Stofnanasamningur
Háskóla Íslands og FÍN – Félags íslenskra náttúrufræðinga

1. Kafli
Almennar forsendur

1.1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til félagsfólks í FÍN - Félagi íslenskra náttúrufræðinga sem starfa hjá Háskóla Íslands og eru í ráðningarsambandi við stofnunina, þ. á m. þeirra sem eru í leyfi, launuðu eða launalausu, fæðingarorlofi, veikindaleyfi eða öðru lög- eða samningsbundnu leyfi, eftir því sem við á. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings FÍN og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs eins og hann er á hverjum tíma.

1.2. Meginmarkmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

að stuðla að því að Háskóli Íslands geti ráðið og haldið hæfu starfsfólk og boðið því gott og framsækið starfsumhverfi.

að launakerfið sé gagnsætt og að ákvarðanir um starfsmat og launaröðun byggist á málefnalegum, faglegum og samræmdum forsendum

að launaröðun endurspegli eðli, kröfur, ábyrgð og umfang starfa og, eftir því sem við á, árangur í starfi.

að sambærileg störf og sambærilegur árangur séu metin með samræmdum hætti og að jafnræðis sé gætt við starfsmat og launaröðun.

að tekið sé mið af persónubundnum þáttum og árangri að því marki og með þeim hætti sem mælt er fyrir um í samningi þessum

að mats- og launaröðunarkerfi samningsins styðji, eftir því sem við á, við faglega þróun og fyrirsjáanlega launaþróun starfsfólks.

1.3. Almennar forsendur starfaflokkunar og launaröðunar

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 vísireglu gagnvart öðru starfsfólki í sambærilegum störfum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og skal hún endurskoðuð í takt við þróun viðkomandi starfs og skal þá jafnframt endurmeta röðun starfsins eins og við getur átt í hverju tilviki.

1.4. Mats- og röðunarkerfi

Við flokkun starfa og röðun þeirra gilda sérstök ákvæði samnings þessa og hvaða þættir mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þessir flokkar eru:

- Akademískt starfsfólk og aðjúnktar 1 (2. kafli)
- Störf samkvæmt HERA, stjórnsýslu-, þjónustu- og sérfræðistörf (3. kafli)
- Önnur störf sem metin eru samkvæmt HERA (4. Kafli)
- Aðjúnktar 2 og störf meistara- og doktorsnema (5. Kafli)

2. Kafli
Akademískt starfsfólk og aðjúnktar 1
launatafla akademískra nr. 696 (A)

2.1. Forsendur röðunar starfa við rannsóknir og kennslu

Um er að ræða störf lektora, dósenta, rannsóknalektora, rannsóknadósenta, rannsóknaprófessora og aðjúnkta 1 sem falla undir matskerfi opinberra háskóla samkvæmt samningi þessum.

2.2. Starfsskyldur akademísks starfsfólks og aðjúnkta 1

Starfsskyldur kennara við Háskóla Íslands skiptast í þrjá meginþætti: rannsóknir, kennslu og stjórnun. Starfsskyldur starfsfólks sem eingöngu er ráðið til vísinda- og fræðistarfa skiptast í rannsóknir, stjórnun og önnur störf.

Með rannsóknum 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.

Um vægi starfsþátta, undantekningar frá almennum starfsskyldum og ákvörðun um rannsóknarmisseri fer samkvæmt reglum sem FÍN og Háskóli Íslands koma sér saman um og hlotið hafa samþykki háskólaráðs.

2.3. Launaröðun

Á grundvelli mats og uppsafnaðra stiga samkvæmt matskerfi opinberra háskóla skal færa akademískt starfsfólk og aðjúnkta 1 milli launaflokka og launaþrepa samkvæmt ákvæðum þessa kafla.

Mat á árangri í starfi fer fram árlega með tilliti til einstakra starfsþátta. Mati skal lokið fyrir 1. september ár hvert og gildir breyting á launaflokki og/eða launaþrepi frá sama tíma, nema aðilar ákveði annað.

Við röðun í launaflokk eru allt að 10% af heildarstigum flutt á milli matsþátta á rannsóknarstig.

2.3.1. Launaröðun aðjúnkta 1, lektora og dósenta

Þeir sem hafa hlotið ráðningu í framangreind starfsheiti raðast í launaflokka innan akademískrar launatöflu í samræmi við matskerfi opinberra háskóla, sbr. töflu 2.1.

Tafla 2.1. Launaröðun aðjúnkta 1, lektora og dósenta

Rannsóknastig	Heildarstig	Launaflokkur
<270	<375	L09-0
270	375	L10-0
335	500	L11-0
400	625	L12-0
475	750	L13-0
550	900	L14-0
650	1050	L15-0
750	1200	L16-0
1000	1600	L17-0
1500>	2000>	L18-0

Röðun í launaþrep fer eftir uppsöfnuðum stigum fyrir matsþætti sem tafla 4.2 tekur til, þ.e. matshluta B-G samkvæmt matskerfi opinberra háskóla.

