

# Stofnanasamningur Háskóla Íslands og Félags háskólakennara (Fh)

Forsendur röðunar starfa við Háskóla Íslands samkvæmt ákvæðum  
kjarasamnings Félags háskólakennara og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, dags.  
16. nóvember 2015

## 1. KAFLI Almennar forsendur

### 1.1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi byggir á grein 11.3 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og Félags háskólakennara hins vegar, dags. 16. nóvember 2015. Samningurinn nær til allra starfsmanna Háskóla Íslands sem njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi aðila svo og þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalaus, fæðingarorlofi eða veikindaleyfi.

### 1.2 Röðun starfa í launaflokka

Störfum skal raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi visireglu gagnvart öðrum starfsmönnum í sambærilegum störfum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

- Störf akademískra kennara og sérfræðinga, sem og aðjunkta 1 og nýdoktora eru metin til stiga samkvæmt Matskerfi opinberra háskóla sem staðfest er af matskerfisnefnd, kafla 2.
- Stjórnsýslu-, þjónustu- og sérfræðistörf eru metin til stiga samkvæmt starfsmatskerfinu SKREFi, kafla 3.
- Um launaröðun aðjunkta 2, tímabundinna starfa og meistara- og doktorsnema er fjallað í kafla 4.

### 1.3 Forsendur launaröðunar og rökstuðningur

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað í launaflokk miðað við fyrirliggjandi forsendur um röðun, á hann rétt á því að fá forsendur röðunar sinnar gefnar upp og rökstuddar, sem og endurmetnar ef ástæða þykir til. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar (samráðsnefndar um kjaramál eða sambærilegrar nefndar) skv. 11. kafla kjarasamnings Félags háskólakennara við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, dags. 16. nóvember 2015.

ERT

MD

## 2. KAFLI

### Akademískir starfsmenn, aðjuntar 1 og nýdóttarar *launatafla akademískra nr. 696 (A)*

#### 2.1 Forsendur röðunar starfa við rannsóknir og kennslu

Um er að ræða störf nýdóttara, aðjuntara 1, lektara/sérfræðinga, dósentara/fræðimanna og vísindamanna. Með *rannsóknnum* er átt við sjálfstæðar rannsóknir þar sem starfsmaður beitir kunnáttu sinni og hæfileikum til nýsköpunar og þekkingar með það að markmiði að birta árangur af starfi sínu í fræðiritum eða með öðrum viðurkenndum hætti.

#### 2.2 Starfsskyldur kennara og sérfræðinga

Starfsskyldur kennara við Háskóla Íslands skiptast í þrjú meginþætti: Rannsóknir, kennslu og stjórnun. Starfsskyldur starfsmanna sem eingöngu eru ráðnir til vísinda- og fræðistarfa skiptast í rannsóknir, stjórnun og önnur störf. Um vægi starfsþátta, undantekningar frá almennum starfsskyldum og ákvarðanir um rannsóknamisseri, fer samkvæmt reglum sem Félag háskólakennara og Háskóli Íslands koma sér saman um og hlotið hafa samþykki háskólaráðs.

#### 2.3 Röðun í launaflokka og viðmiðunarkröfur um stigafjölda

Á grundvelli mats og uppsafnaðra stiga skal færa kennara og sérfræðinga á milli launaflokka. Vegna þess skal árlega meta árangur í starfi m.t.t. einstakra starfsþátta skv. staðfestu kennsluuppgjöri og rannsóknaskýrslu, sbr. Matkerfi opinberra háskóla. Mati skal lokið fyrir 1. september ár hvert og gildir launaflokkahækkun frá sama tíma.

#### 2.4 Launaröðun

##### 2.4.1 launaröðun aðjuntara 1, lektara og dósentara

Röðun aðjuntara 1, lektara og dósentara í launaflokka er eins og sýnt er í töflu 2.1. Við röðun í launaflokk verði tryggt að lektorum og dósentum sé ekki raðað við upphaf ráðningar neðar en sérfræðingum með sömu stig.

