

**Strætó bs.
annars vegar
og
Sameyki
hins vegar gera með sér eftirfarandi**

SAMKOMULAG

um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila

**1. gr.
Gildistími**

Gildandi kjarasamningur aðila framlengist frá 1. apríl 2019 til 30. september 2023 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samkomulagi þessu felast og fellur þá úr gildi án frekari fyrirvara.

**2. gr.
Launahækkanir**

Mánaðarlaun þeirra sem gegna fullu starfi hækka að grunnlaunum með eftirfarandi hætti:

- 1. apríl 2019 hækka grunnlaun um kr. 17.000
- 1. apríl 2020 hækka grunnlaun um kr. 24.000
- 1. janúar 2021 hækka grunnlaun um kr. 24.000
- 1. janúar 2022 hækka grunnlaun um kr. 25.000
- 1. janúar 2023 hækka grunnlaun um kr. 19.000

Ofangreind breyting er færð í launatöflur. Innágreiðsla eftir 1. apríl 2019 kemur til frádráttar hækkun frá 1. apríl 2019.

**3. gr.
Önnur laun er starfinu fylgja**

Grein 1.1.2. verður svohljóðandi:

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups. Önnur laun fylgja hækkunum á launatöflu.

**4. gr.
Viðbótarlaun**

Ný grein 1.1.2.1 um sérstaka tímabundna umbun bætist við og verður svohljóðandi:

Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

5. gr.

Ný grein um starfsþróun 1.3.2.3 tekur gildi frá 1. apríl 2020 og verður svohljóðandi:

Fagreynsla, starfsreynsla og símenntun þegar krafist er háskólamenntunar í starf. Gert er ráð fyrir að hvert svið/deild setji fram starfsþróunaráætlun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinni í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu Strætó bs. Í stað persónuálags sem kveðið er á um í gr. 1.3.2.3 skal starfsmaður í starfi sem krefst háskólamenntunar fá faglega reynslu og starfsreynslu metna skv. eftirfarandi:

Fagreynsla og starfsreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár fær starfsmaður 1,5% persónuálag
- Eftir 2 ár fær starfsmaður 3% persónuálag
- Eftir 3 ár fær starfsmaður 4,5% persónuálag
- Eftir 5 ár fær starfsmaður 6% persónuálag
- Eftir 7 ár fær starfsmaður 7,5% persónuálag
- Eftir 9 ár fær starfsmaður 9% persónuálag

6. gr.

Ný grein 1.3.2.4 tekur gildi frá 1. apríl 2020 og verður svohljóðandi:

Persónuálag vegna viðbótarmenntunar

Menntun starfsmanns sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur starfs skal metin til persónuálags þannig að:

- Fyrir starfstengt nám eða námskeið sem sérsniðið er að þörfum Strætó bs. komi að hámarki 1,5% persónuálag. Skilyrði þess er að námið sé kennt af fræðsluaðilum, sem hlotið hafa viðurkenningu samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu nr. 27/2010 og lögum um framhaldsskóla nr. 92/2008.
- Fyrir formlegt sérnám á framhaldsskólastigi komi að hámarki 1,5% persónuálag
- Fyrir hverjar 60 ECTS einingar í háskólanámi á fagsviði komi 1,5% persónuálag

Persónuálag skv. þessari grein er að hámarki 6%.

Starfsmaður fær menntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið. Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar.

Starfskjaranefnd skal fyrir 1. október 2020 móta reglur og viðmiðanir um viðurkenndar einingar sem leggja skal til grundvallar menntun og endurmenntun. Nefndin hafi einnig umsjón og úrskurðarvald um mat á námskeiðum og öðru námi sem til álita kemur að fella undir þessa grein. Hún skal miða við nám sem fullvíst má telja að nýtist starfsmönnum í starfi.

Skýring: Grein 1.3.2.4. á við um menntun sem starfsmaður hefur umfram þær menntunarkröfur sem gerðar eru í starfi. Starfsmaður í starfi sem krefst háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag skv. gr. 1.3.2.4.