Tafla 2.2. Launaþrep

Launaþrep	0	1	2	3	4	5	6	7
Lágmarksfjöldi stiga	<20	20	100	150	250	425	600	800

2.3.2. Launaröðun rannsóknalektora, rannsóknadósenta og rannsóknaprófessora

Þeir sem hafa hlotið ráðningu í framangreind starfsheiti raðast í launaflokka innan akademískrar launatöflu í samræmi við rannsóknaskyldu þeirra, annars vegar er um að ræða 40% rannsóknarskyldu og hins vegar 60% eða hærri. Lágmarksröðun í þessum starfsheitum er L07-1. Stig eru metin samkvæmt samræmdu matskerfi opinberu háskólanna. sbr. töflu 2.3.

Þeir sem gegna framangreindum starfsheitum og taka að sér skilgreinda kennsluskyldu, allt að 20%, skulu raðast einu þrepi hærra en fram kemur í töflu 2.3 og skal lágmarksröðun þeirra vera L07-2. Hækka þeir eftir það um þrep, sbr. töflu 2.4.

Tafla 2.3. Launaröðun /rannsóknalektora, rannsóknadósenta og rannsóknaprófessora

Rannsóknastig 40%	Rannsóknastig 60%	Heildarstig	Röðun
		200	L07-1
135	155	250	L08-1
270	320	375	L09-1
335	410	500	L10-1

400	500	625	L11-1
475	600	750	L12-1
550	720	900	L13-1
650	840	1050	L14-1
750	960	1200	L15-1
1000	1280	1600	L16-1
1500>	1600>	2000>	L17-1

Röðun í launaþrep fer eftir stigum fyrir matsþætti samkvæmt matskerfi opinberra háskóla, sbr. töflu 2.4. Röðun í launaþrep ræðst af uppsöfnuðum stigum fyrir þá matsþætti sem taflan tekur til, þ.e. matshluta B-G.

Tafla 2.4. Launaþrep

	1	2	3	4	5	6	7	8
Án skilgreindrar kennsluskyldu	1	2	3	4	5	6	7	8
Með skilgreindri kennsluskyldu	2	3	4	5	6	7	8	
Lágmarksfjöldi stiga	<50	50	100	150	250	425	600	800

2.4. Vinnustundir umfram starfsskyldur

2.4.1. Yfirvinna

Hámark yfirvinnu aðjúnkta 1, lektora, dósenta sbr. tl. 2.3.1 rannsóknalektora, rannsóknadósenta og rannsóknaprófessora sbr. tl. 2.3.2, er 200 klst. á ári. Tímakaup fyrir yfirvinnu er 1,0385% af mánaðarlaunum viðkomandi.

RBG

2.4.2. Kennsla umfram starfsskyldur

Starfsmanni er heimilt í samráði við yfirmann að kenna tímabundið umfram kennsluskyldu og flytja sem samsvarar allt að eins misseris yfirvinnu vegna kennslu á milli ára. Tímakaup fyrir kennslu umfram starfsskyldur er fastur taxti 0,632% af launaflokki 14-0, þó ekki lægri upphæð en 0,632% af mánaðarlaunum viðkomandi.

2.4.3. Þak á fjölda vinnustunda umfram starfsskyldur

Þak á fjölda vinnustunda umfram starfsskyldur samkvæmt gr. 2.4.1 og 2.4.2 er samkvæmt töflu 2.5.

Tafla 2.5. Þak á fjölda vinnustunda umfram starfsskyldur

	1	2	3	4	5	6	7	8
Án skilgreindrar kennsluskyldu	1	2	3	4	5	6	7	8
Með skilgreindri kennsluskyldu	2	3	4	5	6	7	8	
Lágmarksfjöldi stiga	<50	50	100	150	250	425	600	800

2.5. Fyrirvari með röðunarforsendum í launaflokka og launaþrep

Stofnanasamningur þessi miðast við matsreglur opinberra háskóla eins og þær eru við undirskrift samningsins. Ef endurskoðun á matsreglunum leiðir til breytinga á stigagjöf verða röðunarforsendur skv. töflum 2.1, 2.2, 2.3 og 2.4 endurskoðaðar af aðilum samningsins.

2.6. 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 töku fæðingar- og foreldraorlofs eða fjarvista vegna veikinda og slysa. Þetta gildir óháð árstíma fjarvistanna.
2. Kröfur um rannsóknastig minnka hlutfallslega eru byggðar á rannsóknarframlagi undangenginna þriggja ára og.
3. Þröskuldur vinnumatssjóðs vegna rannsókna lækkar hlutfallslega.
4. Kennslustig í árlegu vinnumati eru veitt óháð fjarvistum af þeim toga sem hér um ræðir.

3. kafli
Starfsfólk við stjórnsýslu-, þjónustu- og sérfræðistörf
almenn launatafla nr. 695 (S)

3.1. Gildissvið

Ákvæði þessa kafla taka til þeirra starfa sem þar eru sérstaklega tilgreind og metin eru samkvæmt starfsmatskerfinu HERA.

