

Stofnanasamningur

Matvælastofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) sem starfa hjá Matvælastofnun (MAST) og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn miðast við ákvæði gildandi kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að eftirfarandi markmið séu höfð að leiðarljósi við gerð þessa stofnanasamnings:

- Að launakerfið sé gagnsætt, skilvirkt og skiljanlegt.
- Að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að koma í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis eða annars misréttis.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og stuðli að því að tryggja stofnuninni hæft og gott starfsfólk.

3. Röðun starfs

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins.

Grunnröðun starfa miðast við grunnháskólagráðu (BA/BS gráðu).

3.1. Starfaflokkar og grunnröðun

Fulltrúi

Hér undir fellur m.a. aðstoðarfolk sérfræðinga eða fagsviðsstjóra, móttökuritari o.fl. Grunnraðast frá launaflokki 9.

Náttúrufræðingur

Starfar á ábyrgð og undir daglegri stjórn annarra. Verkefni eru skipulögð í samvinnu við yfirmann. Starfar við afmarkaða verkþætti eða verkefni. Öflun og úrvinnsla gagna og ritun greinargerða og skýrsla, almennt samkvæmt leiðbeiningum eða undir leiðsögn annarra. Undirbýr einstök mál til afgreiðslu.

Grunnraðast frá launaflokki 11.

Sérfræðingur

Sérfræðingur annast m.a. eftirlit, úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna og getur farið með framkvæmdalega ábyrgð á eigin verkefnum og getur haft umsjón með þeim. Getur haft með höndum úrvinnslu og ritun greinargerða og skýrsla og úrvinnslu gagna. Getur haft viðvarandi samstarf við stofnanir, fyrirtæki og/eða viðskiptavinum.

Grunnraðast frá launaflokki 15.

M. EOST
Kestla VB
Bran JH

Fagsviðsstjóri

Ber faglega ábyrgð á fagsviði og/eða viðamiklum málaflokki/um. Getur haft með höndum skipulagningu og samhæfingu verkefna, eftirlits eða málaflokka innan stofnunarinnar. Ber ábyrgð á og sinnir úrlausn stjórnarsýslu- og þjónustuverkefna. Úrvinnsla gagna og ritun greinagerða og skýrsla. Getur haft viðvarandi samstarf við stofnanir, fyrirtæki og/eða viðskiptavinum. Getur haft daglega verkstjórn á starfsmönnum.

Grunnraðast frá launaflokki 18.

Mannauðsstjóri/gæðastjóri/fræðslustjóri/upplýsingatæknistjóri

Grunnraðast frá launaflokki 19.

Framkvæmdastjóri

Ber ábyrgð á skrifstofu samkvæmt skipuriti MAST.

Grunnraðast frá launaflokki 24.

Forstöðumaður

Ber ábyrgð á sviði samkvæmt skipuriti MAST.

Grunnraðast frá launaflokki 26.

3.2. Menntun sem krafa er um í starfi

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki tveimur launaflokkum hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 4 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 2 launaflokkar
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 4 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 6 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

4. Persónubundnir þættir

Til viðbótar við grunnröðun (sbr. 3. gr.) skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi. Til persónubundinna þátta telst sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, markaðsálag og reynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi eins og nánar er fjallað um í þessum kafla.

4.1. Menntun sem nýtist í starfi

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi. Miðað skal við að diplóma (60 einingar) leiði til hækkunar um 2 launaflokka, meistaragráða leiði til hækkunar um 4 launaflokka og doktors- eða sambærileg gráða um 6 launaflokka, en þó aldrei hærra en launataflan leyfir. Stytttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti. Launa skal framkvæmdastjóra og forstöðumenn eins og þeir væru með doktorspróf óháð menntun viðkomandi.

M. E. G.
K. V. B.
B. J.

4.1.1 Önnur menntun

Fyrir aðra prófgráðu sem ekki hefur verið metin skv. greinum 3.2. eða 4.1., er á fagsviði viðkomandi, sem nýtist í starfi og er að lágmarki 30 ECTS (t.d. auka BS/BA, MS/MA/MPA/MBA, kennsluréttindi, diplóma eða annað sambærilegt formlegt viðbótarnám), skal bæta við einum launaflokki við ákvörðun launa, að hámarki tvisvar sinnum.

Framkvæmdastjóri og forstöðumaður eru undanþegnir þessu ákvæði.

4.2. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag/eftirspurnarálag. Greiðslur vegna markaðsálags skulu rökstuddar með gögnum eða á annan málefnalegan hátt. Heimilt er að taka markaðsálag til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

4.3. Starfsreynsla

Starfsreynsla er sá tími sem starfsmaður hefur unnið við sitt fræða- og starfssvið.