Tafla 2.1, launaröðun aðjuntara 1, lektara og dósentara

Rannsóknastig	Kennslustig	Heildarstig	Lfl.	Prep
-	-	< 50	L04	0
-	-	50	L05	0
50	-	100	L06	0
80	-	150	L7	0
120	-	200	L8	0
270	100	400	L9	0
400	120	600	L10	0
550	150	900	L11	0
750	180	1200	L12	0
1000	180	1600	L13	0
1500	180	2000 >	L14	0

Röðun í launaprep 0-7 fer eftir stigum fyrir B, C, D, E og F hluta matskerfis opinberra háskóla, sbr. töflu 2.2. Röðun í launaprep ræðst af uppsöfnuðum stigum fyrir matsþætti þessa. Við gildistöku nýs kjarasamnings 2015 raðast aðjuntarar 1, lektorar og dósentar í 0. launaprep óháð launaflokki og hefst stigatalning samkvæmt töflu 2.2 frá 1. janúar 2015 og kemur fyrst til framkvæmda 1. september 2016 fyrir áunnin stig 2015.

ED

MD

Tafla 2.2

Launþrep	1	2	3	4	5	6	7
0							
<50	50	100	150	300	450	600	800

Á grundvelli mats og uppsafnaðra stiga skal færa aðjunktta 1, lektora og dósentta á milli launaflokka og launþrepa. Vegna þess skal árlega meta árangur í starfi m.t.t. einstakra starfsþátta skv. staðfestu kennsluuppgjöri og rannsóknaskýrslu, sbr. matskerfi opinberu háskólanna. Mati skal lokið fyrir 1. september ár hvert og gildir hækkun um launaflokk- og/eða launþrep frá sama tíma. Við röðun í launaflokk er heimilt að flytja allt að 10% af heildarstigum á milli matsþátta á rannsókn- og/eða kennslustig.

#### 2.4.2 launaröðun sérfræðinga, fræðimanna og vísindamanna

Hin akademísku starfsheiti; sérfræðingur, fræðimaður og vísindamaður raðast í launaflokka akademískar launatöflu eins og fram kemur í töflu 2.3 og í samræmi við rannsóknaskyldur þeirra, annars vegar er um að ræða 40% rannsóknaskyldu og hins vegar 60% eða hærri.

Tafla 2.3, launaröðun sérfræðinga, fræðimanna og vísindamanna

40%	60%	Heildar- stig	Lfl.	þrep
-	-	< 50	L03	1
-	-	50	L04	1
50	60	100	L05	1
80	90	150	L6	1
120	140	200	L7	1
270	320	400	L8	1
400	480	600	L9	2
550	720	900	L10	2
750	960	1200	L11	2
1000	1280	1600	L12	1
1500	1600	2000 >	L13	1

Röðun í launþrep 1-8 fer eftir stigum fyrir B, C, D, E og F hluta matskerfis opinbera háskóla, sbr. töflu 2.4. Röðun í launþrep ræðst af uppsöfnuðum stigum fyrir matsþætti þessa. Við gildistöku nýs kjarasamnings 2015 raðast sérfræðingar, fræðimenn og vísindamenn í 1. eða 2. launþrep eins og sýnt er í töflu 2.3 og hefst stigatalning samkvæmt töflu 2.4 frá 1. janúar 2015 og kemur fyrst til framkvæmda 1. september 2016 fyrir áunnin stig 2015. Þeir sem raðast í 2. launþrep fara í 3. launþrep við 50 stig, í 4. launþrep við 100 stig o.s.frv.

Tafla 2.4

Launþrep	1	2	3	4	5	6	7
0							
<50	50	100	150	300	450	600	800

Á grundvelli mats og uppsafnaðra stiga skal færa sérfræðinga, fræðimenn og vísindamenn á milli launaflokka og launþrepa. Vegna þess skal árlega meta árangur í starfi m.t.t. einstakra starfsþátta skv. staðfestu kennsluuppgjöri og rannsóknaskýrslu,

erf  
MP

sbr. matskerfi opinberu háskólanna. Mati skal lokið fyrir 1. september ár hvert og gildir hækkun um launaflokk- og/eða launabrep frá sama tíma. Við röðun í launaflokk er heimilt að flytja allt að 10% af heildarstigum á rannsóknastig.