3.2. Röðun starfa og forsendur launaröðunar

Launaröðun starfa samkvæmt þessum kafla byggir á mati á störfum samkvæmt HERA (Higher Education Role Analysis) og mati á persónubundnum þáttum samkvæmt samningi þessum.

HERA byggir á starfslýsingu og öðrum gögnum um kröfur starfs og skilar heildarstigum sem nýtast til innbyrðis röðunar starfa og liggja til grundvallar röðun í launaflokk og, eftir atvikum, þrep samkvæmt töflu 3.1. HERA skilgreinir ekki launafjárhæð og mælir ekki frammistöðu starfsmanns. Við röðun starfa samkvæmt HERA skal miða við að um sé að ræða viðvarandi/stöðugt verksvið.

Verði verulegar breytingar á starfi, ábyrgð eða umfangi þess skal endurskoða starfslýsingu og meta hvort þær kalli á endurskoðun starfsheitis og/eða röðunar. Að því loknu fer fram endurmat samkvæmt HERA, eftir því sem við á.

3.3. Starfsmat samkvæmt HERA

Við starfsmat samkvæmt HERA eru kröfur starfsins metnar samkvæmt þeim matsþáttum sem kerfið tekur til, þar á meðal eðli og umfangi verkefna, ábyrgð, samskiptum, ákvarðanatöku og kröfum um þekkingu og hæfni.

Mat á starfi fer fram á vegum Háskóla Íslands af matsaðilum sem hafa hlotið þjálfun í beitingu HERA. Við mat skal byggt á starfslýsingu og, eftir atvikum, öðrum viðeigandi gögnum um verksvið, verkefni, ábyrgð og umboð starfsins.

Við framkvæmd mats skal gæta samræmis og gagnsæis og byggja á inntaki og kröfum starfsins en ekki starfsheiti einu saman.

3.4. Tengsl HERA-röðunar við launaflokka

Heildarstig samkvæmt HERA-mati ráða grunnröðun starfs í launaflokk. Tenging HERA-röðunar við launaflokka samkvæmt almennri launatöflu nr. 695 (S) kemur fram í töflu 3.1.

Starfsmaður raðast til launa samkvæmt þeirri grunnröðun sem gildir um starfið sem hann gegnir.

Tafla 3.1. Tenging HERA við launaflokk og þrep

HERA	Lágmarksstig	Hámarksstig	Launaflokkur
1	100	199	7
2	200	239	9
3	240	279	10
4	280	330	11
5	331	369	12
6	370	424	14
7	425	485	15
8	486	535	16
9	536	584	17
10	585	635	19
11	680	749	20

3.5. Persónubundnir þættir

Til viðbótar við grunnröðun starfs samkvæmt HERA skal meta menntun og reynslu starfsmanns samkvæmt ákvæðum 3.5.1 og 3.5.2 .

Við mat skal aðeins líta til menntunar og starfsreynslu umfram þær lágmarkskröfur sem lagðar hafa verið til grundvallar við HERA-mat starfsins, enda nýtist viðkomandi menntun eða starfsreynsla í starfinu. Sama atriði skal ekki metið bæði við HERA-mat starfs og sem persónubundinn þátt.

Mat á persónubundnum þáttum leiðir til viðbótarlaunaþrepa samkvæmt töflum 3.2 og 3.3.

3.5.1. Mat á menntun

Formleg framhaldsmenntun á háskólastigi sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og er umfram þær lágmarkskröfur um menntun sem lagðar hafa verið til grundvallar HERA-mati og grunnröðun starfsins skal metin sérstaklega, enda tengist hún fagsviði eða verkefnum starfsins og nýtist við framkvæmd þess.

Annað formlegt nám sem lokið er með prófgráðu er metið með sambærilegum hætti.

Tafla 3.2. Álag vegna menntunar sem nýtist í starfi

Menntun	Álag
Diplómanám, 60 ECTS	2 launaþrep
Meistarapróf	4 launaþrep
Doktorspróf	6 launaþrep

3.5.2. Mat á starfsreynslu

Við mat á starfsreynslu eru veitt viðbótarþrep fyrir reynslu umfram þær lágmarkskröfur um reynslu sem gerðar eru til starfsins og lagðar hafa verið til grundvallar HERA-mati þess.

Starfsreynsla telst nýtast í starfi þegar hún hefur skýr og málefnaleg tengsl við meginverkefni, ábyrgð eða þær kröfur um þekkingu og hæfni sem starfið gerir. Við mat skal einkum líta til eðlis og umfangs fyrri starfa og ábyrgðarstigs enda tengist þau fagsviði eða verkefnum starfsins og nýtist við framkvæmd þess.

Sambærileg starfsreynsla innan og utan Háskóla Íslands skal metin samkvæmt sömu viðmiðum. Við útreikning á samanlagðri starfsreynslu skal starfstími í hlutastarfi umreiknaður miðað við starfshlutfall. Sama reynsla skal ekki metin oftar en einu sinni við ákvörðun launaröðunar.