1 ár í starfi	+1 launaflokkar
3 ár í starfi	+1 launaflokkar til viðbótar
5 ár í starfi	+1 launaflokkar til viðbótar

4.4 Aðrir þættir

Stofnunin getur við launaákvörðun tekið mið af öðrum persónubundnum og starfsbundnum þáttum til viðbótar, við þá þætti sem tekið hefur verið tillit til hér að framan, og sem skipta máli fyrir stofnunina.

5. Tímabundnir þættir

Tímabundnir þættir eru t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum.
- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

Matvælastofnun er með virkt viðbótarlaunakerfi til að umbuna fyrir tímabundna þætti en stofnuninni er heimilt að umbuna umfram þá þætti sem þar eru metnir.

6. Starfslýsingar og starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuáðstöðu, líðan í starfi o.fl. Í starfsmannasamtölum er eingöngu fjallað um starfið án umræðu um breytingar á launakjörum.

Starfslýsing skal endurmetin í árlegu starfsmannasamtali og við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanns og/eða skipulagi stofnunarinnar. Endurskoðun skal lokið eigi síðar en fjórum mánuðum eftir starfsmannasamtal.

7. Launaviðtal

mp 500J
Kerfi VB
Bau
JH

Starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali við sinn næsta yfirmann eða forstjóra að jafnaði einu sinni á ári og skal það eiga sér stað eigi síðar en einum mánuði eftir að ósk er fram borin nema aðstæður komi í veg fyrir slíkt. Næsti yfirmaður skal tilkynna um niðurstöðu að jafnaði innan mánaðar frá viðtali.

8. Réttur til endurmats á röðun

Telji starfsmaður að honum hafi ekki verið rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar.

9. Endurskoðun

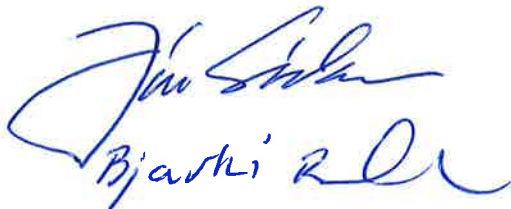
Aðilar eru sammála um að endurskoða ákvæði þessa samkomulags á 12 mánaða fresti ef annar hvor aðili óskar þess. Verði breytingar á starfsemi stofnunarinnar eða meginverkefnum hennar skal gerð endurskoðun á ákvæðum samningsins eins og við á.

10. Gildistími


Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. janúar 2019.

Selfossi, 20. desember 2018

F.h. Matvælastofnunar


Bjarki R.

F.h. Félags íslenskra náttúrufræðinga


Valgeri Þjárnar
Katrín Gröfjónsdóttir
Dunna Ólafsson

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurreiðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa, ásamt eingreiðslu (sjá bókun 3). Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó ekki leiða til lækkunar dagvinnulauna eða heildarlauna starfsmanns en þó með þeim fyrirvara að stofnunin hefur hug á því að breyta fastlaunasamningum hjá einstökum starfsmönnum og í stað fastlaunasamninga verði greitt samkvæmt unninni yfirvinnu sem getur leitt til lækkunar fastra heildarlauna. Komi til þess mun stofnun og starfsmaður ganga frá samkomulagi sín á milli um breytt fyrirkomulag. Náist ekki samkomulag milli starfsmanns og stofnunar þá getur stofnun sagt upp fastlaunasamningi með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms skal skila sér að fullu til starfsmanna MAST.

Launablað/röðunarblað skv. röðunarskjali skal liggja fyrir eins fljótt og hægt er og ekki síðar en 1. febrúar 2019.

Bókun 2

Ágreiningur er um túlkun menntunarákvæða milli FÍN og Kjara- og mannauðssýslu ríkisins (KMR). FÍN áætla að leita til dómsstóla til úrlausnar þeim ágreiningi. Á meðan ágreiningur ríkir þá fylgir MAST túlkun KMR.

MAST hefur framkvæmt uppgjör vegna menntunarákvæða gerðardóms frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðarorði dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018. MAST fylgdi tilmælum Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Verði breytingar á þessum tilmælum, hvort sem er með samkomulagi eða dómi, skal MAST leiðrétta uppgjör vegna gerðardóms innan tveggja mánaða frá því að ný tilmæli hafa verið lögð fram.

Bókun 3

Aðilar eru sammála um að greiða þeim starfsmönnum sem eru við störf 1. janúar 2019 eingreiðslu með desemberlaunum 2018. Eingreiðsla til hvers starfsmanns jafngildir afturvirkri launahækkun til 1. maí 2018 samkvæmt samningi þessum.

mp 008
Kult VB
Brunn

