



HÁSKÓLI ÍSLANDS

STARFSMANNASTEFNA HÁSKÓLA ÍSLANDS



STARFSMANNASTEFNA HÁSKÓLA ÍSLANDS

ENDURSKOÐUÐ ÚTGÁFA
SAMÞYKKT Á HÁSKÓLAFUNDI
12. NÓVEMBER 2004



HÁSKÓLI ÍSLANDS

MAÍ 2005

EFNISYFIRLIT

INNGANGUR	5
2. MARKMIÐ	5
3. GAGNKVÆMAR VÆNTINGAR	6
4. STJÓRNUNARHÆTTIR.....	6
5. UPPLÝSINGAR, BOÐMIÐLUN OG SAMSKIPTI	7
6. JAFNRÉTTI	7
7. RÁÐNING OG STARFSFERILL	7
8. STARFSSKILYRÐI	12

1. INNGANGUR¹

Starfsmannastefna Háskóla Íslands tekur til allra starfsmanna skólans og þeirra stofnana sem heyra undir háskólaráð og deildir.²

Starfsmannastefna Háskólans var samþykkt á háskólafundi og tók gildi hinn 18. maí 2000. Stefnan er endurskoðuð eftir þörfum.

Stjórnendur innan Háskólans (rektor og háskólaráð, deildarforsetar, framkvæmdastjórar og forstöðumenn stofnana) bera ábyrgð á því að starfsmannastefnunni sé framfylgt. Starfsmannasvið fylgist með framkvæmd hennar.

2. MARKMIÐ

Markmið starfsmannastefnu Háskóla Íslands er að Háskólinn gegni lögmæltu hlutverki sínu, svo sem kveðið er á um í 1. gr. laga um Háskóla Íslands nr. 41/1999, og uppfylli réttmætar væntingar sem gerðar eru til skólans og starfsmanna hans. Til þess að svo megi verða þarf Háskólinn að hafa á að skipa hæfum og áhugasömum starfsmönnum sem helga krafta sína Háskólanum og þeirri rannsóknar-, kennslu-, fræðslu- og þjónustustarfsemi sem þar fer fram og bregðast við síbreytilegum þörfum nemenda og þjófólags.

Starfsmannastefnunni er ætlað að vera til hvatningar og upplýsingar fyrir alla starfsmenn Háskólans. Hún lýsir vilja Háskólans til að vera góður vinnustaður, þar sem gott starf er unnið af áhugasömu, samstilltu og ábyrgu fólki í anda jafnræðis. Starfsmannastefnunni er ætlað að tryggja starfsmönnum sem best starfsskilyrði og möguleika til að vaxa og dafna í starfi.

¹Starfsmannastefnan byggir að hluta til á skráðum og óskráðum lögum, reglum og samningum um tengsl starfsmanna og vinnustaðar, s.s. almennum lögum um háskóla, lögum um Háskóla Íslands, reglum fyrir Háskóla Íslands, lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, stjórn-sýslulögum, jafnréttislögum, lögum um kjarasamninga og kjarasamningum. Einnig byggir starfsmannastefnan á stefnumótun háskólafundar, einkum vísinda- og menntastefnu Háskóla Íslands og stefnu hans í einstökum málaflokkum.

²Starfsmannastefnan tekur ekki til eftirtalinnar stofnana: Landsbókasafns-Háskólabókasafns, Tilraunastöðvar Háskóla Íslands í meinafræði að Keldum, Stofnunar Árna Magnússonar á Íslandi og Íslenskrar málstöðvar.

3. GAGNKVÆMAR VÆNTINGAR

Meðal þeirra almennu væntinga sem Háskóli Íslands hefur til allra starfsmanna sinna eru að þeir sýni:

- kostgæfni í starfi,
- ábyrgð, sjálfstæði og frumkvæði,
- vilja og hæfni til samstarfs,
- sveigjanleika og aðlögunarhæfni.

Starfsmenn hafa einnig væntingar til Háskólans sem vinnustaðar, sem nauðsynlegt er að skólinn uppfylli til þess að hann geti ráðið til sín og haldið hæfum og áhugasömum starfsmönnum. Væntingar starfsmanna til Háskólans eru m.a. að:

- þeir hafi tækifæri til að axla ábyrgð og taka þátt í mótun stefnu Háskólans og ákvörðunum um málefni sem varða störf þeirra sérstaklega,
- skyldur og ábyrgð stjórnenda sé skýr,
- starfsöryggi sé tryggt svo sem frekast er unnt,
- þeim séu greidd sanngjörn laun fyrir störf sín,
- þeim sé sýnt traust, tillitssemi og hreinskilni,
- unnið sé að góðu samstarfi og vinnuanda,
- vinnuaðstaða og félagslegt starfsumhverfi sé gott,
- þeim sé veitt tækifæri til að menntast og dafna í starfi,
- jafnréttissjónarmiða sé gætt á öllum sviðum háskólastarfsins.

