

**Stofnanasamningur við embætti Lögreglustjórans í Reykjavík
á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM
frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á
kjarasamningum aðila**

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Stéttarfélagi lögfræðinga, Félagi íslenskra félagsvísindamanna, Útgarði, félagi háskólamanna og Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, sem ráðnir eru til starfa hjá Lögreglustjóranum í Reykjavík. Samningurinn er hluti samkomulags félaganna og fjármálaráðherra, dags. 28. febrúar 2005, sbr. 11. gr. hans.

2. Grunnröðun

2.1. Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum- og skyldum sem í starfinu felast, menntunar, ábyrgðar, þjálfunar, starfsreynslu og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

2.2. Skilgreining starfsheita

Launakerfi embættis Lögreglustjórans í Reykjavík byggir á eftirfarandi starfaflokkun.

Sérfræðingur	lfl. 7
Verkefnastjóri	lfl. 8
Löglærður fulltrúi II	lfl. 7
Löglærður fulltrúi I	lfl. 10
Verkefnastjóri á lögfræðisviði	lfl. 11
Deildarstjóri	lfl. 13

Sérfræðingur

Er sérfræðingur í tilteknum málaflokki og hefur umsjón með og ber ábyrgð á tilteknum verkefnum sem þó eru undir yfirumsjón annarra. Sinnir þróunarverkefnum og er tengiliður við stofnanir í málaflokknum. Þjónustar innri og ytri viðskiptavini vegna málaflokksins /verkefnisins. Önnur verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni og falla að starfinu eða samkomulag er um. Fylgir reglum og fyrirmælum um skyldur opinberra starfsmanna. Grunnmenntunarkrafa í starfið er BA eða BSc próf í tiltekinni/viðeigandi grein eða annarri grein ef þekking og reynsla á starfssviðinu er fyrir hendi.

Sérfræðingi skal grunnraðað í lfl. 7

Verkefnastjóri

Vinnur sjálfstætt að yfirgripsmiklum og flóknum, sérhæfðum verkefnum og hefur umsjón með framgangi slíkra verka. Hefur kunnáttu og hæfni til velja verkefni og ákveða efnistöð í samráði við yfirmann og leiða verkefnið. Hann undirbýr verkefni sjálfstætt, sér um söfnun gagna, úrvinnslu þeirra og túlkar niðurstöður. Hann er faglegur ráðgjafi, á samskipti við tengiliði og gerir áætlanir í samráði við yfirmann. Hann hefur leiðbeiningarskyldu við aðra starfsmenn við úrlausn verkefna.

Grunnmenntunarkrafa er BA eða BSc próf ásamt yfirgripsmikilli þekkingu og reynslu af verkefnastjórnun.

Verkefnastjóra skal grunnraðað í lfl. 8



Löglærður fulltrúi II

Tekst á við ýmis lögfræðileg úrlausnarefni og hefur heildaryfirsýn yfir eigin verkefni. Á samskipti/samvinnu við lögmenn, lögreglu og önnur embætti. Önnur tilfallandi verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni og falla að starfinu eða samkomulag er um. Fylgir reglum og fyrirmælum um skyldur opinberra starfsmanna.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er BA próf í lögfræði.

Löglærðum fulltrúa II skal grunnraðað í Ifl. 7

Löglærður fulltrúi I

Ákvarðar og skipuleggur málsmeðferð og fylgir málum eftir. Á samskipti/samvinnu við lögmenn, rannsóknarlögreglu og önnur embætti. Gefur rannsóknarfyrirmæli og stýrir rannsókn lögfræðilegra mála. Hefur heildaryfirsýn yfir eigin verkefni. Fylgist með þróun og nýjungum á sviði málaflokksins og miðlar til samstarfsfólks. Sinnir þjálfun nýliða. Tekst á við ýmis lögfræðileg úrlausnarefni og aukaverkefni. Önnur tilfallandi verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni og falla að starfinu eða samkomulag er um. Fylgir reglum og fyrirmælum um skyldur opinberra starfsmanna. Grunnmenntunarkrafa í starfið er cand. jur. próf. í lögfræði eða meistaraþróf.

Löglærðum fulltrúa I, skal grunnraðað í Ifl. 10

Verkefnastjóri á lögfræðisviði

Öll verkefni löglærðs fulltrúa I en er auk þess ábyrgðaraðili og tengiliður málaflokksins gagnvart saksóknara. Hefur heildaryfirsýn yfir verkefni málaflokksins, t.a.m. tölur yfir þróun brota og málafjölda. Sinnir/skipuleggur og fylgist með þjálfun nýliða. Önnur tilfallandi verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni og falla að starfinu eða samkomulag er um. Fylgir reglum og fyrirmælum um skyldur opinberra starfsmanna. Grunnmenntunarkrafa í starfið er cand. jur. próf. í lögfræði eða meistaraþróf.

