Stofnanasamningur Keldna

við Félag íslenskra náttúrufræðinga og Félag lífeindafræðinga

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til þeirra félagsmanna í Félagi íslenskra náttúrufræðinga (FÍN) og Félagi lífeindafræðinga (FL) sem starfa hjá Tilraunastöð Háskóla Íslands í meinafræði að Keldum (Keldur) og eru í ráðningarsambandi við stofnunina. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamninga félaganna og fjármála- og efnahagsráðherra eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla.

2. Meginmarkmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé gagnsætt, skilvirkt og aðgengilegt.
- að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og faglegum hætti og að komið sé í veg fyrir óeðlilegan launamun sem rekja má m.a. til kynferðis.
- að launakerfið taki mið af þörfum og markmiðum Keldna, endurspegli skipulag stofnunarinnar og tryggi henni hæft og metnaðarfullt starfsfólk sem ræður við þau fjölbreyttu og mikilvægu verkefni sem stofnunin annast.
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum 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.
- að starfsfólk búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir það að vaxa og dafna í starfi.
- að starfsfólk hafi ásættanlegan sveigjanleika til að geta samhæft starf sitt og einkalíf.

3. Launasetning Keldna

Keldur leitast við að ákveða laun og kjör starfsfólks síns með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðardóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni.

Launasetning grundvallast á fjórum meginþáttum. Þeir eru grunnröðun starfs, starfsbundnir þættir, persónubundnir þættir og tímabundnir þættir.

4. Almennar forsendur grunnröðunar

Grunnröðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni, skyldur og ábyrgð sem í starfinu felast, auk þeirrar færni sem starfið gerir kröfu um (menntun/kunnáttustig/sérhæfing). Þá er litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits Keldna eða annars formlegs starfsskipulags.

Ákvörðun um grunnröðun starfa í launaflokka byggir á starfslýsingu og fer fram með hlutlægum hætti. Starfslýsing dregur fram þær skyldur sem í störfunum felast. Líta skal til

þeirrar ábyrgðar sem hverju starfi fylgir, umfangs og álags viðfangsefna, auk þeirrar færni sem viðkomandi starfsmaður hefur til að geta innt starfið af hendi. Við ákvörðun um vægi ábyrgðar er fagleg, fjárhagsleg og/eða stjórnunarleg ábyrgð metin og tilgreint hvaða tegund ábyrgðar á við í hverjum starfaflokki. Einnig er með sama hlutlæga hætti metið umfang og álag sem fylgir viðfangsefnum starfs.

4.1. Grunnröðun og starfaflokkar

Grunnröðun:
Grunnröðun byggir á B.Sc. eða sambærilegri grunnháskólagráðu (ECTS) nema annað sé tekið fram í skilgreiningu starfs. Ef starfslýsing gerir kröfu um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun B.Sc. skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

- Diplóma eða sambærilegt viðbótarnám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

Starfaflokkar:
Nemi/rannsóknamaður
Hér er um að ræða aðstoðarfólk á rannsóknastofum og sumarstarfsfólk sem hefur lokið að minnsta kosti 120 ECTS-einingum

Rannsóknamaður aðstoðar við þrif og frágang á rannsóknavörum og fleira í þeim dúr. Hann aðstoðar einnig við léttari störf sem til falla í starfi rannsóknastofa.

Sumarstarfsfólk leysir af á rannsóknastofum í sumarfríum fastráðins starfsfólks. Það vinnur undir skýrri leiðsögn við tilteknar og reglubundnar rannsóknaraðferðir og aðstoðar við léttari störf sem til falla í starfsemi stofunnar.

Grunnröðun frá launaflokki 8

Sérfræðingur 1
Starfið krefst B.Sc. gráðu í líffræði eða sambærilegum greinum.

