

**STOFNANASAMNINGUR**  
**milli Landbúnaðarháskóla Íslands og SFR – stéttarfélags í almannapjónustu**  
samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra  
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 1. október 2015.

**1. Gildissvið**

Samkomulag þetta nær til allra félagsmanna í SFR sem starfa við Landbúnaðarháskóla Íslands.

Markmið þessa samnings eru að launakerfið:

- Sé sveigjanlegt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Tryggja starfsfólki gott og framsækið starfsumhverfi.
- Tryggi jafna stöðu kvenna og karla til launa og starfa.
- Geri Landbúnaðarháskólanum kleift að ráða til þjónustu hæft starfsfólk í samkeppni við önnur störf sem kunna að vera í boði.
- Stuðli að faglegri þróun og aukinni menntun starfsmanna sem nýtist jafnt stofnuninni sem starfsmönnum sjálfum.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir verði farnar að þessum markmiðum:

- Að skilvirkni starfsmanna verði aukin með reglulegum áætlunum um framkvæmd verkefna og vinnu starfsmanna og með starfsmannasamtölum a.m.k. einu sinni á ári.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun og að Landbúnaðarháskólinn marki skýra stefnu í endurmenntunarmálum.
- Að ákvörðun um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, sé vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo tryggt sé að þeir njóti jafnræðis.

**2. Grunnröðun í launaflokka**

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfs og starfslýsingar og starfsmanni raðað í launaflokka í samræmi við það.

Starfaflokkar og grunnröðun þeirra kemur fram í Fylgiskjali 1.

**3. Viðbótarforsendur við röðun í launaflokka**

**3.1. Starfsreynsla**

Leitast skal við að raða starfsmanni í rétt launaflokk og launaprep með reynslu viðkomandi í huga við starfsupphaf.

Starfsreynsla hjá Landbúnaðarháskóla Íslands skal meta þannig til launa:

- Starfsreynsla í 12 mánuði – 1 launaflokkur
- Starfsreynsla í 24 mánuði – 2 launaflokkar
- Starfsreynsla í 36 mánuði – 3 launaflokkar

SS  
DS

Starfsreynsla hjá öðrum stofnunum/fyrirtækjum við sambærileg störf skal metin að hluta til eða öllu leyti til jafns við starfsreynslu hjá Landbúnaðarháskóla Íslands.

### **3.2. Menntun**

#### **3.2.1. Starfsnám/Símenntun sem nýtist í starfi**

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum og er í samræmi við endurmenntunar-/starfsþróunaráætlun stofnunarinnar skal hækka um launaflokk sem hér segir þegar eftirfarandi tímalengd er náð:

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

Launaflokkar vegna símenntunar geta að hámarki orðið þrjú í heildina.

Þá er enn fremur heimilt að hækka starfsmenn um launaflokka eða álagsþrep þegar um er að ræða aukna menntun sem er sérstaklega til þess fallin til að gera starfsmann hæfari til stjórnáráðgjafar hjá stofnuninni.

#### **3.2.2. Menntun – mat á formlegu námi**

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur formlegu námi á framhaldsskólastigi sem samsvarar tveimur skólaárum miðað við fullt nám skal hækka um einn launaflokk
- Starfsmaður sem lokið hefur stúdentsprófi/sveinsprófi skal hækka um tvo launaflokka til viðbótar

Launaflokkar vegna menntunar á framhaldsskólastigi (3.2.2.) geta að hámarki verið þrjú launaflokkar.

#### **3.2.3. Mat á háskólanámi**

Starfsmaður sem hefur menntun sem nýtist í starfi og hefur ekki verið tekið tillit til í grunnröðun starfsins, skal hækka um launaflokka sem hér segir:

- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi eða meistaranámi í iðn sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi, skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur grunnámi á háskólastigi (BA/BS/B.Ed og sambærilegt) og nýtist í starfi, skal hækka um fjóra launaflokka (starfsmaður sem hefur fengið metið diplómanám til tveggja launaflokka áður, hækkar einungis um 2 launaflokka)
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi og nýtist í starfi, skal hækka um fjóra launaflokka til viðbótar.

SS  
CWS

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

### 3.3. Aðrar forsendur.

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna til þrepa má til dæmis taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

### 3.4 Tímabundnir þættir

Meta má tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Við mat á tímabundnum þáttum má til dæmis taka mið af eftirfarandi þáttum:

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

### Aðrar þættir

#### 4.1. Samráð um röðun

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki röðun starfsmanns í launaflokka. Starfsmaður skal fá afrit af forsendum röðunar. Trúnaðarmaður skal hafa aðgang að röðun starfsmanna.