## 2.5 Yfirvinna

Hámark yfirvinnu kennara og sérfræðinga er eins og fram kemur í töflu 2.5, starfsmanni er þó heimilt í samráði við yfirmann að kenna tímabundið umfram yfirvinnuþak og flytja yfirvinnu sem samsvarar allt að eins misseris heimilaðri yfirvinnu á milli missera.

Tafla 2.5, yfirvinnuþak

Launaflokkar:	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Yfirvinna alls á ári:	696	696	672	648	624	540	540	540	468	420	420

Yfirvinnuþakið nær til hámarks fjölda yfirvinnustunda á ári, þar af getur þjónustuyfirvinna numið að hámarki 200 klst. Tímakaup fyrir þjónustuyfirvinnu er 1,0385% af viðkomandi mánaðarlaunum. Tímakaup fyrir aðra yfirvinnu, svo sem yfirvinnu vegna kennslu, er fastur taxti 0,615% af launaflokki 11-0, þó ekki lægri en 0,615% af mánaðarlaunum viðkomandi.

## 2.6 Nýdóttorar

Þeir sem ráðnir eru í fullt rannsóknastarf á sérsviði sínu sem nýdóttor, sbr. skilgreiningu á nýdóttor eiga kost á að fá störf sín metin skv. matskerfi opinberu háskólanna og raðast þá í launatöflu eins og akademískir sérfræðingar, fræðimenn og vísindamenn. Sjá skilgreiningu Háskóla Íslands á starfi nýdóttors í fylgiskjali 1.

## 2.7 Vinnuskylda við kennslu og rannsóknir m.t.t. fæðingar- og foreldraorlofs, veikinda og slysa

1. Vinnuskylda á ársgrundvelli við kennslu, rannsóknir og stjórnun minnkar hlutfallslega vegna tóku fæðingar- og foreldraorlofs eða fjarvista vegna veikinda og slysa. Þetta gildir óháð árstíma fjarvistanna.
2. Kröfur um rannsóknastig er byggja á rannsóknafamlagi undangenginna þriggja ára, minnka hlutfallslega.
3. Þröskuldur vinnumatssjóðs vegna rannsókna lækkar hlutfallslega.
4. Kennlustig eru veitt óháð fjarvistum af þeim toga sem hér um ræðir.

### 3. KAFLI

## Starfsfólk við stjórnarsýslu-, þjónustu- og sérfræðistörf, *almenn launatafla nr. 695 (S)*

#### 3.1 Röðun starfa í launaflokka

Stjórnarsýslu-, þjónustu- og sérfræðistörf eru metin til stiga samkvæmt starfsmatskerfinu SKREFi<sup>1</sup>. Við röðun starfa samkvæmt starfsmati skal miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verk svið. Því til viðbótar koma persónubundnir þættir sem metnir eru og ráðast af þeim einstaklingum sem gegna starfinu hverju sinni. Launaröðun starfsfólks í stjórnarsýslu HÍ byggir á þremur þáttum, starfinu sjálfu, starfsmanninum sjálfum og uppsafnaðri starfsreynslu hjá Háskóla Íslands.

##### 3.1.1 Starfið sjálft (starfsmat)

Grunnröðun starfa í launaflokka er í samræmi við starfsmat. Starfsmat fer fram samkvæmt starfsmatskerfinu SKREFi. Mat á starfi, ábyrgð og umfangi þess er framkvæmt af starfsmannasviði eftir starfslýsingu og nánari upplýsingum um starfið frá næsta yfirmanni þess. Nauðsynlegt er að starfslýsing liggja fyrir þegar ráðið er í starf.

