



Stofnanasamningur milli

Matvælastofnunar, kt. 460905-1410 (*hér eftir MAST*) annars vegar og Sameyki – stéttarfélags í almannapjónustu, kt. 620269-3449 (*hér eftir Sameyki*) hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning samkvæmt 11. kafla kjarasamnings Sameykir stéttarfélags í almannapjónustu og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma.

1. Gildissvið

Stofnanasamningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga milli aðila og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Stofnanasamningur er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla. Hann er samkomulag á milli stofnunar og viðkomandi stéttarfélags um útfærslu tiltekinna þátta kjarasamnings að þörfum stofnunar og starfsfólks með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Samkomulag þetta nær til alls félagsfólks Sameykir sem eru í starfi hjá MAST.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi markmið með samningi þessum sé:

- 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 fjölbreyttu verkefni sem stofnunin 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 þá að vaxa og dafna í starfi sem samhafir starf og fjölskyldulíf.

2.1 Launastefna stofnunar

Á grundvelli markmiða og stefnu MAST leitast stofnunin við að greiða starfsfólki sanngjörn laun og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðardóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni.

Ákvörðun um launasetningu starfsfólks grundvallast af eftirfarandi þáttum:

Röðun starfs.....	3. kafli
Fag- og starfsreynsla.....	4. kafli
Menntun.....	5. kafli
Endur- og símenntun.....	6. kafli
Persónubundnir þættir.....	7. kafli
Tímabundnir þættir.....	8. kafli
Aðrir launaliðir.....	9. kafli
Önnur ákvæði.....	10. kafli



3. Röðun starfs

3.1. Almennt

Við röðun starfs í launaflokk skal byggja á eðli starfsins, verkefnum, skyldum og þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir auk færni og menntunar (kunnáttu/sérhæfingu) sem þarf til að geta innt starfið af hendi eins og fram kemur í starfslýsingu og umfangi starfsins.

Röðun starfs í launaflokk er lágmarksröðun (grunnröðun). Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.2. 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 viðskiptavinum auk þess að aðstoða annað starfsfólk stofnunarinnar.

Hér undir fellur t.d. starfsfólk sem sinnir sumarafleysingu eða tímabundinni afleysingu. Enginn skal vera lengur en 6 mánuði í þessum flokki.

Grunnröðun frá launaflokki 10

Sérfræðingur 1

Starfsmaður sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri stjórn annarra. Hér er um að ræða t.d. móttökufulltrúa eða þjónustufulltrúa. Undir þennan flokk fellur einnig aðstoðarfólk dýralækna í sláturhúsum ásamt tímabundnu starfsfólki í sauðfjárslátrun.

Grunnröðun frá launaflokki 13

Sérfræðingur 2

Sérfræðingur sem hefur sjálfstæða umsjón með ákveðnum verkefnum en vinnur undir daglegri 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 viðskiptavinum. Hér er um að ræða t.d. innheimtufulltrúi, bókarí, launafulltrúi, mannauðsfulltrúi o.s.frv. Hér fellur einnig undir sérfræðingur/matsfólk á fagmálefna sviðum stofnunarinnar (t.d. eftirlit með kjötmati).

Grunnröðun frá launaflokki 20

Sérfræðingur 3

Sérfræðingur sem hefur sjálfstæða umsjón með viðmiklum málaflokki eða sérhæfðum verkefnum. Um getur meðal annars verið að ræða eftirfylgni, ákvarðanir og úrlausn álitamála, samskipti við samstarfsstofnanir og viðskiptavinum. Sem dæmi bókarí sem ber ábyrgð á málaflokki, skjalastjóri, mannauðssérfræðingur, launasérfræðingur o.s.frv.

Grunnröðun frá launaflokki 27

Sérfræðingur 4

Sérfræðingur 4 hefur sjálfstæða umsjón með málaflokki eða sérhæfðum verkefnum og ber ábyrgð á þverfaglegum úrlausnum innan stofnunarinnar. Getur haft verkstjórn. Hér er um að ræða t.d. verkefnastjóra eða starfsmann sem ber sambærilega ábyrgð.

