

Stofnanasamningur

Matvælastofnunar og Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsfólks í FÍN - Félagi íslenskra náttúrufræðinga og starfa hjá Matvælastofnun (MAST) og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma. Launasetning byggir á nýrri BHM töflu.

2. Meginmarkmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé gagnsætt, skilvirkt og aðgengilegt
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og faglegum hætti og að komið sé í veg fyrir óeðlilegan launamun sem rekja má, m.a. til kynferðis
- að launakerfið taki mið af þörfum og markmiðum Matvælastofnunar, endurspegli skipulag hennar og tryggi henni hæft og gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnun sinnir
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsfólk til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að starfsfólk búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að vaxa og dafna í starfi sem samhæfir starf og fjölskyldulíf

2.1. Launastefna stofnunar

Á grundvelli markmiða og stefnu stofnunar leitast hún við að umbuna starfsfólki sínu með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðadóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni. Ákvörðun um launasetningu starfsfólks grundvallast á fjórum meginþáttum. Þættirnir eru:

Röðun starfs.....	3. kafli
Persónubundnir þættir.....	4. kafli
Tímabundnir þættir.....	5. kafli
Aðrir launaliðir.....	6. kafli

3. Starfaflokkun og röðun starfa.

3.1. Almennar forsendur.

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 eftir því sem við á.

Við ákvörðun á röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs (3.kafli)
- Persónubundnir þættir (4.kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

3.2. Starfaflokkar og grunnröðun.

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við starfslýsingu og þær skyldur sem í störfunum felast. Líta skal til þeirrar ábyrgðar sem hverju starfi fylgir, umfangi og álagi viðfangsefna, auk þeirrar færni sem viðkomandi starfsmaður hefur til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar skal meta faglega, fjárhagslega og/eða stjórnunarlega ábyrgð og tilgreina hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki. Einnig skal með sama hlutlæga hætti meta umfang og álag sem fylgir viðfangsefnum starfs.

Grunnröðun miðast við B.A./B.Sc. gráðu:

3.3. Starfaflokkar og grunnröðun

Grunnröðun byggir á B.A./B.Sc. eða sambærilegri grunngráðu nema annað sé tekið fram í skilgreiningu starfs.

3.3.1 Fulltrúi/aðstoðarmaður

Starfsfólk í tímabundinni ráðningu eða namar með nemaðild að FÍN, sem lokið hafa að minnsta kosti 120 ECTS-einingum til háskólagráðu.

Eftir 6 mánuði í starfi hækkar starfsmaður um 1 launaflokk.

Starfið felur í sér úrlausn verkefna innan teymis og ábyrgð á skilgreindum verkþáttum og/eða verkefnum.

Grunnröðun frá launaflokkur 8

3.3.2 Fulltrúi II

Annast almenna gagnasöfnun og/eða úrvinnslu sýna ásamt grunngreiningu undir leiðsögn. Starfsmaður sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri stjórn annarra. Undir þennan flokk fellur sérfræðingur/eftirlitsmaður sem hefur iðnmenntun eða aðra menntun sem fellur ekki undir háskólastig, t.d. búfræði og mjólkurfræði.

Grunnröðun frá launaflokki 11

3.3.3 Sérfræðingur 1

Sérfræðingur

Hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á ákveðnu verkefni, verksviði og/eða málaflokki innan þess, annað hvort sjálfstætt eða í samvinnu við næsta yfirmann, (hvort sem er fagsvið eða eftirlit). Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefnum samkvæmt starfalýsingu/viðvarandi verksviði. Úrvinnsla gagna og ritun greinagerða og skýrslna. Getur haft samstarf við stofnanir, fyrirtæki og/eða viðskiptavini.

Sérfræðingur í eftirliti

Sérfræðingur sem hefur umsjón og ber faglega ábyrgð á daglegu og/reglubundnu eftirliti ásamt þeim verkefnum er starfinu fylgja skv. starfslýsingu. Viðkomandi sinnir m.a. samskiptum við stofnanir, eftirlitsþega og hagaðila. Þátttaka í teymisvinnu auk annarra verkefna sem í starfinu felst. Sjálfstæð úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfalýsingu.

Grunnröðun frá launaflokkur 13

3.3.4 Sérfræðingur 2

Sérfræðingur í málaflokki

Sérfræðingur sem hefur leiðandi hlutverk í málaflokki og ber ábyrgð á viðbrögðum vegna alvarlegra atvika innan málaflokksins.