##### 3.1.2 Starfsmaðurinn sjálfur (menntun og reynsla)

Mat á einstaklingnum sem sinnir starfinu sjálfu er persónubundið mat á reynslu og menntun starfsmanns. Stigakvarðinn við mat á menntun er skilgreindur eftir lengd náms. Reynsla sem gerð er krafa um í auglýsingu er metin sem og viðbótarstarfsreynsla ef við á.

#### 3.2 Launaröðun

Launaröðun samkvæmt starfs- og hæfnismati er eins og sýnt er í töflu 3.1. Röðunin byggist á samanlögðum stigum úr starfs- og hæfnismati.

Tafla 3.1. Launaröðun þeirra er falla undir SKREF:

Heildar Stig	Lfi	þrep
<300	05	6
335	06	6
370	07	6
400	08	6
450	09	6
500	10	6
535	11	5
575	11	6
600	12	5
625	12	6
650	13	5
675	13	6
700	14	5
725	14	6
750	15	5
775	15	6
800	16	5
850	17	5
900>	18	5

<sup>1</sup> Handbók um starfsmatskerfið SKREF má finna á heimasíðu Félags háskólakennara og í Starfsmannahandbók HÍ

### 3.3 Ársmat – uppsöfnuð starfsreynsla hjá HÍ

Ársmat tengist árlegu starfsmannasamtali og yfirferð starfslýsingar. Ársmati fylgir árleg uppsöfnun stiga (7 stig á ári fyrir fullt starf) og kaupauki. Sækja þarf um ársmat fyrir 10. maí ár hvert og greitt er út 1. september á grundvelli starfstíma og starfshlutfalls. Starfsmannasamtöl eru eðlilegur vettvangur fyrir setningu markmiða og uppfærslu starfslýsinga og gerð er krafa um að starfsmannasamtal hafi farið fram og starfslýsing uppfærð þegar sótt er um ársmat í maí. Fjárhæð ársmatssjóðs er ákveðin út frá breytingum á launavísitölu og starfsmannafjölda frá maí til maí ár hvert. Breytingar á röðun í launaflokka á grundvelli árs mats taka gildi 1. september ár hvert.

### 3.4 Starfsheiti

Starfsheiti háskólamenntaðra starfsmanna hjá Háskóla Íslands sem raðast í launaflokka á grundvelli starfs- og hæfnismats eru eftirfarandi:

Deildarstjóri

Fjármálastjóri

Forstöðumaður (gildir fyrir akademískar stofnanir og/eða samkvæmt reglum stofnunar)

Framkvæmdastjóri

Kynningarstjóri

Lögfræðingur

Námsráðgjafi

Rannsóknastjóri

Rekstrarstjóri

Ritstjóri

Starfsmannastjóri

Sviðsstjóri (í sameiginlegri stjórnslu)

Skrifstofustjóri

Vefstjóri

Verkefnastjóri

Heimilt er að nota önnur starfsheiti ef þau eru lýsandi fyrir starfið.

EM  
MP

4. KAFLI  
Aðjunktur 2, tímabundin störf og nemendur  
*almenn launatafla nr. 695 (S)*

**4.1 Aðjunktur 2.**

Heimilt er að ráða tímabundið án auglýsingar til starfa kennara með starfsheitið aðjunktur 2 í allt að 49% starf þar sem allt að 90% vinnuskyldu er kennsla og prófvinna. Samráðsnefnd Háskólaráðs um kjaramál og Félags háskólakennara hafa komist að eftirfarandi samkomulagi um launaröðun þeirra sem bera starfsheitið aðjunktur 2

	<b>Launaflokkur</b>
BA/BS	053
Viðbót við BA/BS, diplóma (60 ECTS)	063
MA/MS	073
DR	093

Aðjunktur 2 sem verið hefur samfellt í starfi a.m.k. tvö ár í 25% starfshlutfalli á þess kost að fá röðun sína endurskoðaða innan launatöflu S (695) með hliðsjón af niðurstöðu mats skv. matskerfi opinberu háskólanna.