4. STJÓRNUNARHÆTTIR

Háskólanum er stjórnað í anda þeirrar meginstefnu að veita öllum starfsmönnum, í samræmi við hæfni þeirra og eðli starfsins, virka hlutdeild í stjórnun Háskólans og ákvörðunum. Stefnt skal að góðum og nútímalegum stjórnunarháttum, sem m.a. felast í jákvæðu viðhorfi til samstarfsmanna og virku upplýsingastreymi. Stjórnendum ber jafnan að hafa samráð við starfsmenn um málefni vinnustaðarins er þá varða og beita sér fyrir sem viðtækastri sátt um þau. Ákvörðunarvald og ábyrgð stjórnenda gagnvart starfsmönnum skal vera vel skilgreind og starfsmönnum ljós. Stjórnendur eiga að vinna að settum markmiðum og gera starfsmönnum kleift að taka framförum, bæði faglega og persónulega.

5. UPPLÝSINGAR, BOÐMIÐLUN OG SAMSKIPTI

Allar almennar upplýsingar um stefnu og starfsemi Háskólans skulu ávallt vera öllum starfsmönnum aðgengilegar og skiljanlegar. Stjórnendum ber skylda til að upplýsa starfsmenn um málefni sem varða störf þeirra sérstaklega, með reglulegum upplýsingafundum og öðrum slíkum aðferðum.

Háskólinn vill stuðla að góðum starfsanda, þar sem ríkir traust, trúnaður, jafnræði og hreinskilni milli allra starfsmanna. Starfsmenn skulu temja sér kurteisi og háttvísi í framkomu og auðsýna hver öðrum tilhlýðilega virðingu, umburðarlyndi og jákvætt viðmót. Verði starfsmenn uppvísir að ósæmilegri framkomu í garð samstarfsmanna sinna, s.s. kynferðislegri áreitni eða einelti, teljast þeir brjóta grundvallarreglur samskipta á vinnustað. Háskólinn hefur mótað leiðir til að taka á slíkum málum. Til að skapa góðan starfsanda vill Háskólinn:

- hvetja starfsmenn til að ástunda og rækta fagleg samskipti sín á milli,
- tryggja greiðan aðgang starfsmanna að gögnum, m.a. með öflugri upplýsingatækni,
- leggja áherslu á að boðmiðlun byggist á virðingu fyrir ólíku hlutverki starfa innan Háskólans.

6. JAFNRÉTTI

Jafnréttisstefna Háskóla Íslands hvílir á þremur meginstoðum: Jafnréttisáætlun kynjanna, stefnu í málefnum fatlaðra og stefnu gegn mismunun. Mikilvægt er að starfsfólk virði jafnréttisstefnuna og vinni í anda hennar. Háskóli Íslands leggur áherslu á að jafnræðis og jafnréttis sé gætt á öllum sviðum háskólastarfsins. Í þessu felst m.a. að óheimilt er að mismuna starfsfólki, t.d. eftir aldri, kynferði, kynþætti, kynhneigð, fötlun, þjóðerni, trúar- eða stjórnmála-skoðunum.

7. RÁÐNING OG STARFSFERILL

Háskóli Íslands vill ráða til sín og hafa í þjónustu sinni hæfa, dugandi og heiðarlega starfsmenn sem þykir eftirsóknarvert að starfa við Háskólann vegna þeirra



vinnubragða, starfsaðstöðu og starfsanda sem þar er og vegna þeirra launakjara sem þar eru í boði.

7.1 Starfsmannapörf

Allar ákvarðanir um ráðningu nýrra starfsmanna skulu vera vel ígrundaðar og rökstuddar í samræmi við langtímaáætlanir um starfsmannapörf. Mikilvægt er að það liggi ljóst fyrir áður en auglýst er hvert sé markmiðið með starfinu. Liggja skal fyrir starfslýsing fyrir öll störf sem ráðið er í. Þegar starfsmaður lætur af störfum skal starfið endurskoðað og jafnframt metið hvort ráða eigi í það að nýju.

