

**Stofnanasamningur
milli
Tilraunastöðvar Háskóla Íslands að Keldum og SFR – stéttarfélagi í
almannaþjónustu**

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsmanna í SFR – stéttarfélagi í almannaþjónustu, sem ráðnir eru til starfa hjá Tilraunastöð Háskóla Íslands að Keldum. Gildistími er frá 1. maí 2009.

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 Háskóla Íslands til framdráttar.

3. Röðun starfa í launaflokka

3.1 röðun starfa

Launakerfi Tilraunastöðvar Háskóla Íslands 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.

Framleiðsla:

Móttaka, símavarsla:

Móttaka viðskiptavina, símavarsla, ljósritun, afgreiðsla lyfja, ritvinnsla, afgreiðsla og öflun ganga.

Skrifstofumaður:

Almenn skrifstofustörf, skráning reikninga, pantanir hjá birgjum

Skrifstofustjóri:

Staðgengill framkvæmdastjóra, stjórnunarstarf, umsjón með bókhaldi

Rannsóknarmaður I:

Umsjón með glasaþvotti, ræstingar m.a. á sóttmengudum svæðum / sendill

Rannsóknarmaður II:

Rannsóknarmaður undirbúningur, aðstoð á meinafræðideild, krufningarstofu

Umsjón með tilraunadýrum:

Umsjón með smádýrum

Búmaður:

Umsjón með dýrahaldi. Öryggismál, umsjón með húseignum og lands (Sigurður)

Bústjóri:

Umsjón með dýrahaldi. Umsjón með viðhaldi húseigna og lands (Guðmundur)

3.2 Grunnröðun starfa:

Starfsheiti:	Launaflokkur:
Framleiðsla	19
Móttaka, símavarsla	18
Skrifstofumaður	19
Skrifstofustjóri	24
Rannsóknarmaður I	17
Rannsóknarmaður II	19
Umsjón smádyr	19
Umsjónarmaður	19
Bústjóri	21

4. Viðbótarforsendur við mat á launamyndun

Hámarks fjöldi viðbótaflokka vegna 4.1. 4.3 er 7 fl.

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 launaflokkur
Fjögurra ára starfsreynsla	2 launaflokkar (1 lfl. bætist við)

Meta má sambærilega starfsreynslu sem nýtist stofnuninni að hluta eða að öllu leyti.

4.2 Menntun og símenntun

4.2.1 Starfsnám/símenntun

Starfsmaður sem lokið hefur starfsmenntun/námskeiðum, sem nýtast í starfi, og eru viðurkennd af samningsaðilum getur hækkað um allt að fjóra launaflokka.

Starfsmaður skal hækka um launaflokka þegar eftirfarandi kennslustundum er náð, enda hafi starfsmaður fengið námskeiðið samþykkt matshæft hjá stofnuninni áður en námskeið hófst og ekki verið tekið tillit til þessara námskeiða eða starfsmenntunar áður.

Nám allt að 100 klst.	1 launaflokkur
Nám allt að 300 klst.	2 launaflokkar (1 lfl. til viðbótar)

Að jafnaði skal ekki meta starfsnám/símenntun sem er eldra en tíu ára.

Keldur munu beita sér fyrir því að bjóða starfsmönnum upp á námskeið sem nýtast í starfi. Starfsmönnum er frjálst að afla sér menntunar sem nýtist í starfi og fá hana metna á ofangreindan hátt. Stofnuninni er einnig heimilt að meta með sama hætti sértækt starfsnám/símenntun hvenær sem er.

GHS
Sif H
S. J.
NSK

4.2.3 Formlegt nám til viðbótar við stúdentspróf/sveinspróf

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:

Háskólanám a.m.k 30 einingar	2 launaflokkar
Diplómanám – 45 einingar	3 launaflokkar (1 lfl. 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

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 áreitis.

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.

Handwritten notes in blue ink: "Sift", "S.3.", and "H.81." with arrows pointing to the text above.

6. Endurskoðun

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


7. Gildistími

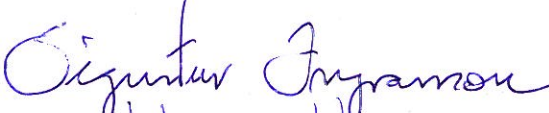
Samningur þessi gildir frá 1. maí 2009

13. maí 2009

Fh. SFR – stéttarfélags í almannajónustu

Fh. Tilraunastöðvar Háskóla Íslands að Keldum


Sigurður H. Helgason


Helgi S. Helgi

Bókun 1

Við yfirfærslu í stofnanasamning þennan skal þess gætt að engin starfsmaður lækki í launum við röðun yfir í nýjan stofnanasamning.

Bókun 2

Bókun um samráðshóp til útfærslu á símenntun , námskeiðum sérsniðnum að þörfum Keldna og SFR starfsfólki.