Reiknaður er einn mánuður í starfsaldri ef starfsmaður skilar einum mánuði í vinnu óháð starfshlutfalli þó að lágmarki í 25% af stöðugildi yfir mánuð.

Tafla 3.3. Starfsreynsla sem nýtist í starfi, miðað við samtals reynslu

Samtals starfsreynsla	Álag
1 ár eða meira	1 launaþrep
2 ár eða meira	2 launaþrep
4 ár eða meira	3 launaþrep
6 ár eða meira	4 launaþrep

3.6. Ársmatsgreiðsla

Ársmatsgreiðsla samkvæmt grein þessari telst til annarra launa er starfinu fylgja, sbr. grein 1.1.3 í kjarasamningi aðila.

3.6.1. Greiðslutímabil og greiðslufyrirkomulag

Ársmatsgreiðslan er greidd án sérstakrar umsóknar. Greiðslutímabil ársmatsins er 1. september til 31. ágúst, ár hvert.

Greiðslan skal innt af hendi með öðrum hvorum hætti:

Eingreiðsla. Greiðslan skal að jafnaði innt af hendi í einu lagi með launum 1. september að loknu greiðslutímabilinu. Ekki þarf að sækja sérstaklega um eingreiðslu.

Mánaðarleg greiðsla. Starfsfólk getur óskað eftir því að greiðslan verði innt af hendi mánaðarlega á greiðslutímabilinu. Ósk þar um skal berast eigi síðar en 15. ágúst fyrir upphaf greiðslutímabilsins.

Val á greiðslufyrirkomulagi hefur hvorki áhrif á rétt til ársmatsgreiðslu né heildarfjárhæð hennar.

3.6.2. Fjárhæð

Mánaðarleg viðmiðunarfjárhæð frá 1. september 2026 er 31.100 kr. fyrir fullt starf. Greiðsla fyrir hvern mánuð skal miðast við starfshlutfall viðkomandi.

Fjárhæð eingreiðslu samkvæmt grein 3.6.1 skal samsvara samanlagðri fjárhæð þeirra mánaðarlegu greiðslna sem annars hefðu komið til greiðslu á greiðslutímabilinu.

Láti starfsfólk af störfum áður en eingreiðsla kemur til greiðslu skal áunnin ársmatsgreiðsla gerð upp við starfslok.

3.6.3. Endurskoðun viðmiðunarfjárhæðar

Viðmiðunarfjárhæðin tekur breytingum í samræmi við kjarasamningsbundnar hækkanir annarra launa samkvæmt kjarasamningi aðila.

Í ágúst ár hvert skal bera saman breytingu á launavísitölu Hagstofu Íslands frá júní næstliðins árs til júní yfirstandandi árs og þá hækkun sem orðið hefur á viðmiðunarfjárhæðinni vegna kjarasamningsbundinna hækkana á sama tímabili. Hafi launavísitalan hækkað meira skal viðmiðunarfjárhæð næsta tímabils hækkuð um mismuninn. Samanburðurinn skal ekki leiða til lækkunar viðmiðunarfjárhæðarinnar. Hækkun vegna samanburðarins tekur gildi við upphaf næsta tímabils. Háskóli Íslands skal upplýsa FÍN um útreikning endurskoðaðrar viðmiðunarfjárhæðar áður en hún tekur gildi.

3.6.4. Starfsheiti

Starfsheiti samkvæmt þessum kafla eru aðgengileg á vefsíðu Háskóla Íslands.

4. Kafli
önnur störf sem metin eru samkvæmt HERA almenn launatafla nr. 695 (S)

4.1. Gildissvið og tengsl við almenn ákvæði samningsins

Ákvæði þessa kafla taka til eftirfarandi starfa sem falla ekki undir gildissvið 3. kafla en metin skulu samkvæmt starfsmatskerfinu HERA:

- starfa nýdoktora,
- starfa aðstoðarrannsakenda og rannsakenda,
- starfa sérfræðikennara,

Almenn ákvæði 1. kafla og ákvæði greina 3.2–3.5.2 um HERA-mat, grunnröðun og persónubundna þætti gilda um störf samkvæmt kafla þessum, eftir því sem við á. Um tímabundna þætti fer samkvæmt 5. kafla.

Ákvæði 3.6 um ársmatsgreiðslu gilda ekki um störf samkvæmt kafla þessum nema sérstaklega sé um það samið.

Ákvæði kafla þessa um mat og launaröðun samkvæmt HERA taka gildi við undirritun samningsins. Um innleiðingu og framkvæmd mats á einstökum starfsheitum eða starfshópum fer samkvæmt bókun 6.

4.2. Nýdoktorar

Um skilgreiningu nýdoktorsstarfs, ráðningarskilyrði og ráðningartíma fer samkvæmt verklagsreglum HÍ um starf nýdoktora .

Doktorspróf eða sambærilegt próf er lágmarkskrafa nýdoktorsstarfs og er því ekki metið sem persónubundinn þáttur til viðbótar við grunnröðun starfsins.