7.2 Starfsauglýsingar

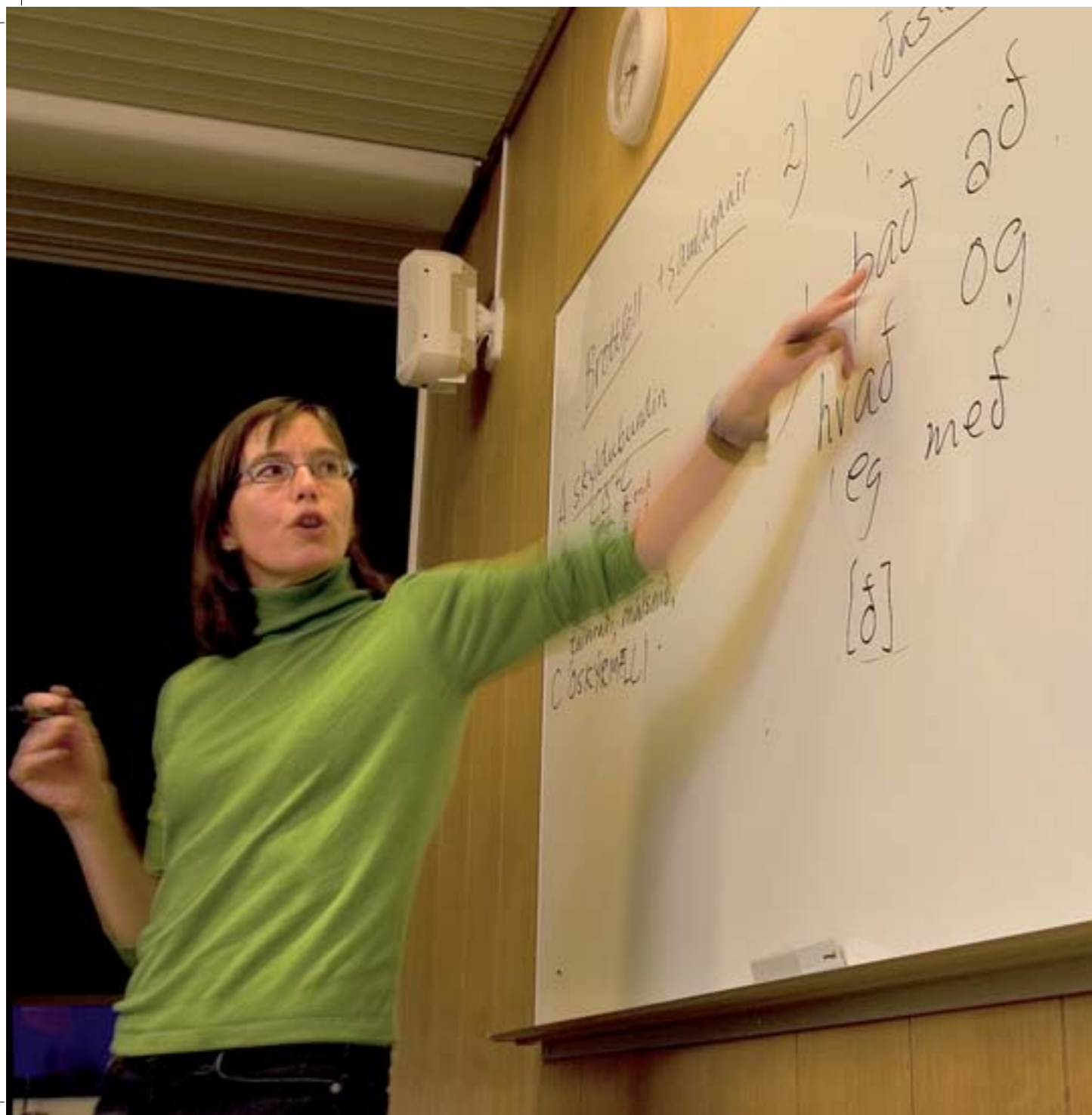
Háskólinn telur mikilvægt að þeirri meginreglu sé fylgt að laus störf séu auglýst. Heimildir í reglum Háskólans til þess að víkja frá auglýsingaskyldu eru einungis nýttar þegar sérstakar ástæður gefa tilefni til. Háskólinn leggur metnað sinn í að standa vel að gerð starfsauglýsinga og að gæta þar jafnréttissjónarmiða.

7.3 Ráðningar

Ákvörðun um ráðningu í starf skal vera rökstudd og byggð á málefnalegum sjónarmiðum. Almenn er ráðning í upphafi til reynslu og er reynslutíminn sex mánuðir. Þessi tími gefur tækifæri til að meta hvort starfið henti starfsmanninum og starfsmaðurinn starfinu til frambúðar og er lögð áhersla á að reynslutíminn sé vel nýttur til að meta það, m.a. með starfsmannasamtali. Þegar auglýst eru störf sem krefjast hæfnisdóms skal gæta jafnræðis milli umsækjenda, samræmis í meðferð umsókna og þess að umsækjendum sé ekki mismunað vegna kynferðis eða annars.