7. gr.
Grein. 1.3.2.6 breytist 1. apríl 2020 og verður svohljóðandi:

Persónuálag vegna menntunar á háskólastigi

Starfsmaður í starfi sem krefst háskólamenntunar ávinnur sér ekki persónuálag skv. 6. grein. Þess í stað skal framhaldsmenntun starfsmanns í starfi sem krefst háskólamenntunar metin út frá framhaldsnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi þannig að:

- Vegna diplománáms (60 ECTS einingar) fær starfsmaður 1,5% persónuálag
- Vegna 4ra ára grunnnáms (240 ECTS einingar) fær starfsmaður 1,5%
- Vegna meistaraþrófs fær starfsmaður 3% persónuálag
- Vegna doktorsþrófs fær starfsmaður 3% persónuálag

Persónuálag skv. þessari grein getur að hámarki verið 6%

Við mat á námi eru einingar aldrei tvítaldar. Starfsmaður fær framhaldsmenntun sína metna frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann hefur lagt fram fullnægjandi gögn um námið.

Um leið breytist númer á grein 1.3.2.6 í samning frá 2015 og verður 1.3.2.7.

8. gr.
Persónuuppbót

Persónuuppbót (desemberuppbót) á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	105.900
Á árinu 2020	108.600
Á árinu 2021	111.300
Á árinu 2022	114.000
Á árinu 2023	116.900

Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvembermánaðar skal fá greidda persónuuppbót 1. desember ár hvert miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Persónuuppbót er föst krónutala og tekur ekki hækkunum skv. öðrum ákvæðum kjarasamningsins. Á persónuuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári, skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili. Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelt í a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu, fá greidda persónuuppbót, miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu fyrirtækis lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs. Áunnin persónuuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

9. gr.
Vinnutími

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi er 40 stundir nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Sjá fylgiskjal I.

Grein 2.3.3.1 um útköll breytist með þeim hætti að útköll verða alltaf 4 klst.

Grein 2.3.3.2 verður eftirfarandi:

Ef útkall raskar ró starfsmanns á tímabilinu frá kl. 00:00 til 06:00 er afturkallað skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund. Ef starfsmaður er kallaður út á þessu tímabili en útkalli seinkað um 2 klst. eða meira, þá skal greiða starfsmanni yfirvinnukaup fyrir eina klukkustund vegna seinkunarinnar.

Fritökuréttur

Grein 2.6.5.6 breytist og verður þannig:

Uppsafnaður fritökuréttur skal koma fram á launaseðli eða tímaskráningarkerfi og skal fritökuréttur veittur í hálfum eða heilum dögum.

10. gr. Orlof

4. kafli breytist frá 1. maí 2020 og verður svo hljóðandi:

4.1 Lengd orlofs

4.1.1 Orlof skal vera 30 dagar miðað við fullt starf. Ávinnsla orlofs skal vera hlutfallsleg miðað við starfshlutfall og starfstíma starfsmanns.

4.2 Orlofsfé og orlofsuppbót

4.2.1 Starfsmaður skal fá 13,04% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur skv. samningi þessum.

4.2.2 Orlofsuppbót á samningstímanum verður sem hér segir:

Á árinu 2019	50.000 kr.
Á árinu 2020	51.000 kr.
Á árinu 2021	52.000 kr.
Á árinu 2022	53.000 kr.
Á árinu 2023	54.300 kr.

Hinn 1. júní ár hvert skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan, fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af störfum á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða/13 vikna samfelld starf á orlofsárinu, skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu stofnunar lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé. Áunnin orlofsuppbót skal gerð upp samhliða starfslokum.

11. gr.

Breyting á gr. 11.9

Fyrirsögn verður: Veikindi barna

Breyting á gr. 11.9.1

Ný setning bætist við lok greinar og hljóðar svo: Nýta má að hluta eða að öllu leyti framangreindan rétt vegna barna undir 18 ára aldri í alvarlegum tilvikum sem leiða til sjúkráðsvistar.

12. gr.
Atkvæðagreiðsla og samningsforsendur

Komi til þess að samkomulag náist á almennum vinnumarkaði um breytingu á kjarasamningum þeirra skulu aðilar taka upp viðræður um hvort og þá með hvaða hætti slík breyting taki gildi gagnvart samningum aðila.