Ber ábyrgð á og sinnir úrlausn stjórnsýslu- og þjónustuverkefna samkvæmt starfslýsingu. Getur haft umsjón með skipulagningu og samhæfingu verkefna innan málaflokka stofnunarinnar, annað hvort sjálfstætt eða í samvinnu við næsta yfirmann.

Úrvinnsla gagna og ritun greinagerða og skýrslna. Sinnir samskiptum við stofnanir, fyrirtæki og/eða viðskiptavinum.

Starfið felur í sér verkefnastjórn og/eða teymisstjórn.

Grunnröðun frá launaflokki 14

3.3.5 Sérfræðingur 3

Sérfræðingurinn ber ábyrgð og hefur yfirumsjón á umfangsmiklu verkswiði eða málaflokki og ber ábyrgð á árangri þeirra. Sérfræðingur getur borið ábyrgð á áætlanagerð og samhæfingu verkswiðs ásamt því að taka þátt í stefnumótandi vinnu og gerð verkferla. Í starfinu getur falist teymisstjórn og/eða verkstjórn.

Getur haft samstarf við stofnanir, fyrirtæki og/eða viðskiptavinum.

Undir þennan flokk falla sérfræðingar sem bera ábyrgð á viðmiklum málaflokkum án þess að hafa mannaforráð s.s. gæðastjóri eða verkefnastjóri.

Grunnröðun frá launaflokki 15

3.3.6 Deildastjóri

Ber ábyrgð á daglegum rekstri og mannauðsmálum deildar innan stofnunar. Hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á framkvæmd verkefna innan deildar eða þvert á tvö eða fleiri fagsvið. Ber ábyrgð á áætlanagerð og samhæfingu einingar ásamt stefnumótandi vinnu innan málaflokka einingarinnar. Gerð er rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum og getu til að bera ábyrgð á endanlegri afurð einingarinnar.

Innifalið í grunnröðun starfs er mat á menntun upp á þrjá launaflokka (Phd. eða sambærilegt), sjá bókun 6.

Grunnröðun frá launaflokki 21

3.3.7 Sviðsstjóri

Sviðsstjóri ber ábyrgð á daglegum rekstri og mannauðsmálum sviðs. Ber ábyrgð á áætlanagerð, samhæfingu sviðs ásamt stefnumótandi vinnu sviðsins í heild. Sviðsstjóri er hluti af yfirstjórn og tekur þátt í heildar stefnumörkun stofnunarinnar sem og innleiðingu hennar hjá stofnuninni. Tryggir samræmingu og samvinnu milli málaflokka og samhæfingu við önnur svið. Sviðsstjóri er í samskiptum við stofnanir, hagsmunaaðila og ráðuneyti fyrir hönd stofnunarinnar.

Gegni stjórnandi hlutverki staðgengils forstjóra raðast hann 1 launaflokki hærra en ella.

Innifalið í grunnröðun starfs er mat á menntun upp á þrjá launaflokka (Phd. eða sambærilegt), sjá bókun 6.

Grunnröðun frá launaflokki 23

Starfsheiti	Grunnlaunafl.	Mat á menntun innifalin	Menntun	Nánar
Fulltrúi/aðstoðarfulltrúi	8	0	A.m.k. 120 ETSC	Hækkun um flokk eftir 6 mánuði í starfi
Fulltrúi II	11	0	Iðnmenntun, búfræði eða mjólkurfræði	Önnur samb. menntun sem fellur ekki undir háskólastig
Sérfræðingur 1	13	0	B.A./ B.Sc.	
Sérfræðingur 2	14	0	B.A./ B.Sc.	
Sérfræðingur 3	15	0	B.A./ B.Sc.	
Deildarstjóri	21	3		Innifalin í launaröðun starfs *
Sviðsstjóri	23	3		Innifalin í launaröðun starfs *

* - Sjá nánar í bókun 6.

3.4. Krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (B.A./B.Sc.) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokka sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér fyrir neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar = 1 launaflokkur)
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors-eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

3.5. Aðrir starfsbundnir þættir

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

Launa ber sérstaklega fyrir auknar kröfur/álág í starfi vegna áhættu- og álagspátta sem ekki hafa verið metnir sérstaklega hér að ofan. Þetta eru sem dæmi þættir á borð við erfiðar og/eða hættulegar aðstæður, s.s. líkamlega krefjandi aðstæður t.d. við straumharðar ár, úfinn sjó og vötn, á jöklum/ umgengni við eiturfni / samskipti þar sem veruleg viðvarandi hættu er á ofbeldi eða árás.

