



Stofnanasamningur

Náttúrufræðistofnunar (NÁTT),

Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga og Visku

Dags: 18.11.2025

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsfólks í Kjarafélagi viðskipta- og hagfræðinga og Visku sem starfar hjá Náttúrufræðistofnun og er í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga félaganna og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og þeir eru á hverjum tíma.

2 Meginmarkmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að tryggja stofnuninni hæft og vel menntað starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi
- að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsfólks
- að launakerfið sé gegnsætt og sveigjanlegt, að jafnræðis sé gætt í launum fyrir sambærileg störf og að kerfið stuðli að því að ákvarðanir um röðun í launaflokka og önnur kjör séu teknar á málefnalegan og faglegan hátt í samræmi við launastefnu Náttúrufræðistofnunar.
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af hæfni og getu einstaklingsins ekki síður en hópum sem hann tilheyrir 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 og í samræmi við jafnlaunakerfi stofnunar
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að starfsfólk búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að dafna og vaxa í starfi. Starfsfólk er hvatt til að viðhalda færni og auka þekkingu sína með endurmenntun og þátttöku í fræðslustarfi



3 Starfaflokkun og röðun starfa

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Skal fyrst og fremst meta þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

3.1 Almennar forsendur

Við gerð stofnanasamnings skal semja um röðun starfa í launaflokka og þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og sú ábyrgð sem í starfinu felst auk þeirrar menntunar sem þarf til að geta innt starfið af hendi.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt yfirfara röðun starfsins. Við ákvörðun um röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Grunnröðun starfs (3. kafli)
- Persónubundnir þættir (4. kafli)
- Tímabundnir þættir (5. kafli)

3.2 Starfaflokkar og grunnröðun

Eftirfarandi starfsheiti miða við grunnmenntun starfsmanns og er skilgreining starfsheita og röðun í launaflokka eftirfarandi:

Grunnröðun miðast að jafnaði við B.A./B.Sc. eða sambærilega grunngráðu.

Nemar/Aðstoðarfólk

Lágmarksröðun: launaflokkur 9

Starfsmaður sem ekki hefur lokið grunn háskólaprófi s.s. B.A. eða B.Sc. prófi.
Starfsmaðurinn starfar að einföldum verkefnum undir stjórn annars starfsfólks.
Miðað er við tímabundin störf s.s. sumarstörf eða störf samhliða námi.

Háskólamenntaður starfsmaður 1

Lágmarksröðun: Launaflokkur 10

Starfsmaður með takmarkaða reynslu sem starfar að afmörkuðum verkefnum s.s. við innslátt, framsetningu gagna, greiningar sýna og aðstoðar við rannsóknir eða vöktun. Vinnur undir leiðsögn annarra.



Háskólamenntaður starfsmaður 2

Lágmarksröðun: Launaflokkur 11

Starfsmaður með marktæka reynslu sem starfar að afmörkuðum verkefnum s.s. við innslátt, framsetningu gagna, greiningar sýna og aðstoðar við rannsóknir eða vöktun. Vinnur sjálfstætt en undir fagleiðsögn annarra.

Sérfræðingur 1

Lágmarksröðun: Launaflokkur 13

Sérfræðingur með háskólapróf sem starfar að afmörkuðum verkefnum s.s. við innslátt, framsetningu gagna, greiningar og aðstoð við aðra sérfræðinga. Viðkomandi getur haft umsjón með einstökum sjálfstæðum verkþáttum í stærri verkefnum undir yfirstjórn annarra. Kemur að söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna undir leiðsögn.

Sérfræðingur 2

Lágmarksröðun: Launaflokkur 14

Sérfræðingur með háskólapróf sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á afmörkuðum hluta verkefna eða fags. Sérfræðingurinn er sjálfstæður í verkefnum sínum og vinnur annað hvort einn eða með aðstoðarmenn/sérfræðinga sér við hlið. Kemur að gerð stærri áætlana, gagnaöflun, úrvinnslu og túlkun niðurstaðna.