Sé kennsla, leiðbeining eða önnur sambærileg ábyrgð hluti af skilgreindu nýdoktorsstarfi skal hún koma fram í starfslýsingu eða verkefnislýsingu og metin sem hluti af HERA-mati starfsins.

Taki nýdoktor tímabundið að sér verkefni umfram skilgreint starfssvið fer um greiðslu samkvæmt 5. kafla eða öðrum viðeigandi ákvæðum samningsins.

4.3. Aðstoðarrannsakendur og rannsakendur

Starfsheitin aðstoðarrannsakandi og rannsakandi eru notuð um rannsóknatengd störf sem falla utan akademíska starfsheita- og framgangskerfis Háskóla Íslands.

Val starfsheitis skal byggjast á inntaki starfsins, sjálfstæði, ábyrgð og þeim kröfum sem til þess eru gerðar.

4.4. Sérfræðikennarar

Sérfræðikennari er starfsmaður sem ráðinn er til að sinna kennslu við Háskóla Íslands á grundvelli menntunar, sérþekkingar eða starfsreynslu á viðkomandi fagsviði. Starfið er að jafnaði afmarkað við tiltekið námskeið, námskeiðshluta eða kennslutímabil.

Í samningi þessum er starfsheitið sérfræðikennari notað um störf stundakennara samkvæmt reglum fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009, að því er varðar starfsfólk sem fellur undir gildissvið samningsins. Um ráðningu, starfshlutfall, ráðningartíma og hæfi fer samkvæmt gildandi reglum Háskóla Íslands.

Ef starfsmaður sem þegar gegnir öðru starfi við Háskóla Íslands tekur að sér kennslu samhliða því starfi skal áður en kennslan hefst liggja fyrir með skriflegum hætti á hvaða grundvelli hún er innt af hendi og greidd, þ.e. hvort hún falli innan fastra starfsskyldna, teljist tímabundið viðbótarverkefni, yfirvinna eða sé unnin á grundvelli sérstakrar ráðningar í starf sérfræðikennara.

Kennsla sem þegar er hluti af föstum starfsskyldum eða hefur verið metin við launaröðun starfs skal ekki jafnframt greidd sérstaklega nema heimild standi til þess samkvæmt kjarasamningi eða sérstöku samkomulagi.

5. Kafli
Aðjúnktar 2 og störf meistara- og doktorsnema almenn launatafla nr. 695 (s)

Heimilt er að ráða tímabundið til allt að tveggja ára án auglýsingar til starfa kennara með starfsheitið aðjúnkt 2 í allt að 49% starf þar sem allt að 90% vinnuskyldu er kennsla og prófvinna.

Þá er heimilt að ráða í starfsheitið aðjúnkt 2 í allt að 100% starfshlutfall, með sömu starfsskyldur, tímabundið eða ótímabundið, og skal þá starfið auglýst eftir þeim reglum sem um það gilda á hverjum tíma.

Launaröðun aðjúnkta 2 fer almennt eftir menntun og starfsreynslu samkvæmt eftirfarandi töflu. Við röðun í launaþrep vegna starfsreynslu skal sambærileg starfsreynsla innan og utan Háskóla Íslands metin samkvæmt sömu viðmiðum.

Starfsaldur telst sá tími, sem starfsmaður hefur unnið í starfsheitinu aðjúnkt 2. Reiknaður er einn mánuður í starfsaldri ef starfsmaður skilar einum mánuði í vinnu óháð starfshlutfalli þó að lágmarki í 25% af stöðugildi yfir mánuð.

	Launaflokkur	Eftir 1 ár í starfi	Eftir 3 ár í starfi
BA/BS	055	056	057
Viðbót við BA/BS, diplóma (60 ECTS)	065	066	067
MA/MS	075	076	077
DR	095	096	097

Aðjúnkt 2 sem verið hefur samfellt í starfi a.m.k. tvö ár í 25% starfshlutfalli og hefur náð 50 stiga lágmarki í rannsóknum á þess kost að fá röðun sína endurskoðaða með hliðsjón af niðurstöðu mats skv. matskerfi opinberu háskólanna og tekur þá laun samkvæmt launatöflu 696 (a) A (696) til samræmis við töflu 5.1. Hækkun í launaþrepum gildir ekki fyrir aðjúnkta 2 sem taka laun skv. Matskerfi opinbera háskóla.

Tafla 5.1 vegna launaröðunar aðjúnkta 2 sem taka laun samkvæmt launatöflu A (696):

Aðjúnktar 2		
Rannsóknarstig	**Heildarstig**	**Lfl.**
<135	<250	L08-0
135	250	L09-0
270	375	L10-0
335	500	L11-0
400	625	L12-0
475	750	L13-0
550	900	L14-0
650	1050	L15-0
750	1200	L16-0
1000	1600	L17-0
1500>	2000>	L18-0

5.1. 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
Meistaranemar: 020
Doktorsnemar: 030

6. Kafli
Tímabundnir þættir

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við launaflokkum, þrepum, með tiltekinni upphæð á mánuði eða með eingreiðslu fyrir fram eða að loknu verki. Greiðsla vegna tímabundinna þátta skal byggjast á tímabundinni viðbótarábyrgð eða álagi vegna sérstakra verkefna umfram það sem felst í grunnröðun starfs. Greiðslan skal ákveðin fyrir tilgreint tímabil og háð endurmati.

