

Stofnanasamningur
Matvælastofnunar og
SFR- stéttarfélags í almannajónustu
samkvæmt ákvæðum í kjarasamningi SFR og
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs frá 1. febrúar 2005

1. Gildissvið

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna SFR sem eru í starfi hjá Matvælastofnun.

2. Forsendur röðunar

Störfum skal raðað miðað við eðli starfs og starfslýsingu. Þess skal gætt að samræmi sé milli þeirra þátta sem móta starfið. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang þeirra skv. hlutlægum mælikvarða sem er grunnröðun viðkomandi starfs.

2.1. Starfaflokkar og grunnröðun í launaflokka

Fulltrúi

Starfsmaður, sem getur haft sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri stjórn annarra. Starfið felur fyrst og fremst í sér þjónustuhlutverk við viðskiptavini auk þess að aðstoða aðra starfsmenn stofnunarinnar. Undir þennan flokk fellur aðstoðarfólk dýralækna í sláturhúsum.

Grunnröðun í launaflokk 9.

Sérfræðingur 1

Starfsmaður, sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri stjórn annarra. Um getur verið að ræða móttöku, ljósritun, samantekt og afhendingu gagna. Einnig getur starf hans falist í úrvinnslu gagna á grundvelli fyrirfram gefinna forsenda laga, reglugerða eða vinnureglna og þjónustuhlutverk við viðskiptavini stofnunarinnar.

Grunnröðun í launaflokk 16.

Sérfræðingur 2

Starfsmaður, sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum málaflokkum eða verkefnum en vinnur undir stjórn annarra. Verkefni hans felast í sérhæfðri úrvinnslu gagna. Um getur meðal

annars verið að ræða eftirfylgni ákvarðana og úrlausn álitamála, samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavini.

Grunnröðun í launaflokk 23.

Sérfræðingur 3

Starfsmaður, sem hefur mögulega umsjón með starfi annarra starfsmanna. Verkefni hans fela í sér stjórnun, áætlanagerð, skipulagningu og samhæfingu við meginmarkmið Matvælastofnunar, útteilingu verkefna og ábyrgð á verkefnum, sem eru jafnvel í daglegri umsjón annarra auk samskipta við ráðuneyti og samstarfsstofnanir innanlands sem utan.

Grunnröðun í launaflokk 30.

3. Viðbótarforsendur við röðun í launaflokka

3.1. Starfsreynsla

Starfsmaður, sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

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

3.2. Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun, sem viðurkennd er af samningsaðilum, og námskeiðum sem nýtast í starfi, skal hækka um launaflokka sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

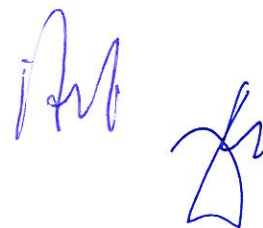
Ákvörðun um hvort nám sem starfsmaður hyggst sækja eigi að meta til hækkunar launa skal ávallt tekin áður en námskeið hefst. Gera skal skriflegan samning á milli aðila um með hvaða hætti námið/námskeiðið skal metið.

4. Annað

Heimilt er að hækka starfsmann um launaflokk/launaflokka ef hann/starfið uppfyllir einhverjar neðangreindar forsendur:

- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð.
- Starfið felur í sér flókin verkefni.
- Starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna.
- Starfinu fylgir ráðgjöf innan eða utan stofnunar.
- Starfinu fylgir sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið.
- Starfsmaður sinnir starfi á fleiri en einni starfsstöð.
- Starfsmaður sýnir mjög góðan árangur í starfi.
- Starfsmaður sýnir sérstaka hæfni til samskipta og samvinnu.
- Starfsmaður sýnir mikið frumkvæði í starfi.
- Starfsmaður hefur reynslu sem nýtist í starfi viðkomandi.
- Aðrir þættir sem skipta máli í viðkomandi starfi.

Þá er heimilt að hækka laun starfsmanns sem falið er tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, ábyrgð eða álag en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði/starfslýsingu. Um þetta skal gerður sérstakur samningur og greiðsla fyrir slík störf skal vera tímabundin og í samræmi við umfang, ábyrgð eða álag sem verkið felur í sér.



5. Ýmis ákvæði

5.1. Starfsmannaviðtöl

Starfsmannaviðtöl skulu vera einu sinni á ári. Viðtölin eru liður í starfsþróunaráætlun stofnunarinnar gagnvart hverjum starfsmanni fyrir sig. Í viðtali skal meðal annars taka fyrir:

- Þróun starfsmanns í starfi.
- Áætlun um símenntun starfsmanns

5.2. Gildistökuákvæði

- Samningurinn tekur gildi þann 14. maí 2012.

6. Endurskoðun

Endurskoða skal samning þennan í samræmi við 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra.

14. maí 2012

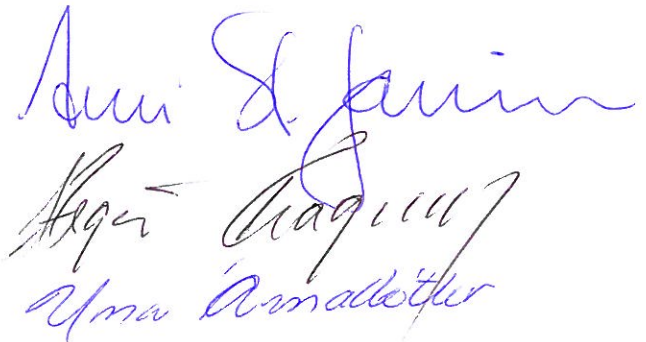


f.h. Matvælastofnunar

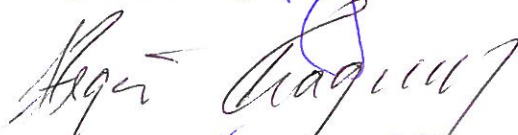


Halstinn Jónsson


f.h. SFR - stéttarfélags í almannajónustu



Anna S. Jónsson



Hegeir Magnússon



Yma Árnaldóttir