Sérfræðingur 3

Lágmarksröðun: Launaflokkur 16

Sérfræðingur með háskólapróf sem hefur faglega yfirumsjón og er faglega leiðandi. Er sjálfstæður í verkefnum sínum og vinnur annað hvort einn eða með aðstoðarmenn/sérfræðinga sér við hlið. Sérfræðingurinn leiðir gerð stærri áætlana fyrir sitt fagsvið í samvinnu við sviðsstjóra. Viðkomandi ber ábyrgð á tilteknu verkefni og verkþáttum ásamt framþróun verkefna síns fags. Starfið felur í sér verkstjórn, ráðgjöf, álitagerðir, leiðsögn og fræðslu (innan og utan stofnunar) og rannsóknarstörf til birtinga. Þá leiðir hann og hefur yfirumsjón með söfnun og úrvinnslu gagna og frágangi þeirra í gagnagrunna eða viðeigandi kerfi ásamt túlkun niðurstaðna.

Sviðsstjóri

Lágmarksröðun: Launaflokkur 21

Starfsmaður með sérhæfða menntun á háskólastigi á starfssviði stofnunarinnar sem stýrir sviði stofnunarinnar og hefur mannaforráð.



Sviðsstjóri vinnur stefnumótun fyrir svið sitt í samvinnu við forstjóra og hefur forystu um þróunar og umbótastarf sviðsins. Sviðsstjóri ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á daglegum rekstri þess í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstjóra. Sviðsstjóri sérhæfir sig í stjórnun sviðs og sinnir stjórnun auk faglegrar vinnu á sínu sviði. Sviðsstjóri situr í framkvæmdastjórn stofnunarinnar og tekur þátt í innlendu- og erlendu samstarfi fyrir hönd stofnunarinnar. Gert er ráð fyrir að inn í starf sviðsstjóra sé þegar metin menntun sem jafngildir mastersprófi eða sambærilegri reynslu. Sviðstjórar geta verið staðgenglar forstjóra og er það hluti af starfi þeirra nema um lengri afleysingatíma sé að ræða.

3.3 Krafa um viðbótarmenntun í starfi umfram grunnmenntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (B.A./B.Sc.) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

- 1 launaflokkur fyrir diplómu eða sambærilega gráðu (60 ECTS)
- 2 launaflokkar fyrir meistaragráðu (90-120 ECTS)
- 3 launaflokkar fyrir doktors- eða sambærilega gráðu (180 ECTS).

Lengra formlegt grunnám skal metið með sambærilegum hætti.

4 Persónubundnir þættir

Í kjarasamningi, sbr. grein 11.3.3.2, er kveðið á um að meta skuli persónubundna þætti til launa.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.2.

4.1 Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Formleg framhaldsmenntun á háskólastigi sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins er metin sérstaklega. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

- 2 þrep fyrir 60 ECTS diplómu
- 4 þrep fyrir meistaragráðu (90-120 ECTS)
- 6 þrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu (180 ECTS)

4.2 Markaðs- og eftirspurnarálág

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálág í formi launaþrepa enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega og sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu.

Jafnframt er heimilt að greiða starfsmanni við ráðningu eða við sérstakar aðstæður, eftirspurnarálág í formi launaþrepa ef sérstök eftirspurn er eftir vinnuframlagi þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar, kunnáttu eða reynslu, enda geti hann sannanlega fengið marktækt hærri laun annars staðar.

5 Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við gr. 11.3.3.3. í kjarasamningi. Greiða skal fyrir tímabundna þætti með þrepum eða eingreiðslum og skal það metið minnst einu sinni á ári af forstjóra og sviðsstjórum. Séu tímabundnir þættir viðvarandi getur forstjóri metið slíka þætti til launaþrepahækkana og eru þeir þættir því ekki lengur metnir sem tímabundnir.

5.1 Tímabundin breyting á starfi

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir í starfaflokki viðkomandi þ.e. án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, er heimil hækkun launa á meðan á því stendur í formi þrepa eða eingreiðslu. Gera skal tímabundinn sérsamning um starfsskyldur og greiðslur, að jafnaði fyrir fram. Uppfæra skal starfslýsingar í samræmi við breytt starf. Miða skal við að tímabundnir þættir sem hafa verið viðvarandi í tvö ár eða lengur verði hluti af föstum kjörum.