6.1. Tímabundið aukið álag eða aukin ábyrgð.

Ákvörðun um afleysingu eða aðra tímabundna viðbót skal að jafnaði liggja fyrir áður en viðkomandi verkefni hefjast og vera skjalfest.

- verkefnastjórn eða samhæfing afmarkaðra tímabundinna verkefna,
- tímabundin viðbótarábyrgð vegna breytinga á starfsemi eða skipulagi,
- aukið álag vegna veikinda eða annarra tímabundinna fjarvista samstarfsfólks, án þess að um beina afleysingu sé að ræða,
- tímabundin fækkun starfsfólks í starfseiningu.

Verði verkefni eða ábyrgð sem upphaflega voru tímabundin varanlegur hluti starfsins skal meta hvort starfsmaður gegni eftir breytinguna sama starfi eða öðru starfi. Starfslýsing og launaröðun skulu endurskoðaðar samkvæmt því mats- og launaröðunarkerfi sem um starfið gildir.

Álagsgreiðslur samkvæmt þessari grein koma ekki í stað greiðslu fyrir yfirvinnu. Greinin tekur ekki til greiðslna vegna afleysinga samkvæmt 9. kafla kjarasamnings aðila eða sérstakrar tímabundinnar umbunar.

6.2. Bein afleysing í öðru starfi

Um afleysingar fer samkvæmt 9. kafla kjarasamnings aðila.

Starfsmaður sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns en falið er að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns skal taka laun eftir launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma sem hann gegnir starfi hans, sbr. grein 9.3.1 í kjarasamningi aðila.

Greiðslur vegna afleysinga samkvæmt 9. kafla kjarasamningsins teljast ekki til álags vegna persónubundinna og tímabundinna þátta samkvæmt grein 5.1.

7. Kafli
Önnur ákvæði

7.1. Starfsmannasamtöl

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu.

7.2. Forsendur launaröðunar og rökstuðningur

Telji starfsmaður að hann sé ekki rétt raðaður í launaflokk miðað við fyrirliggjandi forsendur um röðun getur hann óskað eftir endurmati. Beiðni um endurmat skal vera skrifleg og rökstudd.

Háskóli Íslands skal taka beiðni um endurmat til skoðunar og veita starfsmanni rökstudda niðurstöðu. Ágreiningi um röðun eða forsendur launaröðunar skal skotið til samstarfsnefndar samkvæmt kjarasamningi aðila. Ef ágreiningur leysist ekki í samstarfsnefnd fer um málið samkvæmt gildandi ákvæðum kjarasamnings FÍN og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma.

7.3. Líffræðilegir skaðvaldar, lífsýni og/eða eiturefni

Starfsfólk sem vinnur með líffræðilega skaðvalda, lífsýni og/eða eiturefni fá ígildi eins launaþreps í formi tímabundinnar þóknunar til allt að eins árs í senn, hafi ekki þegar verið tekið tillit til viðkomandi aðstæðna við grunnröðun starfsins.

Rökstutt mat um hvaða efni unnið er með (t.d. lífrænir leysar, sýrur/basar o.s.frv.) skal fara fram með tilgreindu eyðublaði og þannig metið og tekin ákvörðun um af deildarforseta viðkomandi deildar og staðfest af forseta fræðasviðs.

Breytist starfsskyldur viðkomandi, þannig að ekki sé lengur fengist við þessa ofangreindu þætti, fellur þóknunin niður.

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, matskerfi, tengitöflum eða launatöflum.

Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. ákvæði kjarasamnings aðila.

9. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. september 2026.

Reykjavík 24. september 2026

Fyrir hönd Háskóla Íslands, með fyrirvara um samþykki Háskólaráðs.

Fyrir hönd Félags íslenskra náttúrufræðing

Bókanir með stofnanasamningi
Háskóla Íslands og FÍN - Félags íslenskra náttúrufræðinga.

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. Félagið 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

Viðbótarlaun
Heimilt er að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

Bókun 3

Fyrirvari með röðunarforsendum í launaflokka og launaþrep
Stofnanasamningur þessi miðast við matsreglur opinberra háskóla og starfsmatskerfið HERA eins og þau eru við undirskrift samningsins.

Ef endurskoðun á matsreglum opinberra háskóla eða HERA leiðir til breytinga á stigagjöf, matsforsendum eða tengingu við launaflokka og þrep skulu röðunarforsendur samkvæmt samningi þessum og viðaukum hans endurskoðaðar af aðilum samningsins.

Bókun 4

Upplýsingar um launaröðun
Háskóli Íslands skal tryggja að starfsmaður hafi aðgang að upplýsingum um launaröðun sína, samsetningu hennar og þær forsendur sem lagðar hafa verið til grundvallar. Upplýsingarnar skulu settar fram með þeim hætti að rekja megi hvernig launaröðun starfsmanns hefur verið ákvörðuð samkvæmt samningi þessum.

