

**Stofnanasamningur við Landbúnaðarháskóla Íslands á grundvelli  
samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga  
BHM frá 28. febrúar 2005 og  
Kjarafélags Tæknifræðingafélags Íslands og  
Stéttarfélags verkfræðinga frá 9. mars 2005  
um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila**

## **1. Gildissvið.**

Samkomulag þetta tekur til félagsmanna í Dýralæknafélagi Íslands, Kjarafélagi tæknifræðingafélags Íslands, Stéttarfélagi bókasafns- og upplýsingafræðinga, Stéttarfélagi verkfræðinga, Útgarði - félagi háskólamanna og Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsviði.

Markmið þessa samnings eru að launakerfið:

- sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- tryggi starfsfólki gott og framsækið starfsumhverfi.
- tryggi jafna aðstöðu karla og kvenna til launa og starfa.
- feli í sér möguleika fyrir starfsmenn til framgangs í starfi.
- nýtist til að ná fram markmiðum Landbúnaðarháskóla Íslands og endurspegli skipurit hans.
- að möguleikar Landbúnaðarháskóla Íslands til að ráða og halda hæfu starfsfólki séu sem mestir.
- tryggi að jafnræði ríki milli kennslu og rannsóknahluta starfa hvað varðar laun, vinnuframlag og möguleika á framgangi.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi leiðir að ofangreindum markmiðum séu:

- að ná fram sem mestri skilvirkni og nýtingu mannauðs með því að leggja árleg starfsmannaviðtöl og starfsáætlun til grundvallar ákvörðunum um hlutfall rannsókna og kennslu.
- að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukinn með markvissri endurmenntun.
- 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. Skilgreining starfa**

### **2.1 Grunnröðun**

Störf við Landbúnaðarháskóla Íslands skiptast í fjóra flokka, S1, S2, S3 og S4 sem fela í sér mismikla ábyrgð, álag, umfang og gera mismunandi kröfur til þekkingar og færni.

#### **S1**

Starfið felur í sér almenn störf og starfsmaður vinnur undir beinni stjórn annarra. Að jafnaði er um nýliða að ræða sem ráðnir eru til skamms tíma eða nemendur sem eru í framhaldsnámi samhliða starfi. **Starfsmanni í S1 skal grunnraðað í lfl. 03**

## S2

Starfsmaður sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á afmörkuðu verksviði.

**Starfsmanni í S2 skal grunnraðað í lfl. 06**

## S3

Vinnur við rannsóknir og/eða kennslu á háskólastigi eða stjórnun. Sér um og/eða ber ábyrgð á kennslu á ákveðnu fagsviði. Vinnur við eigin verkefni í rannsóknum eða kemur að einstökum verkþáttum í öðrum verkefnum eða kennslu á námskeiðum undir stjórn annarra. Getur haft manna- og/eða fjárforráð. Starfsmaður skal alla jafna hafa MSc próf hið minnsta og hafa hlotið hæfisdóm sem lektor skv. dómnefnd sem skipuð er af háskólaráði LbhÍ sbr. skilgreiningu. 17., 26. og 27. gr. laga um búnaðarfræðslu nr. 57/1999

**Starfsmanni í S3 skal grunnraðað í lfl. 07**

## S4

Vinnur við rannsóknir og/eða kennslu á háskólastigi eða stjórnun. Sér um rannsóknir á ákveðnu fræðasviði (stýrir rannsóknateymi) eða hefur faglega umsjón með kennslu á ákveðnum brautum. Aflar og hefur frumkvæði að nýjum verkefnum/námskeiðum. Skipuleggur verkefni og/eða útbýr kennsluáætlanir. Sér um og ber ábyrgð á samskiptum við aðra sérfræðinga utan stofnunarinnar. Starfsmaður skal alla jafna hafa PhD próf eða sambærilegt og hafa hlotið hæfisdóm sem dósent eða prófessor skv. dómnefnd sem skipuð er af háskólaráði LbhÍ sbr. skilgreiningu. 17., 26. og 27. gr. laga um búnaðarfræðslu nr. 57/1999.

**Starfsmanni í S4 skal grunnraðað í lfl. 09**

Raða skal starfsmanni að jafnaði 1-2 launaflokkum ofar en grunnröðun starfsins segir til um sé honum falið afmarkað verkefni sem felur í sér tímabundið álag, t.d. ákveðna verkefnastjórnun, formennsku í nefndum eða tímabundið aukið stjórnunarálag umfram stjórnunarskyldu og skal þá gera við hann viðbótarsamning. Hægt er að segja upp slíkum tímabundnum verkefnasamningi með þriggja mánaða fyrirvara. Slík tímabundin verkefni skulu eigi vara lengur en 2 ár án þess að þau séu endurskoðuð og ráðningarsamningi starfsmanns breytt í samræmi við hina nýju stöðu.

### 2.2. Skipting starfa í einstaka verkþætti

Störf við LbhÍ geta falið í sér kennslu, rannsóknir, stjórnun, þjónusturannsóknir, þjónustu – og /eða þróunarstarf eða önnur störf til nýsköpunar allt eftir eðli starfsins hverju sinni. Kennsla á háskólastigi getur aldrei orðið meira en 60% af fullu starfi á hverju almanaksári. Heimilt er að kalla starfsmann til kennslu eða leiðbeiningar námsverkefna á sérsviði sínu sem nemur allt að 10% af starfsskyldu hans (sbr. þó bókun 1).

### 2.3 Vinnumat

Í byrjun desember ár hvert skulu liggja fyrir áætlanir um skiptingu starfa í einstaka verkþætti (kennslu, rannsóknir, stjórnun, annað) fyrir hvern starfsmann. Við gerð þessara áætlana er miðað við að starfsmenn skili vinnu innan dagvinnumarka.. Endurskoða skal verkáætlun með reglubundnum hætti og bregðast við í samræmi við ofangreindar forsendur ef breytingar hafa orðið á vinnuframlagi í einstök verk.