5.2 Sérstök tímabundin umbun

Heimilt er að launa starfsmönnum eða hópum sérstaklega í formi þrepa eða eingreiðslu sinni þeir starfi sínu umfram það sem til er ætlast. Sérstök frammistaða leiðir jafnan til ábata fyrir stofnunina eða hefur veruleg jákvæð áhrif á stofnunina eða skipulagseiningar innan hennar. Stofnunin heldur til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum. Matskerfi við mat á sérstakri frammistöðu skal unnið í samvinnu við trúnaðarmenn og viðhaldið í samstarfi við trúnaðarmenn.

Dæmi um sérstaka frammistöðu:

- Öflun nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Framúrskarandi samskiptahæfni og/eða þjónustustig



- Sérstakt frumkvæði í starfi umfram kröfur í starfi
- Sjálfstæði við lausn erfiðra og/eða flókinna verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Öflun nýrrar þekkingar og þjálfunar
- Þátttaka í innlendu- og alþjóðlegu samstarfi fyrir hönd stofnunarinnar sem leiðir til aukinnar þekkingar, ábata eða kynningar á starfi stofnunar.
- Ritstörf og/eða fræðigreinaskrif á fagsviði viðkomandi

6 Önnur ákvæði

6.1 Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtöl milli starfsfólks og stjórnenda skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í starfsmannasamtölum skal meðal annars fara fram umræða um líðan í starfi, umræða um þróun og/eða breytingar á eðli starfsins sjálfs og annað sem snertir getu starfsfólks til að sinna starfi sínu.

6.2 Framþróun

Framþróun og viðhald þekkingar eru ferli til að þróa og viðhalda færni starfsmanns. Stofnunin stuðlar að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að þróun í starfi.

6.3 Endurmat á starfskjörum

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali, við sviðsstjóra eða forstjóra, til að ræða starfskjör og þá þætti sem ákvarða þau. Tilkynna skal starfsmanni um niðurstöðu launaviðtals að jafnaði innan mánaðar frá því að viðtalið átti sér stað.

6.4 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðru starfsfólki svo að tryggt verði að það njóti jafnræðis.

6.5 Annað

Greidd er árlega upphæð til að standa straum af kostnaði vegna líkamsræktar. Upphæð og reglur þar um eru birtar í starfsmannahandbók.

Stofnunin styður við fjarvinnu starfsfólks í samræmi við reglur í starfsmannahandbók stofnunarinnar.



Starfsfólk skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma í samráði við yfirmann. Starfsfólk getur hliðrað til vinnutíma sínum innan dags og á milli daga enda bitni það ekki á starfsemi og þjónustu stofnunarinnar og sé í samræmi við reglur sem er að finna í starfsmannahandbók.

7 Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnanasamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.2 í kjarasamningi aðila.

8 Ákvæði um endurskoðun

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 þriðja hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

9 Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. ágúst 2025.

Samningur þessi er undirritaður rafrænt.



Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi 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. Hækkun bundin við menntunarákvæði gerðardóms/kjarasamnings skal skila sér að fullu til starfsfólks stofnunarinnar.

Stofnunin mun útbúa sérstakt launaröðunarblað fyrir hvern og einn starfsmann. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar og að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns varðandi forsendur launasetningar hans, auk útreikninga.

Bókun 2

Aðilar stofnanasamningsins eru sammála um að á samningstímanum skuli útfært matskerfi vegna sérstakrar tímabundinnar umbunar, sbr. ákvæði 5.2. Matskerfið skal unnið í nánu samstarfi við trúnaðarmenn starfsfólks og viðhaldið í samráði við þá.

Kerfið skal vera fullmótað og tekið í notkun eigi síðar en 1. desember 2025. Aðilar skulu tryggja samráð og samvinnu í opnu gegnsæju ferli þar sem bæði sjónarmið stofnunar og starfsfólks skulu koma fram.

Fulltrúar KVH og Visku munu fá sérstaka kynningu á kerfinu.

Undirritunarsíða

Eydís Líndal Finnbogadóttir

Katrín Björg Ríkarðsdóttir

Oddgeir Ágúst Ottesen