**4.2 Tímabundin störf**

Launaröðun starfsmanna sem ráðnir eru tímabundið án auglýsingar vegna afleysinga í stjórnábyrgð og þjónustustörf (ath. þó að ekki er átt við staðgengla sbr. 9. kafla miðlægra kjarasamninga) og þeirra sem ráðnir eru á grundvelli rannsóknastyrkja.

*4.2.1 Rannsóknarmaður I/Skrifstofu- og eða þjónustustarf I*

Starfar undir beinni stjórn yfirmanna sinna. Nýtir kunnáttu sína og menntun við úrlausn þeirra verkþátta sem honum eru faldir.

*4.2.2 Rannsóknarmaður II/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf II*

Starfar undir stjórn yfirmanna sinna og vinnur að stórum hluta sjálfstætt að úrlausn verkþátta.

*4.2.3 Rannsóknarmaður III/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf III*

Hefur umsjón með og ber ábyrgð á ákveðnum verkefnum eða verkþáttum sem krefjast faglegrar hæfni og sérþekkingar.

*4.2.4 Rannsóknarmaður IV/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf IV*

Starfar við skrifstofu-, grunn- og/eða þjónusturannsóknir. Hefur umsjón með viðamiklum verkefnum eða mörgum smærri verkefnum og ber faglega ábyrgð á þeim. Getur tekið þátt í kennslu eða leiðbeiningu á sínu fagsviði.


#### 4.2.5 Grunnröðun.

Við grunnröðun starfa skal miða við BSc 180 ECTS.

<i>Starfsheiti</i>	<i>Lágmarkslaunaflokkur</i>
Rannsóknarmaður I/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf I	030
Rannsóknarmaður II/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf II	040
Rannsóknarmaður III/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf III	051
Rannsóknarmaður IV/ Skrifstofu- og eða þjónustustarf IV	071

#### 4.2.6 Persónubundnir og starfstengdir þættir til viðbótar grunnröðun (menntun og reynsla)

Þessir þættir eru metnir til allt að 10 launaþrepa.

<i>Menntun:</i>	Launaþrep
BSc honour 240 ECTS	2
Meistarapróf – MSc eða sambærilegt	4
Doktorspróf – PhD eða sambærilegt	6

#### *Aðrir þættir:*

Reynsla – 1 árs starfsreynsla	1
Reynsla – 3 ára starfsreynsla	1
Vinna við líffræðilega skaðvalda, lífsýni og/eða eiturefni	1

Grunnröðun er á bilinu 030 upp í 071. Persónubundnir þættir (menntun og reynsla) bætast ofan á grunnröðun mest 10 þrep. Hafi starfsmaður fullnýtt öll launaþrep í viðkomandi launaflokki hækkar hann upp um 2,5% fyrir hvert launaþrep sem hann ávinnur sér.

Miðað við grunnröðun í lfl. 071 í launatöflu FH yrðu:  
8 viðbótarþrep í lfl. 087,  
9 viðbótarþrep í lfl. 088 og  
10 viðbótarlaunaþrep í lfl. 097

#### 4.3 Meistara- og doktorsnemar

Meistara- og doktorsnemar eru nemendur að aðalstarfi, störf þeirra með námi eru að öllu jöfnu fjármögnuð af styrkjum eða sjálfsaflafé sem setur launasetningu skorður. Tryggt skal þó að röðun þeirra verði ekki lægri en launaflokkar 2 og 3. Við ráðningu skal meta starfshlutfall og/eða ráðningartíma m.t.t. fjárhæðar styrksins.