Launa skal með 1 launaþrepi vegna ofan talinna þátta. Ef um umfangsmikla áhættu er að ræða er heimilt að bæta við einu launaþrepi. Alls geta þrep til hækkunar skv. þessum lið verið að hámarki 2 launaþrep.

4. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu starfsfólks. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í flokka eða þrep. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum og einum í samræmi við 4.1 – 4.5.

4.1. Viðbótarmenntun 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. Meta skal menntun með eftirfarandi hætti:

Hæsta viðbótargráða:

- Diplóma (60 ECTS) 1 lfl.
- Meistaragráða 2 lfl.
- Doktorsgráða eða samb. 3 lfl.

Aðrar viðbótargráður:

- Diplóma (60 ECTS) 2 þrep
- Meistaragráða 4 þrep
- Doktorsgráða eða samb. 6 þrep

Stytttra formlegra nám skal metið með sambærilegum hætti.

Hækkun á grundvelli viðbótarmenntunar gildir ekki með sama hætti í tilviki stjórnenda í starfaflokkum 3.3.6 og 3.3.7. Sjá nánar í bókun 6.

4.2. Sí og endurmenntun

Markmið stofnunarinnar er að hafa hæft starfsfólk og sjá til þess að starfsfólkið geti viðhaldið og aukið við þekkingu sína á starfs- og/eða fagsviði og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsfólk skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Starfsfólk hafi tækifæri og er hvatt til að viðhalda og bæta þekkingu sína m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri sí- og endurmenntun, í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsfólks og stofnunarinnar.

4.3. Hæfni og frammistaða

Greiða skal starfsmanni launaprep ef starfsmaður sýnir góða frammistöðu og hæfileika í starfi sem og góða þjónustulund, sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki metin samkvæmt grunnröðun starfs.

Hæfni felst s.s. í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með þekkingu er m.a. átt við viðbótarnám á fagsviði. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogaþæfileika.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- Starfsmaður sýnir framúrskarandi frumkvæði og sjálfstæði í starfi (skýra í sérskjali).
- Starfsmaður sýnir vilja og getu til að takast á við ný verkefni
- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun viðkomandi segir til um
- Starfsmaður býr yfir einstaklega góðri hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.

Launaprep samkvæmt þessum lið geta að hámarki orðið tvö.

4.4. Fag- og starfsreynsla

Fagreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við stofnunina eða vinna í sambærilegu starfi hjá annarri stofnun eða fyrirtæki og nýtist í starfi. Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna hjá stofnuninni. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu hjá stofnuninni skal einnig metin að fullu.

4.4.1 Fagreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 álagsprep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsprep til viðbótar
- Eftir 5 ár í starfi 1 álagsprep til viðbótar

Jafnframt skal meta fyrri starfsreynslu ef hún nýtist í starfi og er því talin starfsreynsla hjá stofnuninni að hluta eða öllu leyti.

4.4.2 Starfsreynsla hjá stofnuninni er metin með eftirfarandi hætti:

Starfsreynsla sem starfsmaður hefur öðlast hjá MAST er metin sem hér segir:

- Eftir 2 ár í starfi 1 þrep
- Eftir 7 ár í starfi 1 þrep til viðbótar

5. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi aðila til launa. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki.

5.1. Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsfólki tímabundið falið viðbótar verkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/a. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning í samráði um greiðslur, sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samnings skal að jafnaði gera fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsfólks

Verði ofangreindir þættir viðvarandi í 12 mánuði eða lengur eða þættir varað lengur en 18 mánuð samtals á 24 mánaða tímabili ber að endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun viðkomandi. Ef um varanleg verkefni er að ræða skal launaröðun starfsins taka mið af því.

5.2. Sérstök frammistaða

Heimilt er að launa starfsfólki sérstaklega sinni það starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsfólks leiðir að jafnaði til hvers

konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna

5.3. Sérstök tímabundin umbun/Viðbótarlaun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun og/eða viðbótarlaun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, og viðbótarlaun í samræmi við ákvæði viðkomandi kjarasamnings. Jafnframt er heimilt að launa starfsfólki sinni það starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti. Sérstök frammistaða starfsfólks leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnun, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, minni kostnaðar, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við. Fjárhæð greiðslna skal rúmast innan fjárveitinga stofnunarinnar.