7.4 Móttaka og fræðsla nýrra starfsmanna

Háskólinn leggur áherslu á að taka vel á móti nýjum starfsmönnum og að þeim líði vel í starfi frá byrjun. Nýir starfsmenn skulu fræddir bæði um almenna starfsemi Háskólans og þann hluta starfseminnar sem lýtur sérstaklega að starfssviði þeirra og um réttindi sín og skyldur. Næsti yfirmaður eða skrifstofustjóri deildar er ábyrgur fyrir því að nýjum starfsmanni sé veitt slík fræðsla. Starfsmannasvið veitir leiðbeiningar í því efni. Huga skal sérstaklega að leiðbeiningum til erlendra starfsmanna. Erlendir starfsmenn sem koma til starfa við Háskólann til lengri tíma eru hvattir til að sækja námskeið í íslensku.



7.5 Starfsþróun

Háskólanum er það kappsmál að veita öllum starfsmönnum trausta og góða starfsþjálfun og viðhalda henni og auka hana með endur- og símenntun. Vegna þeirrar sérstöðu Háskólans að vera í senn íslensk vísinda- og menntastofnun og hluti af hinu alþjóðlega fræðasamfélagi er mikilvægt að starfsmönnum sé gefinn kostur á að sækja ráðstefnur og fara í kynnisferðir og rækja þannig samstarf við innlend og erlend starfssystkin eftir því sem kostur er, enda sé þjálfunin markviss og sýnt að hún muni nýtast í starfi. Æskilegt er að ákvarðanir um veitingu rannsóknamissera og námsleyfa ráðist ekki af fjárhagsstöðu starfs- eininga og því leggur Háskólinn til hliðar fé til að standa straum af kostnaði við rannsóknamisseri og námsleyfi.

Starfsmenn skulu leitast við að laga sig að síbreytilegum kröfum, sem starfið gerir til þeirra, svo sem vegna faglegrar og tæknilegrar þróunar, og vera reiðubúnir að þjálfa sig til nýrra og breyttra verkefna. Háskólinn leitast við að verða við óskum starfsmanna um flutning á milli starfa eftir því sem við á.

7.6 Starfsmannasamtöl

Reglubundin starfsmannasamtöl eru vettvangur samræðu milli starfsmanna og stjórnenda. Tilgangur samtalanna er að stuðla að velferð starfsmanna, gæðastjórnun og bættum starfsárangri sem og gagnkvæmri upplýsingamiðlun. Samtölunum er ætlað að auðvelda starfsmönnum og stjórnendum að ná settum markmiðum, að skerpa vitundina um þessi markmið og þá ábyrgð sem þeim fylgir og að skapa gagnkvæmt traust. Mikilvægt er að starfsmannasamtöl séu vandlega undirbúin, þeim sé fylgt eftir, úrræði séu skipulögð og trúnaðar sé gætt á öllum stigum.

7.7 Starfslok

Háskólinn vill koma til móts við óskir starfsfólks um starfslok, t.d. með því að breyta starfshlutfalli eða starfsskyldum síðustu misserin í starfi. Fastráðnu starfsfólki gefst kostur á starfslokaviðtali þegar það lætur af starfi. Viðtalið gefur Háskólanum tækifæri til að draga lærdóm af ábendingum starfsfólks um það sem betur má fara í háskólastarfinu. Starfsmannasvið sér um framkvæmd starfslokaviðtala og varðveislu gagna.

8. STARFSSKILYRÐI

Háskóli Íslands leitast við að tryggja hverjum starfsmanni sínum þau skilyrði og þá aðstöðu sem hann þarf til að rækja starf sitt vel.

8.1 Launamál

Háskóli Íslands vill búa starfsfólki sínu góð launakjör, starfsskilyrði og starfsaðstöðu svo að hann geti ráðið til sín og haldið hæfu starfsfólki í samkeppni við innlandan og erlendan vinnumarkað. Laun skulu ákvörðuð á grundvelli hlutlægra og gagnsærra mælikvarða. Matskerfi akademískra starfa annars vegar og starfsmat stjórnsýslu- og þjónustustarfa hins vegar skulu tryggja samræmi og réttláta launaröðun starfsfólks. Meta skal árlega framlag hvers og eins, starfslýsingar skulu ávallt liggja fyrir og þess skal sérstaklega gætt að starfsfólki sé ekki mismunað í launum vegna kynferðis eða annars.

