um skilning á kjarasamningi, félagsréttindi starfsmanna og kjörskrárdeilur. Þegar Félagsdómur fer með slík mál nefnir Samband Íslenskra bankamanna annars vegar og bankaráð ríkisbankanna hins vegar dómara til setu í dómnnum 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 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 fyrisvar sinna stofnana en Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja með fyrisvar 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 lögbundin. Kjarasamningar skulu vera skriflegir og samkomulag gert hverju sinni um gildistíma þeirra. Óski annar hvor aðila, að gefnu sérstöku tilefni, endurskoðunar á launalið kjarasamnings á samningstímanum, skulu aðilar þegar í stað hefja viðræður. Náist ekki samkomulag innan þrjátíu daga skal ágreiningsatriðum skotið til úrlausnar gerðardóms sbr. ákvæði 6. gr. Slík endurskoðun skal þó ekki fara fram oftar en einu sinni á samningstímanum.

5. gr.

Uppsagnarfrestur kjarasamnings af hendi beggja aðila skal eigi vera skemmri en þrjú mánuðir. Uppsögn skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Í samþykktum 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 megingtillögur um nýjan kjarasamning og skulu samningaviðræður þá þegar teknar upp. Endurrit af uppsögn kjarasamnings svo og tillögur og kröfugerð um nýja samninga skal senda sáttasemjara ríkisins í vinnudeilum samtímis og gögn þessi eru send gagnaðila.

6. gr.

Náist ekki samkomulag milli samninganefnda, geta aðilar komið sér saman um að skjóta ágreiningsatriðum til gerðardóms. Skal dómurinn skipaður einum manni frá hvorum aðila og oddamanni, er aðilar koma sér saman um, og er hann formaður dómsins. Oddamaður velur tvo menn til viðbótar í dóminn utan raða samningsaðila. Gerðardómur skal fella úrskurð innan eins mánaðar frá því að málinu er vísað til hans, nema aðilar komi sér saman um lengri frest. Skal úrskurðurinn taka tillit til starfskjara og þróunar þeirra við sambærileg störf á vinnumarkaði almennt, hvort sem er hjá atvinnufyrirtækjum eða ríki, ríkisstofnunum, sveitarfélögum og stofnunum þeirra.

7. gr.

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

8. gr.

Heimilt er að beita vinnustöðvun þegar að loknum uppsagnarfresti með þeim takmörkunum, sem í samkomulagi þessu greinir. Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna sáttasemjara ríkisins og þeim sem hún beinist gegn, skemmst fimmtán sólarhringum áður en hún skal hefjast. Verkfallsboðun skal vera skrifleg og send í ábyrgðarbréfi eða kynnt viðtakanda á annan sannanlegan hátt. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

- 1) Ef ágreiningur er einungis um atriði sem Félagsdómur á 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 háttað, þar á meðal um fjölda kjörstaða og hvenær hún skuli fram fara.

9. gr.

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

10. gr.

Atkvæðagreiðslur um samninga og um sáttatillögu fara fram af hálfu bankaráða með þeim hætti, að atkvæði eru greidd í bankaráðum (og í stjórn Sambands íslenskra sparisjóða), og ræður meirihluti atkvæða afstöðu hveðrar stofnunar um sig. Atkvæði stofnananna eru síðan vegin saman með ákveðnum vogum, er m.a. taka tillit til starfsmannafjölda þeirra, og ræður meirihluti atkvæða sem þannig er fenginn. Allir aðalfélagar Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, sem uppfylla skilyrði 1. gr. Þessa samkomulags og eiga í kjaradeilu, hafa atkvæðisrétt um sáttatillögu. Leggja skal fram kjörskrá, áður en atkvæðagreiðsla hefst. Félagsdómur dæmir um kjörskrárdeilur. Atkvæðagreiðsla skal vera skrifleg og leynileg og standa í minnst tvo daga. Sáttanefnd eða fulltrúum hennar er heimilt að vera á kjörfundum. Jafnskjótt og atkvæðagreiðslu er lokið skulu atkvæði og kjörgögn send sáttanefnd. Talning atkvæða fer fram undir stjórn sáttanefndar og er hvorum aðila heimilt að hafa umboðsmenn viðstadda talningu. Sáttatillaga telst felld, ef helmingur greiddra atkvæða hið minnsta er á móti henni, enda hafi ekki færri en helmingur atkvæðisbærra starfsmanna á kjörskrá greitt atkvæði. Annars telst sáttatillaga samþykkt. Sáttanefnd úrskurðar um öll vafaatriði sem rísa kunna við atkvæðagreiðslur. Er úrskurður sáttanefndar endanlegur. Sáttatillaga, sem hefur verið samþykkt, telst gildur kjarasamningur.

11. gr.

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

12. gr.

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

13. gr.

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

- 1) Vinnuveitendur geta eigi síðar en þrem dögum áður en boðuð vinnustöðvun á að hefjast lagt fyrir Samtök starfsmanna fjármálafyrirtækja

skrá um nöfn þeirra starfsmanna, er vinna skulu meðan á vinnustöðvun stendur, og mega á þeirri skrá vera allir þeir, sem hafa húsvörslu að aðalstarfi og auk þeirra allt að fimm af hundraði þeirra félagsmanna Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja, sem starfa hjá hverjum vinnuveitanda. Skránni má ekki breyta meðan á vinnustöðvun stendur, nema með samþykki Samtaka starfsmanna fjármálafyrirtækja.

- 2) Starfsfólki á framangreindri skrá er skylt og einungis heimilt að vinna að eftirtöldum verkefnum:
 - a) Nauðsynlegri öryggisvörslu.
 - b) Nauðsynlegum afgreiðslum til þess að standa við beinar skuldbindingar stofnunarinnar við erlenda aðila, greiðslur erlendra ábyrgða og greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum stofnunarinnar sjálfrar eða sem hún er í ábyrgð fyrir. Ennfremur að inna af hendi greiðslu vaxta og afborgana af erlendum lánum íslenska ríkisins eða sem eru með ábyrgð þess.
 - c) Vinnu við erlendan póst, símskeyti og telexsambönd. Um laun og kjör þeirra sem vinna meðan á vinnustöðvun stendur skal fara eftir þeim kjarasamningi, sem gerður verður að lokinni vinnustöðvun.

14. gr.

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

15. gr.

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

16. gr.

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

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

17. gr.

Samkomulag þetta öðlast gildi, þegar ákvæði um samnings- og verkfallsrétt starfsmanna ríkisbankanna hafa verið lögleidd í samræmi við yfirlýsingu bankanna frá 18. júní 1976 og viðskiptaráðherra hefur staðfest það. Gert er ráð fyrir að gildistími samkomulagsins verði hinn sami og lagaákvæðanna. Aðilar geta þó hvenær sem er gert breytingar á samkomulaginu, séu þeir um það sammála, en slíkar breytingar skulu staðfestar af viðskiptaráðherra.

Samningur um trúnaðarmenn

1. gr.

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

2. gr.

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

3. gr.

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

4. gr.

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

5. gr.

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

6. gr.

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

7. gr.

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

8. gr.

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

9. gr.

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

10. gr.

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

11. gr.

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

12. gr.

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



TRAUST



ÞEKKING



METNAÐUR



SAMTÖK
STARFSMANNA
FJÁRMÁLAFYRIRTÆKJA

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