

Stofnanasamningur embætta lögreglustjóra utan höfuðborgarsvæðisins við Stéttarfélag lögfræðinga, Fræðagarð og Félag íslenskra félagsvísindamanna

1. Gildissvið og forsaga hvað varðar stéttarfélag lögfræðinga

Samningur þessi tekur til félagsmanna í stéttarfélagi lögfræðinga sem ráðnir eru til starfa hjá lögreglustjórum utan höfuðborgarsvæðisins. Samningurinn er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra sem undirritaður var 28. febrúar 2005 með gildistíma frá 1. febrúar 2005 til 30. apríl 2008 en um stofnanasamninga er fjallað í 11. kafla kjarasamningsins. Samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningi aðila var gert 28. júní 2008 með gildistíma frá 1. júní 2008 til 31. mars 2009. Þá voru gerðar breytingar á kjarasamningi aðila og hann framlengdur þann 10. júní 2011 með gildistíma frá 1. maí 2011 til 31. mars 2014 en í 14. gr. þess samkomulags eru gerðar breytingar á gr. 11.3.1 kjarasamnings aðila en þar er m.a. tekið fram að stéttarfélög eða stofnanir geta gert sameiginlegan stofnanasamning, ýmist sameiginlegan fyrir félög innan stofnunar eða fyrir hópa stofnana. Með úrskurði gerðardóms þann 14. ágúst 2015 voru gerðar breytingar á gildandi kjarasamningi aðila með gildistíma frá 1. mars 2015 til 31. ágúst 2017.

Þá tekur samningur þessi til félagsmanna í Fræðagarði, Félagi íslenskra félagsvísindamanna og Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, sem ráðnir eru til starfa hjá embættum lögreglustjóra utan höfuðborgarsvæðisins. Samningurinn er hluti af gildandi kjarasamningum framangreindra félaga og fjármálaráðherra.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að lögreglustjórar hafi yfir að ráða hæfu starfsfólki sem starfi í viðunandi starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum lögreglustjóra og verði hvatning til frekari árangurs í starfi.
- Að launakerfi nýtist sem stjórnþæki til að ná settum markmiðum lögregluembætta og stuðli að hagkvæmri nýtingu rekstrarfjár en verði starfsmönnum jafnframt hvatning í starfi með gæði, vandvirkni og viðunandi afköst að leiðarljósi.
- Að launakerfi sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.

2. Grunnröðun

2.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í störfum felast, menntun, ábyrgð, starfsreynsla og færni sem þarf til að gegna tilteknum störfum. Röðun miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og/eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett í skipuriti embættis eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters "HE" and "M".

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaraþátt skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan.

- Diplóma eða sambærilegt nám leiðir til formlegrar starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

2.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi félagsmanna aðildarfélaganna BHM hjá lögreglustjórum utan höfuðborgarsvæðisins byggir á eftirfarandi starfsheitum:

Sérfræðingur I

Grunnmenntunarkrafa er BS/BA háskólagráða (180 ECTS einingar) eða samsvarandi. Starfið felur í sér vinnu við verkefni er varða m.a. önnur verkefnasvið embætta en rannsókn lögreglumála. Sérfræðingur 1 sinnir verkefnum undir stjórn yfirmanns.

Sérfræðingur II

Grunnmenntunarkrafa er MA/MS háskólagráða (meistarapróf 90/120 ECTS til viðbótar BS/BA háskólagráðu) eða samsvarandi. Undir starfið fellur úrlausn ýmissa verkefna á málefnasviðum embætta. Sérfræðingur 2 getur unnið sjálfstætt og/eða undir stjórn annarra.

Saksóknarfulltrúi I

Grunnmenntunarkrafa er meistarapróf eða embættispróf í lögfræði (cand.jur., mag.jur., MA/MS, ML- gráða eða samsvarandi). Lögfræðileg verkefni og meðferð mála samkvæmt lögum um meðferð sakamála og öðrum lögum og reglum. Í starfi felst að taka ákvörðun um saksókn og önnur málalok, greining sakarefna, öflun gagna, gerð ákæruskjala, meðferð sakamála fyrir dómi, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferð mála. Starfið krefst nokkurrar sérþekkingar og vinnur saksóknarfulltrúi sjálfstætt og/eða með öðrum að sérhæfðum og faglegum verkefnum. Í starfi felst að sinna öðrum verkefnum sem starfsmanni kunna að vera falin af næsta yfirmanni, lögreglustjóra eða hans staðgengli.

Saksóknarfulltrúi II

Grunnmenntunarkrafa er meistarapróf eða embættispróf í lögfræði (cand.jur., mag.jur., MA/MS, ML- gráða eða samsvarandi). Lögfræðileg verkefni og meðferð mála samkvæmt lögum um meðferð sakamála og öðrum lögum og reglum. Í starfi felst að taka ákvörðun um saksókn og önnur málalok, greining sakarefna, öflun gagna, gerð ákæruskjala, meðferð sakamála fyrir dómi, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferð mála. Starfið krefst umtalsverðrar sérþekkingar og vinnur saksóknarfulltrúi sjálfstætt og/eða með öðrum að sérhæfðum og faglegum verkefnum. Í starfi felst að sinna öðrum verkefnum sem starfsmanni kunna að vera falin af næsta yfirmanni, lögreglustjóra eða hans staðgengli. Í starfi felst töluvert meiri starfsreynsla en í starfi saksóknarfulltrúa I.