Bókun 5

Yfirfærsla í HERA

Frá og með 1. september 2026 fer starfsmat og launaröðun starfa samkvæmt 3. kafla fram samkvæmt HERA. Um innleiðingu HERA-mats og launaröðunar starfa samkvæmt 4. kafla fer samkvæmt bókun 6. Við yfirfærslu úr SKREFi eða annarri eldri launaröðun í HERA skal tryggt að enginn starfsmaður lækki í launum vegna breytingarinnar.

Eldri starfsflokkun og fyrri launaröðun skal varðveitt sem samanburðargrundvöllur við yfirfærslu, en hefur ekki sjálfstætt gildi um launaröðun eftir gildistöku samnings þessa nema sérstaklega sé kveðið á um annað í samningi eða viðauka.

Ágreiningur um mat eða launaröðun skal sæta meðferð samkvæmt reglum um ágreiningsmál og samstarfsnefnd samkvæmt kjarasamningi og/eða stofnanasamningi.

Bókun 6

Innleiðing HERA fyrir önnur störf

Aðilar eru sammála um að ákvæði 4. kafla samnings þessa taki formlega gildi við undirritun samningsins. Háskóli Íslands annast innleiðingu og framkvæmd HERA-mats á þeim störfum og starfshópum sem falla undir kaflann.

Háskóli Íslands er heimilt að innleiða HERA-mat þegar í stað fyrir þau starfsheiti eða starfshópa þar sem fullnægjandi forsendur liggja fyrir, s.s. starfslýsingar eða önnur gögn um inntak, ábyrgð og kröfur starfs. Fyrir önnur starfsheiti eða starfshópa fer matið fram eftir því sem undirbúningi Háskóla Íslands lýkur og viðeigandi gögn liggja fyrir.

Ekki þarf sérstakt samkomulag við FÍN um innleiðingu HERA-mats fyrir einstök starfsheiti eða starfshópa og FÍN kemur ekki að mati einstakra starfa. Háskóli Íslands skal þó upplýsa FÍN um hvaða starfsheiti eða starfshóp innleiðingin tekur til og fyrirhugaðan gildisdag nýrrar launaröðunar áður en hún kemur til framkvæmda.

Við innleiðingu greinar 4.3 skulu störf sem samkvæmt eldra fyrirkomulagi bera starfsheitin náttúrufræðingur I–IV færð undir starfsheitið aðstoðarrannsakandi eða rannsakandi.

Ákvörðun um nýtt starfsheiti skal byggjast á starfslýsingu og raunverulegu inntaki starfsins, þar á meðal sjálfstæði, ábyrgð, umboði og þeim kröfum sem til þess eru gerðar. Eldra starfsheiti eða flokkun þess ákvarðar ekki eitt og sér nýtt starfsheiti. Niðurstaða HERA-mats ræður grunnröðun starfsins en ákvarðar ekki ein og sér hvort starfið teljist starf aðstoðarrannsakanda eða rannsakanda.

Nýtt starfsheiti og launaröðun taka gildi samtímis fyrir viðkomandi starf. Háskóli Íslands skal tilkynna starfsmanni skriflega um nýtt starfsheiti, niðurstöðu HERA-mats, nýja launaröðun og gildisdag breytingarinnar.

Um áhrif niðurstöðu matsins á launaröðun fer samkvæmt ákvæðum 4. kafla, sbr. viðeigandi ákvæði 3. kafla eftir því sem við á.

Um upplýsingar til starfsfólks fer samkvæmt bókun 4 og um launavernd, varðveislu eldri röðunar sem samanburðargrundvallar og meðferð ágreinings samkvæmt bókun 5.

Bókun 7

Yfirfærsla ársmatsgreiðslu

Ársmatsgreiðsla sem greidd var 1. september 2026 tók til tímabilsins frá 1. júní 2025 til 31. maí 2026 samkvæmt eldra fyrirkomulagi. Við gildistöku hins nýja fyrirkomulags færist greiðslutímabilið til og miðast framvegis við tímabilið frá 1. september til 31. ágúst, ár hvert. Við ákvörðun mánaðarlegrar viðmiðunarfjárhæðar frá 1. september 2026 skal byggt á þeirri fjárhæð ársmatsgreiðslu fyrir fullt starf og fullt greiðslutímabil sem greidd var 1. september 2026. Háskóli Íslands skal upplýsa FÍN um útreikning endurskoðaðrar viðmiðunarfjárhæðar áður en hún tekur gildi.

Fyrsta endurskoðun viðmiðunarfjárhæðarinnar samkvæmt grein 3.6.3 fer fram í ágúst 2027.

Uppgjör vegna júní – ágúst 2026

Vegna breytingar á tímabilinu skal fara fram sérstakt uppgjör vegna júní, júlí og ágúst 2026. Uppgjörið skal miðast við mánaðarlega viðmiðunarfjárhæð frá 1. september 2026 og starfshlutfall viðkomandi í hverjum mánuði.