8.2 Vinnutími og fjölskylduábyrgð

Háskóli Íslands vill sporna gegn óhóflegu vinnuálagi starfsfólks og tryggja að það fái notið nægilegrar hvíldar. Háskólinn vill eftir megni taka tillit til óska starfsmanna um vinnutíma og starfshlutfall. Lögð er áhersla á góða ástundun og stundvísi.

Háskólinn leitast við að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma þær skyldur sem starfið og fjölskyldan leggja þeim á herðar. Starfsmönnum skal gefinn kostur á tímabundinni lækkun á starfshlutfalli og sveigjanlegum vinnutíma vegna fjölskylduábyrgðar eftir því sem unnt er og án þess að það hafi áhrif á starfsframa þeirra. Háskólinn hvetur feður sérstaklega til þess að nýta sér möguleika sína til að samræma starfs- og fjölskylduábyrgð.

8.3 Orlof

Við töku orlofs skulu starfsmenn taka mið af því að Háskóli Íslands er mennta- og vísindastofun þar sem ýmis verk eru unnin eftir fastri tímaáætlun. Starfsmenn skulu skipuleggja orlof sitt í samráði við yfirmann og nánustu samstarfsmenn.

8.4 Starfsaðstaða og öryggi starfsmanna

Háskólinn skal láta hverjum starfsmanni í té aðstöðu sem gerir honum kleift að sinna starfi sínu af kostgæfni. Næsti yfirmaður skal í samráði við stjórn deildar, skorar, stofnunar eða framkvæmdastjóra meta þörf hvers starfsmanns fyrir starfsaðstöðu, s.s. húsrými, tækjakost o.s.frv., sem hann þarf til að rækja starf sitt. Tekið skal sérstakt tillit til starfsmanna með fötlun.

Háskólinn leitast við að tryggja öllum starfsmönnum sínum gott starfsumhverfi sem fullnægir ströngustu kröfum um öryggi, hollustu og vinnuvernd. Öryggisnefnd Háskólans er til leiðbeiningar um þessi efni.

Starfsmenn bera sjálfir ábyrgð á að fylgja þeim kröfum sem gerðar eru til þeirra um aðgætni í starfi og leggja þannig fram mikilvægan skerf til aukins starfsöryggis.

8.5 Heilbrigði, heilsurækt og félagsstarf

Æskilegt er að starfsmenn leggi rækt við eigin heilsu og ástundi heilbriggt lífverni. Háskólinn leggur starfsmönnum sínum til aðstöðu til heilsuræktar gegn lágmarksgjaldi og stuðlar með því að bættu líðan og heilsu þeirra.

Háskóli Íslands er tóbaks-, áfengis- og vímuefnalaus vinnustaður. Í þessu felst m.a. að óheimilt er að vera undir áhrifum áfengis og vímuefna í starfi. Komi í ljós að starfsmaður eigi við áfengis- eða vímuefnavanda að stríða ber næsta yfirmanni og/eða samstarfsmönnum að bregðast við og leita úrlausna í samráði við starfsmannasvið.

Háskólinn vill efla samvinnu og samneyti starfsmanna og stuðla að ýmiss konar samtökum þeirra á milli, t.d. með því að leggja þeim til aðstöðu eftir því sem unnt er.

HUMAN RESOURCES POLICY OF THE UNIVERSITY OF ICELAND

OBJECTIVES

The objectives of the human resources policy of the University of Iceland are to contribute to the fulfillment of the tasks of the University, as these tasks are stipulated in Article 1 of the University of Iceland Act No. 41/1999, and to assist the University in meeting reasonable expectations of the institution and its employees. In order to achieve this, the University of Iceland needs able and dedicated employees, who are devoted to their work for the University and the research, teaching, and provision of information and services undertaken there, and who react to the changing needs of students and of society at large. The human resources policy is intended to encourage and inform all members of staff at the University. It describes the intention of the University to be a good place to work, where good work is performed by committed, cooperative and responsible people, in the spirit of equality. The human resources policy is intended to ensure the best possible working conditions for employees and enable them to progress and succeed in their jobs.

An English version of the Human Resources Policy can be found on the following website: www.hi.is/page/starfsfolkhi



Háskóli Íslands, maí 2005

Útgefandi: Starfsmannasvið Háskóla Íslands

Umsjón: Sigrún Valgarðsdóttir

Hönnun: ENNEMM

Prentun: Gutenberg