Verkefnastjóra á lögfræðisviði skal grunnraðað í Ifl. 11

Deildarstjóri

Starfið felur í sér stjórnun, áætlanagerð og yfirumsjón með úrlausnum allra verkefna deildarinnar og skiptingu verkefna á milli starfsmanna. Deildarstjóri samhæfir markmið deildarinnar stefnu og markmiðum embættisins í samráði við yfirmann. Starfið felur í samskipti við ráðuneyti, önnur embætti og stofnanir um verkefni deildarinnar eða önnur verkefni sem honum eru falin af yfirmanni og falla að starfinu eða samkomulag er um. Fylgir reglum og fyrirmælum um skyldur opinberra starfsmanna.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er cand. jur. próf. í lögfræði eða meistaraþróf.

Deildarstjóra skal grunnraðað í Ifl. 13

3. Persónu- og tímabundnir þættir

Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag skal háð árlegu endurmati. Meta má vægi álags beggja þátta til hækkunar um allt að 20% samanlagt af viðkomandi launaflokki í 2,5% bilum. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna vegna skipulagsbreytinga, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannaviðtals.

3.1 Persónubundnir þættir.

3.1.1 Menntun

Hér skal metin viðbótarmenntun sem nýtist í starfi, umfram grunnkröfur í 2.2. Til viðmiðunar skal hafa að 15 einingar skv. mati háskólanna eru grundvöllur 2,5% álags og mesta álag vegna viðbótarmenntunar getur verið 15 %.

Hdl.
Próf úr Lögregluskólanum

grunnröðun + 2,5% álag
grunnröðun + 2,5% álag

7678R JH
EÓ

Meistarapróf MA/MSc/MBA
Embættispróf/meistarapróf í lögfræði

grunnröðun + 2 launaflokkur
grunnröðun + 2 launaflokkur

3.1.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður við upphaf starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættis.

Eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 2,5% álag

Eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 5% álag

Eftir 7 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 7,5% álag

Eftir 12 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 10% álag

3.2 Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og / eða álag án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað vegna sérstakra tímabundinna verkefna getur óskað eftir álagsgreiðslum vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundið álag skal tekin af yfirmanni. Beiðni um slíkt skal koma á framfæri við deildarstjóra eða næsta yfirmann. Endurmat fer reglulega fram til að meta árangur og frammistöðu, sem getur haft áhrif til hækkunar eða lækkunar tímabundins álags á launaflokk.

Við ákvörðun um mat á hæfni og frammistöðu starfsmanns skal m.a. taka tillit til eftirfarandi:

- ✓ starfsmaður sýnir góðan faglegan árangur í starfi
- ✓ starfinu fylgir mikið álag vegna rannsóknarkrafna svo sem gæsluvarðhaldsúrskurða, þvingunarúrræða og hlerunarúrskurða.
- ✓ meta má sértæka starfsreynslu, sem starfsmaður hefur við upphaf starfs og nýtist við störf hans hjá embættinu, til hækkunar launa á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins.
- ✓ Meta má sérstaklega langa og sértæka reynslu við embættið

4. Sérstök 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 sérstakra tímabundinna þátta sem ekki falla undir grein 4 og greiðist aldrei lengur en áhrif þeirra þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstöðumanni og byggist á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

5. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Lögreglustjóri (eða sá er hann felur verkefnið) boðar til árlegra starfsmannasamtala.

6. Réttur til endur mats á starfi

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum vegna mats á röðun starfsmanns í launaflokk skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

7. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarféлага BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um

röðun starfa samkv. 25.gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

8. Gildistími og endurskoðun.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006. Við stofnun nýs embættis lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu þann 1. janúar 2007 verður stofnanasamningur þessi endurskoðaður m.t.t. skipanar starfa hjá hinu nýja embætti.

Reykjavík, 27. október 2006

F.h. Lögreglustjórans í Reykjavík



Sigrún Harðdóttir
Halldór Halldórsson

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Þómas Þórnæs
Jóna Haukur

F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Þúga Rún Ólafsdóttir

F.h. Útgarðs, félags háskólamanna

Þúga Rún Ólafsdóttir

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og
hagfræðinga

Þúga Rún Ólafsdóttir