Grunnröðun frá launaflokki 34

3.3. 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/álag í starfi vegna áhættu- og álagsþátta 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 eiturefni / samskipti þar sem veruleg viðvarandi hættu er á ofbeldi eða árás. Launa skal með 1 launaprepi vegna ofantalinna þátta. Ef um umfangsmikla áhættu er að ræða er heimilt að bæta við einu launaprepi. Alls geta þrep til hækkunar skv. þessum lið verið að hámarki 2 launaprep.

Sinni félagsmaður Sameykis starfi sem jafnframt er samið um í stofnanasamningi annars stéttarfélags við sömu stofnun skal stofnun leitast við að gæta jafnræðis hvað varðar röðunarviðmið og launasetningu fyrir starfið.

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.

Fagreynsla er metin með eftirfarandi hætti:

- Starfsmaður með 1 árs fagreyntu skal hækka um 1 launaprep.
- Starfsmaður með 3 ára fagreyntu skal hækka um 1 launaprep til viðbótar.
- Starfsmaður með 5 ára fagreyntu skal hækka um 1 launaprep til viðbótar.

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

Starfsreynsla 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. Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs og nýtist í starfi, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskolastigi eða meistaranámi í iðn sem samsvarar einu skólaári (30-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um 2 launaprep
- Starfsmaður sem lokið hefur B.A./B.Sc./B.Ed. eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um 3 launaprep.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um 3 launaprep.

6. Endur- og símenntun

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

- Starfsmaður skal, þegar 60 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaprep.



- Starfsmaður skal, þegar 120 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaprep til viðbótar.
- Starfsmaður skal, þegar 200 kennslustundum er náð, hækka um 1 launaprep 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 nýtist í starfi og skuli metið.

7. Persónubundnir þættir

Í kjarasamningi Sameykis og ríkisins (11. kafli) er meðal annars fjallað um röðun starfa í launaflokka, laun fyrir persónubundna þætti og laun fyrir tímabundna þætti. Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu starfsfólks. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í þrep. Forsendur álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Við röðun starfsfólks er heimilt að taka tillit til persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Hæfni felst s.s. í sérstakri færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogaþæfileika.

Dæmi um persónubundna þætti eru:

- Starfsmaður sýnir framúrskarandi frumkvæði og sjálfstæði í starfi.
- 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 4 þrep.

8. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverkssviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal greiða sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaprepa. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því.

Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingar á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi þáttum að því gefnu að þeir séu ekki hluti af starfslýsingu og/eða ábyrgð viðkomandi

Dæmi um tímabundna þætti:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrir fram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna 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
- Umsjón með þjálfun og jafningafræðslu
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsfólks.
- Álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna.

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag lengur en 18 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili er rétt að endurskoða starfsheiti/starfslýsingu viðkomandi starfsmanns.

9. Aðrir launaliðir

9.1. Önnur laun

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 m.a. ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

Einnig er heimilt að greiða laun umfram reglubundin mánaðarlaun samkvæmt gr. 1.3.1 í kjarasamningi aðila. Ákvörðun um greiðslu samkvæmt þessum lið skal tekin af forstöðumanni, vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra og skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum.

9.2. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi prepa eða launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Slíkar ákvarðanir skulu rökstuddar með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun til viðurkenndra launakannana.

9.3. 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 hann sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar.

10. Önnur ákvæði

10.1. Starfsþróun/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 skal 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 starfsmannsins og stofnunarinnar.

10.2. Starfsmanna- og starfsþróunarsamtöl

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram árlega. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, endur- og símenntun, frammistöðu og hæfni, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um.



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.

10.3. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali einu sinni á ári til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Meta skal hvort þeir þættir hafi áhrif til breytingar á launaröðun hans samkvæmt samningi þessum. Stjórnandi skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna. Viðkomandi skal tilkynnt um niðurstöðu að jafnaði innan mánaðar frá því að launaviðtal fór fram.