Sérfræðingur 1 sinnir almennum þjónusturannsóknum á einni eða fleiri rannsóknastofum Keldna og/eða aðstoðar við grunnrannsóknir. Hann þarf að geta unnið sjálfstætt við þær rannsóknaraðferðir sem hann hefur verið þjálfaður til að sinna og fylgja nákvæmlega þeim verkferlum sem um þær gilda í samræmi við gæðahandbók og faggildingarkröfur. Störfin fela m.a. í sér að skrá sýni í sýnagrunn Keldna, greina þau og svara út niðurstöðum, auk þess að vinna að öðrum þeim rannsóknastörfum sem sinna þarf á deildinni.

Grunnröðun frá launaflokki 10.

Sérfræðingur 2
Starfið krefst M.Sc. gráðu í líffræði, lífeindafræði eða sambærilegum greinum.

Sérfræðingur 2 starfar við þjónustu- og grunnrannsóknir á einni eða fleiri rannsóknastofnum Keldna. Hann þarf að geta unnið sjálfstætt við þær rannsóknaraðferðir sem hann hefur verið þjálfaður til að sinna og fylgja nákvæmlega þeim verkferlum sem um þær gilda í samræmi við gæðahandbók og faggildingarkröfur. Störfin fela í sér að skrá sýni í sýnagrunn Keldna, greina þau og svara út niðurstöðum, auk þess að vinna að öðrum þeim rannsóknastörfum sem sinna þarf á deildinni. Hann kemur að skipulagningu á rannsóknavinnu innan sinnar rannsóknastofu og sýnir frumkvæði hvað varðar umbótavinnu og þróun starfseminnar. Hann getur tekið að sér grunnrannsóknaverkefni og gefið niðurstöður þess út í samvinnu við samstarfsfélaga og yfirmenn.

Grunnröðun frá launaflokki 13.

Sérfræðingur 3
Starfið krefst M.Sc. gráðu í líffræði, lífeindafræði eða sambærilegum greinum.

Sérfræðingur 3 er í eðli sínu lykilsérfræðingur. Hann stýrir m.a. verkefnum sem eru nauðsynleg fyrir starfsemi stofnunarinnar þvert á deildir, s.s. gæðastjóri. Hann starfar jafnframt við þjónustu- og grunnrannsóknir á einni eða fleiri rannsóknastofnum Keldna í samræmi við þær gæða- og faggildingarkröfur sem starfið krefst. Hann hefur lykilþekkingu og reynslu af tilteknum gagnagrunnum, faggiltum aðferðum eða öðrum mikilvægum atriðum sem miklu máli skipta í starfsemi stofnunarinnar. Lykilsérfræðingur á ríkan þátt í að skipuleggja verkefni á sinni rannsóknastofu, sem og tiltekin verkefni þvert á stofnunina og er leiðandi í umbótavinnu og þróun starfseminnar.

Grunnröðun frá launaflokki 15.

Deildarstjóri
Á sæti í yfirstjórn Keldna. Annast mannauðsmál í samstarfi við framkvæmdastjóra og á aðild að rekstraráætlanagerð og almennri stefnumótun stofnunarinnar. Deildarstjóri ber ábyrgð á daglegum rekstri sinnar deildar og hefur þannig faglega umsjón með og ber ábyrgð á framkvæmd verkefna innan sinnar deildar sem samanstendur af tveimur eða fleiri fagsviðum. Hann ber ábyrgð á faglegri áætlanagerð og samhæfingu innan sinnar deildar ásamt stefnumótandi vinnu við málaflokka hennar.

Gerð er rík krafa um frumkvæði og sjálfstæði í störfum deildarstjóra og getu hans til að bera ábyrgð á rannsóknum, árangri og frammistöðu sinnar deildar.

Deildarstjórar fá ekki þrep fyrir faglega ábyrgð rannsóknastofu eða tímabundna þætti því þetta tvennt er innifalið í starfinu. Jafnframt er innifalið í grunnröðun starfsins mat á menntun upp á þrjá launaflokka (Ph.D. eða sambærilegt), sjá bókun 3.

Grunnröðun frá launaflokki 21.