Til ársloka 2007 skal vinna við kennslu og leiðbeiningu prófverkefna metin til vinnustunda eftir töflu sem er fylgiskjal með samningi þessum. Starfsmenn skulu jafnframt skila vinnuskýrslu sem sýnir raunverulegt vinnuframlag við alla vinnu, þar með talda kennslu.

Frá 1. janúar 2008 skal stefnt að því að allar launagreiðslur fyrir kennslu byggji á tímaskráningu. Starfsmaður getur, að fengnu samþykki yfirmanns, hliðrað til vinnutíma sínum innan dags og á milli daga innan ársins enda bitni það ekki á starfsemi og þjónustu stofnunarinnar.

### 3. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

#### 3.1 Persónubundnir þættir.

##### 3.1.1 Menntun

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 2.1. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %. Formleg menntun umfram BS (eða samsvarandi) er metin með eftirfarandi hætti.

30 eininga formlegt viðbótarnám á háskólastigi	2,5% álag
BS Hon eða sambærilegt	2,5% álag
MSc eða sambærilegt	5,0% álag
PhD eða sambærilegt	10,0% álag

##### 3.1.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við skólann eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður við upphaf starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá skólanum má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan skólans.

Eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 2,5% álag

Eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 5,0% álag

#### 3.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag án þess að grunnverkswiði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað vegna sérstakra tímabundinna verkefna getur óskað eftir álagsgreiðslum vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við deildarstjóra eða næsta yfirmann. Endurmat fer reglulega fram til að meta árangur og frammistöðu, sem getur haft áhrif til hækkunar eða lækkunar tímabundins álags á launaflokk.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til eftirfarandi:

- Starfsmaður sýnir góðan faglegan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir frumkvæði, sjálfstæði, skilvirkni og iðusemi í starfi
- Starfsmaður aflar skólanum sértekna
- Starfsmaður er sveiganlegur og hefur yfirsýn yfir verkswið sitt

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

*Handwritten initials in blue ink.*

### 3.4 Framgangur í starfi

Árlega skal meta árangur í starfi hvers starfsmanns m.t.t. einstakra starfsþátta. Mati þessu skal lokið fyrir 1. desember ár hvert og launasetning endurskoðuð í kjölfarið. Leiði matið til hækkunar um launaflokka innan launaramma kemur hún til hækkunar frá sama tíma. Við matið skal stuðst við kennslu, stjórnun, rannsóknir, starfsmannasamtal (TMT) og annað á liðnu kennsluári auk dómnefndarálits hafi starfsmaður hlotið framgang úr lektor í dósent eða úr dósent í prófessor. Hver starfsmaður á rétt á launaviðtali árlega.

Gagnvart akademískum starfsmönnum er tekið mið af matsreglum kjaranefndar fyrir prófessora frá 19. desember 2002 (Fylgiskjal 1).

### 3.5. Samráð um röðun

Stofnunin skal upplýsa trúnaðarmenn félagsins um röðun nýrra starfsmanna .

### 3.6 Réttur til endurmats

Telji starfsmaður að miðað við fyrirliggjandi forsendur sé honum ekki rétt raðað á hann kröfu á endurmati. Sé ágreiningur milli starfsmanns og stofnunar um mat á einstökum verkum skal samstarfsnefnd fjalla um ágreininginn og fáist ekki lausn má kalla til sérstaka matsnefnd. Þegar óskað er endurmats er gildistími hækkunar hinn sami og þess mats sem kært er.

### 4.0 Ákvæði um gildistíma og endurskoðun.


Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og skal endurskoðaður þegar einn eða fleiri samningsaðila óskar þess.

### 5.0. Listi yfir fylgiskjöl með samningi þessum.

- a) Fylgiskjal 1. Matsreglur kjaranefndar frá 19. desember 2002.

Reykjavík, 18. maí 2007

f.h. Landbúnaðarháskóla Íslands



f.h. Dýralæknafélags Íslands



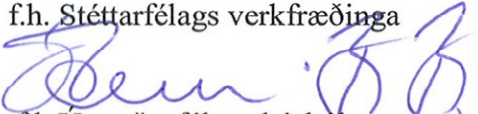
f.h. Kjarafélags tæknifræðingafélags  
Íslands



f.h. Stéttarfélags bókasafns- og  
upplýsingafræðinga



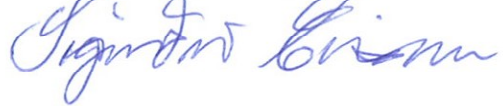
f.h. Stéttarfélags verkfræðinga



f.h. Útgarðs, félags háskólamanna.



f.h Stéttarfélags háskólamanna á  
matvæla- og næringarsviði.



**Bókun 1.**

Starfsmenn stofnunarinnar 1. janúar 2005 geta óskað eftir því við deildarforseta að gera samkomulag um aðra skiptingu milli einstakra verkþátta en kveður á um í kafla 2.2.

**Bókun 2.**

Kafla 4. um afkastahvetjandi þætti í stofnanasamningi Félags íslenskra náttúrufræðinga og Landbúnaðarháskóla Íslands gildir einnig um Stéttarfélag verkfræðinga, Dýralæknafélag Íslands og

**Bókun 3.**

Aðilar eru sammála um að fjármunum til þróunar á nýju launakerfi þann 1. maí 2007 skuli ráðstafað á þann hátt að laun þeirra starfsmanna sem þessi samningur gildir um hækki um eitt álagsþrep (2,5%).

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten initials in blue ink]*