

**Stofnanasamningur
milli
Tilraunastöðvar Háskóla Íslands í meinafræði að Keldum og SFR –
stéttarfélags í almannajónustu**

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í SFR – stéttarfélagi í almannajónustu, sem ráðnir eru til starfa hjá Tilraunastöð Háskóla Íslands í meinafræði að Keldum. Gildistími er frá 01. Júní 2017.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi:

- Að gera launaröðun einfalda og gegnsæja.
- Að tryggja jöfn laun fyrir sambærileg störf án tillits til kynferðis.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til þróunar í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegna.
- Að launakerfið feli í sér hvata fyrir starfsmenn að ná árangri í starfi, sér og stofnuninni til framdráttar.

3. Röðun starfa í launaflokka

3.1 röðun starfa

Launakerfi Tilraunastöðvar Háskóla Íslands í meinafræðum að Keldum byggir á starfaflokkum hjá félagsmönnum SFR. Við upphaf starfs skal taka tillit til eðlis starfsins og starfsmanni raðað í launaflokk í samræmi við það.

Fulltrúi:

Starfið felur í sér umsjón og ábyrgð á sérhæfðum og skýrum verkefnum, sem tengjast skrifstofuhaldi og þjónustu við starfseiningar og viðskiptavinum Tilraunastöðvarinnar. Sýna þarf þjónustulund, frumkvæði og sjálfstæði í starfi. Þekking og reynsla á sambærilegum verkefnum nauðsynleg

Verkefnastjóri:

Starfið felur í sér stjórnun og faglega ábyrgð á viðamiklum verkefnum sem tengjast rekstri skrifstofu og þjónustu við starfsfólk og viðskiptavinum Tilraunastöðvarinnar. Er tengiliður við Fjársýslu ríkisins. Gerð er krafa um sjálfstæði í starfi og lipurð í samskiptum. Viðskiptafræðimenntun eða veruleg reynsla og þjálfun í starfi er nauðsynleg.

Rannsóknarmaður

Starfið felur í sér þrif og sótthreinsun á rannsóknarstofum skv. verkefnaáætlun. Umsjón með kaffistofum önnur þrif og þvottar eftir þörfum auk afleysinga, sendilstarfa og flokkunar á sýnum

Sérhæfður rannsóknarmaður:

Starfið felst ýmist í eftirliti umsjón eða ábyrgð á sérhæfðum og afmörkuðum verkefnum tengdum rannsóknum eða þjónustu við þær oft í samráði við yfirmann.

Starfið krefst sérhæfðrar starfsþjálfunar á viðkomandi sviði.

Umsjónarmaður - búmaður:

Starfið felst í umsjón með dýrahaldi, öryggiseftirliti, viðhaldi fasteigna, véla og tækja auk annars viðhalds á starfssvæðinu. Umsjón, þjónusta og ábyrgð á sérstökum tilgreindum verkefnum.

Starfið krefst tækni- og búfræðikunnáttu (iðn- og /eða búfræðimenntun) og reynslu af dýrahaldi.

Gerð er krafa um lipurð í samskiptum og sjálfstæðis í starfi.

3.2 Grunnröðun starfa:

Starfsheiti:	Launaflokkur:
Fulltrúi	17
Verkefnastjóri	20
Rannsóknarmaður	15
Sérhæfður rannsóknarmaður	17
Umsjónarmaður	17

4 Viðbótarforsendur við mat á launamyndun

4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður sem ráðinn hefur verið til starfa skal hækka um launaflokka sem hér segir enda hafi starfsreynsla hans ekki verið metin áður.

Tveggja ára starfsreynsla	1 álagsþrep
Fjögurra ára starfsreynsla	1 álagsþrep
Fimmtán ára starfsreynsla	1 álagsþrep

Starfsreynsla getur því skilað starfsmönnum samtals 3 álagsþrep

Meta má sambærilega starfsreynslu sem nýtist stofnuninni að hluta eða að öllu leyti. Slíkt fyrirkomulag skal tekið fram í ráðningarsamningi ef það er notað.

4.2 Menntun og símenntun

4.2 Menntun

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

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um tvo launaflokka
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagráðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.

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

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

4.3 Persónubundnir þættir 1-5 flokkar

Heimilt er að hækka starfsmann í launum skv. hæfnismati um 1 – 5 flokka vegna eftirtalinna einstaklingsbundinna þátta, enda hafi hann ekki fengið hækkun vegna sömu þátta áður.

Árangur og færni

Starfsmaður vinnur verkefni sín fram úr væntingum, betur en gerð er krafa um.

Sérhæfing eða markaðsálag

Gerð er krafa um sérhæfða faglegra þekkingu á tilteknu sviði eða til yfirgripsmikillar þekkingar á viðkomandi verksviði.

Samstarfshæfni

Starfsmaður uppfyllir hlutverk sitt í hóp. Er tillitssamur og jákvæður gagnvart samstarfsmönnum og leggur mikið upp úr góðu samstarfi.

Frumkvæði og sjálfstæði

Starfsmaður vinnur verk sín á sjálfstæðan hátt og þarfnast lítils stuðnings og/eða kemur að fyrra bragði með lausnir eða hugmyndir.

Álag eða þyngd verkefna

Verkefnið er flókið og lausn þess felur í sér þróun, athuganir og samanburð mismunandi valkosta. Oft er þörf á nýrri hugsun og/eða tækni. Starfinu fylgir mikið álag sem getur verið í formi óvæntrar tímapressu, ófyrirséðrar yfirvinnu, skerðingar á frítíma eða mikils félagslegs áreitiss.

5. Starfsþróun

5.1 Starfsmannasamtal

Árlega skal fara fram starfsmannasamtal. Það er 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 fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

5.2 Launaviðtal

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali hjá yfirmanni sínum, til að ræða kjör sín hjá stofnuninni. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal hafa borist svar frá yfirmanni síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram. Hver starfsmaður getur óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

6. Endurskoðun

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

7. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 01. Júní 2017

15. júní 2017

Fh. SFR – stéttarfélags í almannajónustu

Þórir Gunnarsson
Sigríður Paulsen

Fh. Tilraunastöðvar Háskóla Íslands í
meinafræði að Keldum

Sigurður Jónsson
Helgi S. Helgi