Starfsheiti	Grunnröðun	Menntun sem krafa er í um í starfi	Viðbót vegna kröfu um menntun umfram BA/BS	Grunnröðun m.t.t. til viðbótar-menntunar sem krafa er um í starfi
Nemi/rannsók.	8	n/a	0	8
Sérfræðingur 1	10	Bakkalár	0	10
Sérfræðingur 2	11	Master	2	13
Sérfræðingur 3	13	Master	2	15
Deildarstjóri	18	Doktor	3	21

5 Starfsbundnir þættir

5.1 Starfsbundnir þættir

Við launaákvörðun horfa Keldur til starfsbundinna þátta sem eru mikilvægir fyrir stofnunina.

Launað er sérstaklega í formi launaþreps þegar starfsmanni er falið að stýra rannsóknastofu (faglegur ábyrgðarmaður rannsóknastofu). Það hlutverk felur í sér ábyrgð á daglegum rekstri stofunnar, rannsóknaaðferðum, gæða- og faggildingarmálum og faglegri verkstjórn.

6. Persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.

6.1. Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi

Keldur meta sérstaklega formlega framhaldsmenntun sem óumdeilt er að nýtist í starfi og er á fagsviði viðkomandi starfsmanns hafi hann lokið því með viðurkenndri prófgráðu (ECTS) og það ekki þegar verið metið við grunnröðun starfsins sem hér segir:

- 2 launaþrep fyrir 60 eininga diplómu
- 4 launaþrep fyrir meistaragráðu
- 6 launaþrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu

6.2 Endurmenntun og starfsþróun

Keldur leitast við að tryggja að starfsfólk sitt getið viðhaldið og aukið þekkingu sína og hæfni á sínu starfs- og/eða fagsviði. Starfsfólk hefur möguleika á starfsþróun innan stofnunarinnar eftir því sem færi gefst til. Stofnunin hvetur starfsfólk sitt til að viðhalda og bæta þekkingu sína m.a. til að vaxa og þróast í starfi, s.s. með markvissri endurmenntun og starfsþróun í samræmi við framtíðarsýn og þarfir starfsmannsins og Keldna.

Launaþrep samkvæmt þessum lið geta að hámarki orðið tvö, hið fyrra að lokinni 60 klst. endurmenntun og hið síðara að lokinni 120 klst. endurmenntun. Framvísa verður formlegum skírteinum frá námskeiðs-, ráðstefnu- og fundarhöldurum vegna þessa. Fjárhagsleg umbun í

þessum lið byggist á því að viðkomandi starfsmaður, deildarstjóri hans og framkvæmdastjóri séu sammála um mikilvægi viðkomandi endurmenntunar fyrir starf viðkomandi. Í þessu sambandi er minnt á að starfsfólk sækir einatt endurmenntun í vinnutíma sínum með samþykki síns stjórnanda sem getur eflt það persónulega án þess að hún nýtist sérstaklega í störfum þess. Litið er á slíkt sem umbun til starfsfólks þó að hún sé ekki fjárhagsleg umfram þann vinnutíma sem ráðstafað er vegna þess.

Loks leggja Keldur áherslu á að geta gert starfsfólki sínu kleift að sækja um rannsóknaleyfi á launum í samráði við sína deildarstjóra.

6.3 Sérstök hæfni og frammistaða

Keldur umbuna starfsfólki sínu ef það sýnir einstaka frammistöðu og hæfileika í starfi að mati deildarstjóra viðkomandi starfsmanns og framkvæmdastjóra sem er umfram það sem almennt tíðkast og ekki metið samkvæmt grunnröðun starfs. Hæfni felst í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina. Með færni er t.d. átt við sköpunargáfu, verklagni, kunnáttu í notkun hug- og vélbúnaðar eða tækja, yfirsýn og/eða leiðtogahæfileika.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- Starfsmaður sýnir framúrskarandi frumkvæði og sjálfstæði í starfi, sem og vilja og getu til að takast á við ný verkefni.
- Starfsmaður býr yfir hæfni/færni sem gerir viðkomandi verðmætari í starfi og gerir honum kleift að vinna flóknari og sérhæfðari verkefni en t.d. menntun viðkomandi segir til um.
- Starfsmaður býr yfir einstaklega góðri hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.