Uppgjörsgreiðslan skal greidd með launum 1. desember 2026 og er óháð því hvort starfsfólk velur eingreiðslu eða mánaðarlegar greiðslur samkvæmt grein 3.6.1.

Uppgjörsgreiðslan telst til ársmatsgreiðslu samkvæmt grein 3.6 og fer um hana að öðru leyti samkvæmt þeirri grein.

Val um greiðslufyrirkomulag fyrsta tímabilsins

Þrátt fyrir almennan frest samkvæmt b. lið greinar 3.6.1 getur starfsfólk óskað eftir mánaðarlegum greiðslum vegna tímabilsins frá 1. september 2026 til 31. ágúst 2027 eigi síðar en 10. nóvember 2026. Uppsöfnuð greiðsla fyrir tímabilið frá 1. september 2026 til 30. nóvember 2026 verður greidd með launum 1. desember 2026.

Ósk um mánaðarlegar greiðslur samkvæmt bókun þessari tekur gildi frá 1. september 2026. Við fyrstu mánaðarlegu greiðslu skal jafnframt greiða þær greiðslur vegna tímabilsins frá 1. september 2026 sem þá eru fallnar til greiðslu.

Berist ósk um mánaðarlegar greiðslur ekki innan framangreinds frests skal greiðslan innt af hendi í einu lagi með launum 1. september 2027 sbr. a-lið greinar 3.6.1.

RBK

Bókun 8

Virðismat akademískra starfa

Aðilar eru sammála um að undirbúa að taka upp virðismat starfa í þeim tilgangi að stuðla að einfaldri, gagnsærri og málefnalegri launasetningu akademísks starfsfólks Háskóla Íslands, í samræmi við jafnlaunaákvæði laga og leiðbeiningar Alþjóða vinnumálastofnunarinnar. Mun sú vinna fara fram í samræmi við þá stefnu sem mörkuð verður við almenna upptöku virðismats starfa hjá ríkinu. Horft verði til þeirra þátta sem einkenna störf akademísks starfsfólks, svo sem menntunarkröfu, sérhæfingar, hæfni, ábyrgðar, álags og vinnuumhverfis.

Samkvæmt yfirlýsingu ríkisstjórnarinnar, dags. 7. mars 2024, verður unnið að virðismatskerfi starfa. Gert er ráð fyrir að innleiðing taki allt að þrjú ár og að nýtt kerfi liggi fyrir eigi síðar en í árslok 2026. Fjármögnun verkefnisins var tryggð með yfirlýsingu forsætisráðherra og fjármála- og efnahagsráðherra, dags 11. júní 2024.

Fylgiskjal I

Nýdoktor er starfsheiti við Háskóla Íslands. Starf nýdoktors er tímabundið starf við rannsóknir sem ætlað er að veita frekari þjálfun og reynslu að loknu doktorsprófi og undirbúa viðkomandi undir akademískan starfsferil.

Heimilt er að ráða í starf nýdoktors innan sjö ára frá lokum doktorsprófs, að teknu tilliti til veikinda, fæðingar- og foreldraorlofs og reglna styrkveitenda, eftir því sem við á.

Starf nýdoktors er að jafnaði 80–100% starf og skal fjármagn til starfsins vera tryggt út ráðningartímann áður en gengið er frá ráðningu. Heimilt er, við sérstakar aðstæður og með samþykki viðkomandi fræðasviðs, að ráða nýdoktor í lægra starfshlutfall, þó ekki lægra en 50%.

Nýdoktor er ekki ráðinn í akademískt starf í skilningi reglna fyrir Háskóla Íslands nr. 569/2009 og ráðning í starf nýdoktors fer ekki fram að undangengnu hæfnismati dómnefndar samkvæmt þeim reglum. Nýdoktor skal ekki jafnframt gegna akademísku starfi eða starfi aðjúnkts 1 við Háskóla Íslands. Nýdoktor er þó heimilt að sinna kennslu eða öðru starfi við háskólann sem nemur allt að 20% starfsígildi.

Störf nýdoktora eru yfirleitt kostuð af rannsóknarstyrkjum/sjálfsaflafé. Nýdoktorum gert að vinna sjálfstætt að rannsóknum sínum og skal hafa einn eða fleiri samstarfsaðila úr röðum akademískra starfsmanna Háskóla Íslands.

Laun nýdoktora fara samkvæmt ákvæðum stofnanasamnings Háskóla Íslands og FÍN.

Nýdoktor á rétt á árlegri launaumbun úr sérstökum vinnumatssjóði nýdoktora í samræmi við reglur þess sjóðs.

Óski nýdoktor eftir mati samkvæmt matskerfi opinberra háskóla tekur hækkun sem matið hefur í för með sér gildi frá mánaðamótum eftir að umsókn berst Vísinda- og nýsköpunarsviði. Ákvæði þetta byggir á afgreiðslu samráðsnefndar frá janúar 2016.