Verði kjarasamningum á almennum vinnumarkaði sagt upp á grundvelli forsenduákvæðis þeirra á gildistíma samnings þessa er hvorum samningsaðila heimilt að segja samningnum upp með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

Aðilar eru sammála um að færa áorðnar breytingar inn í heildarsamning aðila frá árinu 2015 fyrir 1. október 2020.

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til samþykktar, ásamt bókunum og fylgiskjölum. Niðurstaða atkvæðagreiðslu er bindandi. Hafi gagnaðila ekki borist tilkynning um niðurstöðu fyrir klukkan 14.00 þann 13. mars 2020 skoðast hann samþykktur.

Reykjavík 5. mars 2020

Með fyrirvara um samþykki stjórnar Strætó bs. Með fyrirvara um samþykki félagsmanna

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að ákvæði kjarasamnings sem fela í sér heimild til undanþágu starfsmanna er náð hafa 55 ára aldri frá næturvöktum og/eða bakvöktum, ef þeir óska þess, feli ekki í sér brot gegn lögum nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Hið sama á við um ákvæði um lengri uppsagnarfrest fyrir starfsmenn 55 ára og eldri sem hafa starfað í a.m.k. 10 ár samfellt hjá sömu stofnun.

Við vissar aðstæður getur mismunandi meðferð vegna aldurs verið réttlætunleg þegar færð eru fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, að gættu meðalhófi. Með kjarasamningsbundnum ákvæðum um undanþágu frá næturvöktum og bakvöktum eftir tiltekinn aldur er verið að horfa til þeirra sjónarmiða sem rannsóknir hafa sýnt fram á að það verði erfiðara fyrir starfsfólk eftir því sem það eldist að sinna næturvöktum þar sem það taki lengri tíma að jafna sig líkamlega vegna samspils milli vinnufyrirkomulags, svefnis og dægursveiflu. Ákvæði um lengri uppsagnarfrest með hækkandi lífaldri byggja á þeim sjónarmiðum að þegar stutt er í starfslok getur starfsfólk átt erfiðara með að finna aðra vinnu við hæfi. Evrópudómstóllinn hefur gefið aðildarríkjum nokkuð svigrúm til að ákveða að hvaða markmiðum skuli stefnt og hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Samningsaðilar eru sammála um að markmiðin að baki þessum ákvæðum eru málefnaleg og ganga ekki lengra en nauðsynlegt er.

Bókun 2

Samningsaðilar eru einhuga um það meginmarkmið að kafli 14 í kjarasamningum, sem fjallar um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa, eigi að stuðla að því að sem flestir geti verið virkir á vinnumarkaði. Viðverustefna sem stuðlar að snemmbæru inngripi getur komið í veg fyrir langtímaveikindi og jafnvel örorku á síðari stigum. Að sama skapi þarf að auka möguleika starfsmanna til aðlögunar á vinnustað eftir langtímaveikindi og við endurkomu á vinnustað eftir starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Við endurskoðun veikindakafans verði meðal annars hugað að sameiginlegri skilgreiningu á hugtökunum langtíma- og skammtímaveikindi og framkvæmd talningar veikindadaga samræmd.

Með þessi markmið að leiðarljósi verður unnið að endurskoðun 12. kafla á samningstímanum. Vinna við endurskoðun 12. kafla hefst 17. ágúst 2021 og gert er ráð að henni ljúki eigi síðar en 1. maí 2022.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að breytingar á vinnutíma og vinnutímaumgjörð vaktavinnu þarfnist sérstaks undirbúnings. Starfshópur skipaður fulltrúum SNR, ASÍ, BSRB, BHM og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga hefur haft það hlutverk að fjalla um vaktavinnu.

Verði samið um breytingar á fyrirkomulagi vaktavinnu, á gildistíma kjarasamnings þessa, munu samningsaðilar taka upp viðræður með hvaða hætti þær breytingar verða innleiddar hjá Strætó bs.