Launaþrep samkvæmt þessum lið geta að hámarki orðið þrjú.

6.4 Fag- og starfsreynsla

Fagreynsla sem starfsmaður býr yfir við ráðningu að Keldum

Sé það mat Keldna að nýráðinn starfsmaður hafi fagreynslu að námi loknu frá sambærilegu starfi annars staðar (eða áður fyrr að Keldum) sem nýtist í starfi hans á Keldum getur stofnunin greitt fyrir það með eftirfarandi hætti:

- Að lágmarki þriggja ára fagreynsla að námi loknu skilar 1 álagsþrepi

Starfsreynsla eftir ráðningu til Keldna er metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 4 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 8 ár í starfi 1 þrep til viðbótar
- Eftir 12 ár í starfi 1 þrep til viðbótar

6.5 Markaðsálag

Keldur geta greitt starfsfólki við ráðningu markaðsálag í formi launaþreps ef það býr yfir sérþekkingu eða reynslu sem stjórnendur stofnunarinnar telja sérstaklega mikilvæga fyrir starfsemi hennar.

6.6 Eftirspurnarálag

Eftir tiltekinn tíma í starfi að Keldum, að lágmarki þremur árum, getur stofnunin greitt starfsfólki sínu eftirspurnarálag sé það mat viðkomandi deildarstjóra og framkvæmdastjóra að hún hafi sérstaka þörf fyrir vinnuframlag þess starfsmanns á grundvelli sérþekkingar hans, kunnáttu eða reynslu. Þrep fyrir þennan lið geta að hámarki orðið þrjú.

7 Tímabundnir þættir

7.1 Tímabundin aukin ábyrgð

Sé starfsmanni tímabundið falið ábyrgðarhlutverk sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað fær hann sérstakar álagsgreiðslur. Gera skal sérstakan samning vegna þessa sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkur samningur er ávallt gerður fyrirfram og gildir á meðan viðkomandi hlutverki er sinnt.

7.2 Sérstök tímabundin frammistaða

Keldur geta launað starfsfólki sínu sérstaklega sinni það starfi sínu með afgerandi hætti umfram það sem til er ætlast. Í þessu efni skal þó skýrt tekið fram að í starfslýsingu alls starfsfólks Keldna kemur fram að það skuli sinna öðrum þeim verkefnum sem yfirmenn fela því hverju sinni. Ekki er ætlast til þess að sérstök greiðsla komi fyrir slík verkefni enda hluti af starfssviði starfsfólks. Þá er það skýr hluti af starfi þeirra sem starfa að Keldum að tileinka sér nýja tækni og þróun í rannsóknum og öðrum verkefnum í daglegu starfi sínu án þess að umbunað sé fyrir það sérstaklega.

Það sem fellur undir sérstaka tímabundna frammistöðu er:

- Afleysing samstarfsfólks í meira en mánuð í senn vegna fæðingarorlofs, langtímaveikinda eða seinkunar á ráðningum nýs starfsfólks í stað þess sem hverfur frá störfum tímabundið eða varanlega.
- Afburðafrumkvæði og sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna sem deildarstjóri viðkomandi starfsmanns og framkvæmdastjóri eru sammála um að feli í sér mikið virði fyrir deildina/stofnunina.
- Þegar deildarstjóri starfsmanns og framkvæmdastjóri eru sammála starfsmanni um að hann hafi sýnt af sér einstaka frammistöðu sem leiðir til mikils ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum rannsóknastofa, t.d. vegna tímabundins álags, minni kostnaðar eða hefur verulega jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda Keldna inn á við eða út á við.