Stjórnandi getur einnig haft frumkvæði að því að óska eftir launabreytingum fyrir einstaka starfsmann. Reglulega eru gerðar launagreiningar og ef starfsmaður er lægra launasettur en annað sambærilegt starfsfólk og ekki eru á því réttmætar skýringar skal leiðrétta laun viðkomandi starfsmanns.

11. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi Sameykis. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað.

12. Endurskoðun og gildistími

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. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

13. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. apríl 2025.

Reykjavík, 7. júlí 2025.

F.h. Sameykis –
stéttarfélags í almannajónustu

F.h. Matvælastofnunar

Stofnanasamningur þessi er undirritaður með fullgildri rafrænni undirskrift í samræmi við ákvæði laga nr. 55/2019 um rafræna auðkenningu og traustþjónustu fyrir rafræn viðskipti og reglugerð (ESB) 910/2014 um sama efni. Með undirritun ábyrgjast viðkomandi einstaklingar jafnframt að þeir hafi umboð til að skuldbinda aðila, með þeim hætti sem stofnanasamningurinn gerir ráð fyrir.



Bókun með stofnanasamningi 2025

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningum 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.

MAST mun framkvæma afturvirka launaleiðréttingu samkvæmt stofnanasamningi þessum sem fyrst, þó eigi síðar en 1. september 2025.

Bókun 2

Stofnunin mun ganga frá sérstöku „launaröðunarblaði“ við hvern og einn starfsmann eigi síðar en tveimur mánuðum eftir undirritun samnings. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans auk útreiknings.

Bókun 3

Tímabundin viðbótarlaun skv. bókun 2 í kjarasamningi BHM félaga frá árinu 2014.

Aðilar eru sammála um að tryggja félagsfólki Sameykis að bókun 2 í kjarasamningi stéttarfélaga í BHM sem samið hafa um tímabundin viðbótarlaun, gildi einnig fyrir þá. Þessi bókun fellur niður þegar framkvæmd er varðar viðbótarlaun fellur niður, sbr. verklag stofnunarinnar um úthlutun viðbótarlauna.

Bókun 4

Vegna þjögunar í launatöflu á samningstímanum 1. apríl 2024 - 31. mars 2028 þarf að útfæra með eftirfarandi hætti þegar starfsmaður er komin í 8 þrep í launatöflunni:

Hafi starfsmaður náð átta launaprepum og starfsmaður á að hækka um þrep þá skal finna jafnháa eða hærri krónutölu neðar í töflunni (hærri launaflokk) en þó í lægra þrepi. Síðan skal koma til viðbótar þau auka þrep sem um ræðir, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað. Hækkunin má aldrei með þessari aðferð vera minni en 2,5%. Jafnframt skal tryggja sambærilega launaþróun þegar starfsfólk hækkar um launaflokk. Bókun þessi skal endurskoðuð þegar nýr kjarasamningur hefur verið gerður.

Bókun 5

Sólarlagsákvæði varðandi áunnin þrep. Samningsaðilar eru sammála um að starfsfólk MAST við undirritun samnings, haldi sínum þrepum áfram sem viðkomandi hefur áunnið sér út frá persónubundnum þáttum, þó forsendur fyrir þrepum hafi breyst milli samninga. Ef starfsmaður óskar eftir hækkun á þrepum í launasamtali út frá undirrituðum samningi, þurfa þrep fyrst að uppfylla forsendur samnings áður en hægt verði að hækka viðkomandi um launaprep. Bókun þessi á ekki við um menntunar, fag- og starfsaldursþrep. Starfsfólk sem hefur störf hjá stofnuninni eftir að samningur er undirritaður, raðast skv. nýjum samningi án þessara forsendna.

Undirritunarsíða

Erna Reynisdóttir

Hrönn Ólína Jörundsdóttir

Inger Schiöth

Jenný Þórunn Stefánsdóttir

Kristín María Magnúsdóttir