Bókun 4

Strætó bs. munu skoða sérstaklega stöðu þeirra starfsmanna sem verið hafa fjarverandi frá störfum um skemmri eða lengri tíma vegna veikinda eða slysa. Markmið skoðunar, sem hér um ræðir, er að kanna möguleika starfsmanna á að koma aftur til starfa svo fljótt sem auðið er og sinna þá annað hvort öðru starfi sem hæfir betur starfsgetu þeirra á því tímamarki eða sinna fyrra starfi en þó í lægra starfshlutfalli. Endurkoma starfsmanna í slíkum tilvikum skal byggja á mati trúnaðarlæknis Strætó hverju sinni þar sem einkum verður litið til heilsufars starfsmanna, hvort endurkomu verði við komið starfseminnar vegna og/eða vegna þarfa fyrirtækisins,

tiltækileika verkefna, sjónarmiða sem varða öryggismál o.fl. Leitað verður eftir atvikum eftir samstarfi við VIRK og hlutaðeigandi sjúkrasjóði.

Bókun 5

Launaþróunartrygging

Stefnt er að upptöku launaþróunartryggingar milli opinbera og almenna vinnumarkaðarins með aðild ASÍ. Launaþróunartryggingu er ætlað að tryggja að launaþróun sé að jafnaði svipuð hjá opinberum starfsmönnum og á almennum vinnumarkaði og er þannig ætlað að tryggja að opinberir starfsmenn haldi í við almenna launaþróun á samningstímanum

BÓKUN 6

Hagvaxtarauki

Komi til greiðslu launaauka í samræmi við ákvæði um hagvaxtarauka í lífskjarasamningi SA og ASÍ með gildistíma 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022 á almennum vinnumarkaði, skal slík greiðsla einnig koma til framkvæmdar hjá starfsmönnum sveitarfélaga. Sjá ákvæði lífskjarasamnings um hagvaxtarauka í viðauka II.

BÓKUN 7

Launatöflur

Samningsaðilar gefa út launatöflur samkvæmt 2. grein fyrir 1. apríl 2020.

BÓKUN 8

Starfsheiti

Starfsheitalisti í fylgiskjali II frá 2015 verður uppfærður og störfum háskólamenntaðra bætt við í útgefnum kjarasamning 1. október 2020 sbr. 10 grein.

Fylgiskjal I: Samkomulag um útfærslu vinnutíma

Samningsaðilar eru sammála um að ná megi fram gagnkvæmum ávinningi starfsfólks og Strætó bs. með betri vinnutíma. Markmið breytinganna er að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma, auka skilvirkni, bæta gæði þjónustu, tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu fjölskyldu- og atvinnulífs.

Með sérstöku samkomulagi meirihluta starfsfólks Strætó um aðlögun vinnutíma að þörfum starfsstaðar og starfsfólks, með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur starfsstað sérstöðu, er heimilt að stytta vinnuvikuna um allt að 4 stundir á viku, í allt að 36 virkar vinnustundir. Samhliða því verður grein 3.1. í kjarasamningi óvirk. Niðurstöður viðræðna geta einnig verið á þá leið að óbreytt vinnufyrirkomulag henti best miðað við ofangreindar forsendur.

Aðilar samnings þessa skulu tilnefna einn aðila hver sem á grundvelli ofangreinds ræði mögulegar leiðir í styttingu vinnutíma auk fulltrúa annarra stéttarfélaganna starfsmanna Strætó bs. Í viðræðum verða gerðar tillögur um skipulag vinnunnar og fyrirkomulag hléa, þar sem starfsfólki er gefinn kostur á að nærast. Ef starfsmenn eru með bundna viðveru skal lögð fram sérstök tillaga um skipulag vinnutíma þeirra. Gert er ráð fyrir að niðurstaða samtals liggja fyrir 1. október 2020 og að nýtt fyrirkomulag vinnutíma taki gildi eigi síðar en 1. janúar 2021.

Þegar niðurstaða um skipulag vinnutíma liggur fyrir skal vinnutímasamkomulag annars vegar borið undir atkvæði þeirra sem starfa hjá Strætó og hins vegar skal fá staðfestingu Strætó bs. Afrit af samkomulaginu skal senda til Strætó bs. og heildarsamtaka launafólks.