Oftast er greitt fyrir sérstaka tímabundna frammistöðu með eingreiðslu í lok hennar þrátt fyrir að einnig geti verið um mánaðarlegar greiðslur að ræða um tíma. Greiðsla fyrir þennan lið byggir á unnum yfirvinnutímum viðkomandi starfsfólks á því tímabili sem um ræðir (þó að yfirvinna sé almennt ekki greidd hjá Keldum) eða öðrum málefnalegum og eftir atvikum mælanlegum grundvelli. Ákvörðun um greiðslu samkvæmt þessu lið skal ávallt rökstudd skriflega.

8. Önnur ákvæði

8.1 Starfsmannasamtöl

Einu sinni á ári funda starfsmaður og hans næsti yfirmaður um starf og starfssvið, árangur, frammistöðu, starfsánægju og aðstöðu viðkomandi starfsmanns. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starfið og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsfólks, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl. Starfslýsingar eru endurskoðaðar í þessum árlegu starfsmannasamtölum (og oftar ef þörf krefur) og álagsþættir endurskoðaðir ef breytingar gefa tilefni til.

8.2 Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali við sinn næsta yfirmann og framkvæmdastjóra einu sinni á ári til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Framkvæmdastjóri boðar að jafnaði til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni starfsmannsins og tilkynnir honum um niðurstöðu að jafnaði innan fjögurra vikna frá því að launaviðtal fór fram.

8.3 Vísiregla

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

9 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 raðað til launa getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. 11. kafla í kjarasamningi aðila.

10 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 annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings FÍN/FL og fjármála- og efnahagsráðherra.

11 Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 01.11.2026

Reykjavík, 19.10.2026

f.h. stofnunar f.h. stéttarfélags

Bókanir með stofnanasamningi

Bókun 1
Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi og öll önnur ákvæði hans falli niður og að Keldur endurraði félagsfólki á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með ofangreindum gildistíma. 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.

Bókun 2
Keldur útbúa launaröðunarblað fyrir hvern og einn starfsmann. Þar koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar viðkomandi starfsmanns til að sameiginlegur skilningur ríki um forsendur launasetningar hans.

Bókun 3
Bókun þessi á einvörðungu við starfaflokkinn **Deildarstjórar.**
Samkvæmt kjarasamningum FÍN og FL og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs ber að meta menntun í samræmi við ákvæði 11.3.3.1 (Menntun sem krafist er í starfi) og 11.3.3.2 (Menntun sem nýtist í starfi).
Innifalið í grunnröðun starfaflokksins **Deildarstjóri** er álag vegna menntunar, doktorsgráða, undir „Menntun sem krafist er í starfi“, sbr. grein 4.1 í samningi aðila, sem nemur þremur launaflokkum.

Bókun 4
Í samræmi við bókun 12 í kjarasamningi fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Félags íslenskra náttúrufræðinga dags. 19. desember 2024, sbr. síðari breytingar er aðilum heimilt að útfæra launaröðun í stofnanasamningi á grundvelli BHM töflunnar í stað launatöflu FÍN (nr. 663). Aðilar hafa orðið ásáttir um að notast við BHM töfluna í stofnanasamningi þessum (nr. 664) við launaröðun félagsfólks FÍN sem samningurinn gildir um.

RAFRÆNT UNDIRRITAÐ
Kristín Kalmansdóttir
Kt. 0905622589
Dags. 20.10.2026 10:34:23
Ástæða: Undirritun

RAFRÆNT UNDIRRITAÐ
Sigurður Ingvarsson
Kt. 1410565499
Dags. 20.10.2026 10:54:05
Ástæða: Undirritun

RAFRÆNT UNDIRRITAÐ
Þorkell Heiðarsson
Kt. 0308704769
Dags. 20.10.2026 19:05:11 UTC+0:00
Ástæða: Undirritun

RAFRÆNT UNDIRRITAÐ
Eva Hauksdóttir
Kt. 2904893189
Dags. 21.10.2026 05:36:47 UTC+0:00
Ástæða: Undirritun