#### *Lágmarksröðun:*


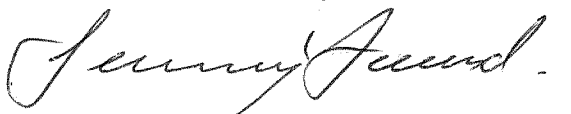
Meistaránemar: 020

Doktorsnemar: 030

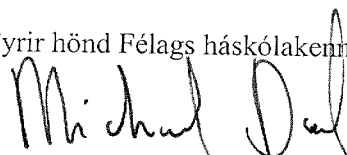

Heildarútgáfa stofnanasamnings Háskóla Íslands og Félags háskólakennara

Reykjavík, 15.12.2017

Fyrir hönd Háskóla Íslands

Fyrir hönd Félags háskólakennara



## **Bókun 1**

### *Kennsla, rannsóknir og stjórnun*

Það er á valdi háskólaráðs að setja reglur um mat á kennslu og stjórnun til vinnustunda, hvað nánar felst í starfsþáttunum kennsla, rannsóknir og stjórnun og hlutfall þeirra starfa að heildarvinnutíma. Félag háskólakennara skal eiga fulla aðild að undirbúningi og gerð reglna hvað þessa þætti varðar. Breytingar á reglum um kennslu, rannsóknir og stjórnun skulu birtar með stofnanasamningi.

## **Bókun 2**

### *Álag vegna tímabundinna þátta*

Heimilt er að greiða álag ofan á dagvinnulaun þegar umfang/ábyrgð starfs breytist tímabundið vegna sérstakra verkefna. Næsti yfirmaður, starfsmannastjóri og viðkomandi starfsmaður skulu gera með sér samkomulag þar sem fram kemur hvaða ástæður liggi að baki álagsgreiðslum, kveðið er á um álagsprósentuna og það tímabil sem um ræðir. Við lok tímabilsins fellur álagið niður án fyrirvara. Álagsgreiðslur koma ekki í staðinn fyrir yfirvinnu.

Dæmi um greiðslu tímabundins álags vegna sérstakra verkefna, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna.
- Starfsmönnum einingarinnar fækkar tímabundið.

## **Bókun 3**

### *Sérstök tímabundin umbun*

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun, sem aldrei skal þó nema hærri fjárhæð en kr. 30.000 á mánuði. Umbun þessi greiðist vegna sérstaka tímabundinna þátta og greiðist ekki lengur en áhrif þeirra vara.



## Fylgiskjal I

### Skilgreining á nýdكتور

Nýdكتور er starfsmaður sem ráðinn er til rannsóknastarfa við háskóla á sérsviði sínu að afloknu doktorsprófi (PhD). Ráðningin er tímabundin og getur ekki varað lengur en sem nemur fimm árum frá doktorsprófi viðkomandi.

Þungamiðjan í starfi nýdكتورs eru rannsóknir, markmiðið er að þær leiði til birtinga greina í ritrýndum fræðiritum og/eða til ráðstefna um rannsóknarefnið.

Nýdكتورar eru ekki akademískir starfsmenn í þeim skilningi að þeir séu ráðnir í starf að undangengnu hæfnismati. Störf nýdكتورa eru yfirleitt kostuð af rannsóknarstyrkjum/sjálfsaflafé og er nýdكتورum gert að vinna sjálfstætt að rannsóknum sínum, þó gjarnan í samstarfi við akademískt ráðinn starfsmann.

Nýdكتورar fá störf sín metin samkvæmt matskerfi opinberra háskóla og byggir launaröðun þeirra á sömu mælikvörðum og launaröðun akademískra sérfræðinga í Félagi háskólakennara.

Þeir nýdكتورar sem ráðnir eru til starfa allt að 5 árum eftir doktorspróf skulu halda starfskjörum nýdكتورs á ráðningartíma samnings, þó þannig að starfsheiti þeirra breytist og verður rannsóknasérfræðingur þegar liðin eru 5 ár frá doktorsprófi.

Samráðsnefnd janúar 2016

Af gefnu tilefni skal tekið fram, að óski nýdكتور eftir mati samkvæmt matskerfi opinberu háskólanna, gildir hækkunin sem matið hefur í för með sér, frá mánaðarmótunum eftir að umsóknin berst Vísinda- og nýsköpunarsviði.