Náist ekki samkomulag um breytt skipulag vinnutíma styttest vinnutími starfsfólks sem nemur 13 mínútum á dag. Tilkynning um árangurslaust samtal skal send Strætó bs. og hlutaðeigandi heildarsamtökum launafólks. Í framhaldi af tilkynningu um árangurslaust samtal munu Strætó bs. kalla saman innleiðingarhópin sem hefur m.a. það hlutverk að aðstoða starfsfólk og stjórnendur sviða/starfsstaða við að ná fram gagnkvæmum ávinningi með breyttu skipulagi vinnutíma.

Þessi breyting á skipulagi vinnutíma á ekki að leiða til breytinga á launum eða launakostnaði sviða/starfsstaða. Jafnframt er forsenda breytinganna að starfsemi sviða/starfsstaða raskist ekki og að opinber þjónusta sé af sömu eða betri gæðum og áður.

Á gildistíma kjarasamnings skulu af hálfu innleiðingarhópsins framkvæmdar reglulegar mælingar á áhrifum vinnutímabreytinganna á starfsfólk og starfsemi sviða/starfsstaða. Fyrir lok samningstímans skulu aðilar leggja sameiginlegt mat á áhrif breytinganna og hvort núverandi framsetning á ákvæðum vinnutíma í kjarasamningi falli best að framtíðar skipulagi og starfsumhverfi Strætó.

Dæmi um útfærslu styttingar vinnutíma

- I. **Hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum og eru því ekki á forræði starfsmannsins. Skipulagið gerir ráð fyrir að samfella sé í vinnudeginum.**
 - *Dagleg stytting*
 - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8 -15:12.

- *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnutímanum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8-12.
 - *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé eru hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en er í fríi tíunda vinnudaginn.
- II. Stytting vinnutíma um 13 mínútur á dag eða 65 mínútur á viku. Neysluhlé teljast ekki til vinnutíma þar sem þau eru á forræði starfsmanns til ráðstöfunar að vild.**
- *Dagleg stytting*
 - Hver vinnudagur stytur í upphafi eða lok dags og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Vinnutími kl. 8:00-15:47.
 - *Vikuleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út á einum vinnudegi í viku og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður byrjar kl. 8-16 fjóra daga vikunnar en einn dag í viku er vinnutíminn kl. 8:00-14:55.
 - *Hálfs mánaðarleg stytting*
 - Samfelld stytting tekin út sem frídagur hálfsmánaðarlega og hefðbundin neysluhlé s.s. 35 mín í matartíma er ekki hluti af vinnudeginum.
Dæmi: Starfsmaður vinnur níu daga frá kl. 8-16 en tíunda daginn frá kl. 8-13:50.

FYLGISKJAL II: HAGVAXTARAUKI Í LÍFSKJARASAMNINGI 2019-2022

Á árunum 2020-2023 komi til framkvæmdar launaauki á grundvelli þróunar vergrar landsframleiðslu á hvern íbúa.

Útreikningur launaaukans byggir á bráðbirgðatölum Hagstofu Íslands um vísitölu vergrar landsframleiðslu á mann sem birtast í byrjun mars ár hvert fyrir næstliðið ár.

Launaaukinn bætist við mánaðarlaunataxta kjarasamninga og föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu. Neðangreind tafla sýnir fjárhæð launaaukans og forsendur hans.

Verg landsframleiðsla á hvern íbúa, hækkun milli ára	Launaauki á mánaðarlaunataxta kjarasamninga	Launaauki á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu
1,0 - 1,50%	3.000 kr.	2.250 kr.
1,51 - 2,00%	5.500 kr.	4.125 kr.
2,01 - 2,50%	8.000 kr.	6.000 kr.
2,51 - 3,00%	10.500 kr.	7.875 kr.
> 3,0%	13.000 kr.	9.750 kr.

Við ákvörðun launaaukans vegna áranna 2019-2022, sem koma til framkvæmdar árin 2020-2023, skal taka tillit til uppfærðrar bráðbirgðatalna fyrir þau ár sem lögð hafa verið til grundvallar við útreikning launaaukans. Launaaukinn greiðist 1. maí.

Launa- og forsendunefnd aðila ákvarðar fjárhæð launaaukans verði tilefni til greiðslu hans.