5.4. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsfólki við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi launaflokks/a, enda tilheyri viðkomandi hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Stofnunin skal halda til haga forsendum álagsins, s.s. með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

5.5. Eftirspurnarálag

Jafnframt er heimilt að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, eftirspurnarálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa ef sérstök eftirspurn sé eftir vinnuframlagi þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar, kunnáttu eða reynslu sinnar, enda geti viðkomandi sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar.

6. Önnur ákvæði

6.1. Starfsmannasamtöl

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsfólks, afköst og vinnuáðstöðu, líðan í starfi o.fl.

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

6.2. Launaviðtal

Starfsfólk getur óskað eftir sérstöku launaviðtali við sinn næsta yfirmann eða forstjóra einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun samkvæmt samningi þessum. Yfirmaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Viðkomandi skal tilkynnt um niðurstöðu að jafnaði innan 4 vikna frá því að launaviðtal fór fram.

6.3. Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á launaröðun, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðru starfsfólki svo að tryggt verði að allir njóti jafnræðis.

7. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2 í kjarasamningi aðila.

8. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

9. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2025.

Reykjavík, 11. aprílmánaðar 2025

Fyrir hönd Matvælastofnunar

Fyrir hönd FÍN – Félags íslenskra náttúrufræðinga

Bókanir með stofnanasamningi

Matvælastofnun og Félags íslenskra náttúrufræðinga.

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsfólki verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa. Stofnunin endurraðar starfsfólki á grundvelli nýs samnings. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal þó hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsfólks. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsfólks stofnunarinnar.

Bókun 2

Stofnunin hefur gengið frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann. Þar kemur fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

Bókun 3

Aðilar eru upplýstir um að Matvælastofnun telji að menntunarákvæði hafi verið uppfyllt samkvæmt gerðardómi, frá 14. ágúst 2015, sbr. samkomulag um breytingu á úrskurðaðri, dags. 16. janúar 2017, og vegna kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 28. febrúar 2018, sbr. síðari breytingar.

FÍN gerir fyrirvara um að komi í ljós á síðari tímapunkti að félagsfólk eigi frekari rétt á grundvelli menntunarákvæða gerðardóms skuli slíkur mismunur greiddur með eingreiðslu í samræmi við almennar reglur þess efnis sem skal koma til greiðslu eigi síðar en við næstu reglulegu útborgun, nema samið sé á annan hátt milli aðila. FÍN áskilur sér rétt til að leita úrlausnar á ofangreindu, leiti félagfólk eftir slíku.

Bókun 4

Aðilum er annars vegar ljóst að meðferð og túlkun stofnunarinnar á menntunarákvæðum mun vera í samræmi við túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins og hins vegar liggur fyrir að FÍN er ekki sammála túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins. Aðilar eru sammála um að ef niðurstaða dómstóla hefur áhrif á túlkun greina 3.3 (menntun krafist) og 4.1 (menntun nýttist) þá munu aðilar gera viðauka með hliðsjón af niðurstöðunni. Jafnframt eru aðilar sammála um að ef túlkun Kjara- og mannauðssýslu ríkisins verði önnur á síðari tímum en við gildistöku samnings þessa mun meðferð stofnunarinnar á menntunarákvæðum vera í samræmi við þá túlkun, þ. á m. vegna nefndra greina.

Bókun 5

Í samræmi við bókun 12 í kjarasamningi aðila þá er aðilum heimilt að útfæra launaröðun í stofnanasamningi á grundvelli BHM töflunnar í stað launatöflu FÍN (nr. 663). Aðilar hafa orðið ásáttir um að notast við BHM töfluna í stofnanasamningi þessum (nr. 664) við launaröðun félagsfólks FÍN er samningurinn gildir um.

Bókun 6

Bókun þessi á einvörðungu við starfaflokkana *Deildarstjóri* og *Sviðstjóri*.

Samkvæmt kjarasamningi FÍN og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs ber að meta menntun í samræmi við ákvæði 11.3.3.1 (Menntun sem krafist er í starfi) og 11.3.3.2 (Menntun sem nýttist í starfi).

Innifalið í grunnröðun starfaflokka *Deildarstjóri* og *Sviðsstjóri* er álag vegna menntunar, doktorsgráða, undir „Menntun sem krafist er í starfi“, sbr. grein 3.4 í samningi aðila, sem nemur þremur launaflokkum.

Hafi starfsfólk í framangreindum starf flokkum menntun umfram framangreint og slíkt nýtist í starfi, s.s. stjórnunarmenntun, skal meta þá umframmenntun undir liðnum „Menntun sem nýtist í starfi“, sbr. grein 4.1. Fara skal fram sérstakt mat hvað þetta varðar.