SS  
AS

#### 4.2. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. Samtölin eru m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfsmannasamtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrir fram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

#### 4.3. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar stofnunarinnar eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

#### 4.4. Endurskoðun röðunar og réttur til endurmats

Röðun starfsmanna í launaflokka verður endurskoðuð árlega og farið yfir framkvæmd hennar. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur, á hann kröfu til endurmats. Sé ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um mat á einstökum verkþáttum skal samstarfsnefnd fjalla um og leysa ágreininginn. Gildir slíkt endurmat frá og með næstu mánaðarmótum frá því er erindið var fyrst lagt fram. Endurskoðun röðunar skal lokið eigi síðar en 1. desember ár hvert. Leiði hún til hækkunar kemur hún til framkvæmda frá sama tíma.

#### 5. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. 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 starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

#### 6. Ákvæði um gildistíma og endurskoðun

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2017. Heimilt er að endurskoða samninginn á 1 árs fresti ef annar hvor aðili óskar þess.

Reykjavík 22. nóvember 2017

F.h. Landbúnaðarháskóla Íslands

F.h. SFR – stéttarfélags í almannapjónustu

## 2. Grunnröðun í launaramma og launaflokka.

Við upphaf starfs skal taka tillit til eðli starfs og starfslýsingu og starfsmanni raðað í ramma í samræmi við það.

Eftirfarandi launarammar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

STARFAFLOKKUR	LAUNAFLOKKUR
---------------	--------------

	<b>Starfsheiti SFR</b>			
	Almennur starfsmaður: Bússtarfsmaður, ræstingar, skólafulltrúi, móttaka ,rannsókkamaður	Ífl.	10-18	
	Sérhæfður starfsmaður	Ífl.	15-25	
	Míllistjórnandi	Ífl.	22-35	
	Sviðstjóri	Ífl.	30-43	

Reykjavík 22. nóvember 2017

Fyrir hönd SFR

Fyrir hönd Landbúnaðarháskóla Íslands



## **Fylgiskjal 1.**

Launakerfi Landbúnaðarháskóla Íslands byggir á eftirfarandi starfaflokkum, hjá félagsmönnum SFR:

### **Kjaraheiti:**

#### **Almennur starfsmaður:**

**Launaflokkur 10-18**

Starfsmaður/sumarstarfsmaður og /eða nemi sem ekki hefur lokið háskólaprófi. Hann starfar undir beinni stjórn og leiðsögu yfirmanns.

Störf úr fyrri stofnanasamning sem falla nú undir nýja starfsheitið almennur starfsmaður: Bússtarfsmaður. Ræstingar. Skiptiborð. Skólafulltrúi. Rannsóknamaður.

#### **Sérhæfður starfsmaður:**

**Launaflokkur 15-25**

Ber ábyrgð á ákveðnum verkefnum sem krefjast reynslu, faglegrar hæfni og sérhæfingar, s.s. skrifstofustörf, stjórnun í mötuneyti, vinnu við vélar, umhirðu og fasteignaverkefni.

Störf úr fyrri stofnanasamning sem falla nú undir nýja starfsheitið sérhæfður starfsmaður: Tölvumaður. Matráður. Bókari. Gjaldkeri. Kennarar. Deildarritari. Fjósameistari.

#### **Millistjórnandi:**

**Launaflokkur 22-35**

Ber ábyrgð á rekstri og /eða verkefnum sem krefjast menntunar og verulegrar reynslu á ákveðnu sviði. Starfsmaður sinnir faglegru ráðgjöf, stefnumótun og áætlanagerð í samráði við yfirmann.

Störf úr fyrri stofnanasamning sem falla nú undir nýja starfsheitið millistjórnandi: Skrifstofustjóri. Kerfisstjóri. Rekstrarstjóri fasteigna. Bústjóri.

#### **Sviðsstjóri:**

**Launaflokkur 30-43**

Ber ábyrgð á rekstri og/eða verkefnum. Ber ábyrgð á fjármálum stofnunar í samræmi við fjárhagsáætlun stofnunarinnar. Hefur umsjón og ábyrgð á gerð fjárhagsáætlunar og starfsemi stofnunarinnar. Mannaforráð fylgja starfinu og situr í framkvæmdastjórn stofnunarinnar.

Störf úr fyrri stofnanasamning sem falla nú undir nýja starfsheitið sviðsstjóri: Rekstrarstjóri.

SS  
DS

Fylgiskjal 2.

Samningsaðilar eru sammála um að samstarfsnefnd fari yfir og endurskoði grunnlaunasetningu starfa og hefji þá vinnu ekki síðar en 5.febrúar 2018.

Meðal annars verður tekið til skoðunar:

1. Uptaka á afkastahvetjandi launakerfi fyrir hluta starfsfólks SFR eða alla með gildistíma frá 1. janúar 2018. Samanburður á launum SFR hjá LBHI við aðrar hliðstæðar stofnanir.
2. Launaþróun SFR starfsmanna hjá LBHI miðað við almenna launaþróun hjá ríki og á almennum markaði.
3. Framkvæmd launaviðtala og hvatning til starfsmanna.

Hvanneyri 22.nóvember 2017

F.h. Landbúnaðarháskóla Íslands



F.h. SFR-stéttarfélags í almannáþjónustu