Aðstoðarsaksóknari

Grunnmenntunarkrafa er meistaraþróf eða embættisþróf í lögfræði (cand.jur., mag.jur., MA/MS, ML- gráða eða samsvarandi). Lögfræðileg verkefni og meðferð mála samkvæmt lögum um meðferð sakamála og öðrum lögum og reglum. Í starfi felst að taka ákvörðun um saksókn og önnur málalok, greining sakarefna, öflun gagna, gerð ákæruskjala, meðferð sakamála fyrir dómi, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferð mála. Starfið krefst mikillar sérþekkingar og vinnur aðstoðarsaksóknari sjálfstætt og/eða með öðrum að sérhæfðum verkefnum sem honum eru falin af næsta yfirmanni eða lögreglustjóra. Starfsmaður þarf að búa yfir frumkvæði, reynslu og sjálfstæði í starfi og vera til þess hæfur að leiðbeina öðrum og/eða stýra verkefnum/málaflokki. Í starfi felst að koma fram fyrir hönd embættis þegar þess gerist þörf og að kröfu lögreglustjóra. Aðstoðarsaksóknari getur verið staðgengill lögreglustjóra sé hann til þess bær að mati lögreglustjóra.

Aðstoðarlögreglustjóri

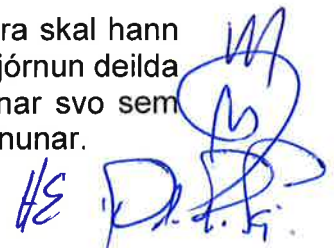
Grunnmenntunarkrafa er meistaraþróf eða embættisþróf í lögfræði (cand.jur., mag.jur., MA/MS, ML- gráða eða samsvarandi). Lögfræðileg verkefni og meðferð mála samkvæmt lögum um meðferð sakamála og öðrum lögum og reglum. Í starfi felst að taka ákvörðun um saksókn og önnur málalok, greining sakarefna, öflun gagna, gerð ákæruskjala, meðferð sakamála fyrir dómi, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferð mála. Starfið krefst mikillar sérþekkingar og vinnur aðstoðarlögreglustjóri sjálfstætt og/eða með öðrum að sérhæfðum verkefnum sem honum eru falin af lögreglustjóra. Starfsmaður þarf að búa yfir frumkvæði, reynslu og sjálfstæði í starfi og vera til þess hæfur að leiðbeina öðrum og/eða stýra verkefnum/málaflokki. Aðstoðarlögreglustjóri kemur að stefnumótun embættis. Hann kemur fram fyrir hönd lögreglustjóra í forföllum hans og þegar lögreglustjóri óskar þess.

2.3 Lágmarksröðun starfsheita

Sérfræðingur I	Launaflokkur 8
Sérfræðingur II	Launaflokkur 12
Saksóknarfulltrúi I	Launaflokkur 11
Saksóknarfulltrúi II	Launaflokkur 12
Aðstoðarsaksóknari	Launaflokkur 13
Aðstoðarlögreglustjóri	Launaflokkur 14

2.4 Staðgengill lögreglustjóra

Ákveði lögreglustjóri að tiltekinn lögfræðingur sé staðgengill lögreglustjóra skal hann ráðast einum launaflokki ofar en ella. Starfið getur falið í sér til viðbótar stjórnun deilda samkvæmt skipuriti eða stjórnun á mikilvægum þáttum í rekstri stofnunar svo sem starfsmannahaldi, fjármálastjórnun og verkefnum er lúta að skipulagi stofnunar.



3. Starfslýsingar

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals.

4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu, reynslu eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns. Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því er miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í næstu launatölu fyrir ofan, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Við þessa framkvæmd skal skjalfesta þessa launaákvörðun sem starfsmaður og stofnun undirrita, en þar koma fram skýringar á launaflokkum og þrepum ásamt samsetningu launa.

4.1 Menntun og réttindi

Hér skal metin viðbótarmenntun og réttindi sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur í 2. kafla.

Héraðsdómslögmannsréttindi	1 álagsþrep
Diplóma (60 ECTS) eða annars konar framhaldsmenntun	2 álagsþrep
Meistaránám sem nýtist í starfi	4 álagsþrep
LL.M./Doktorspróf (PHD)	6 álagsþrep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Starfsreynsla

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

Starfsreynsla er metin eftirfarandi:

- Eftir eitt ár í starfi eitt álagsþrep.
- Eftir þrjú ár í starfi eitt álagsþrep til viðbótar.
- Eftir fimm ár í starfi eitt álagsþrep til viðbótar.
- Eftir sjö ár í starfi eitt álagsþrep til viðbótar.

4.3 Hæfni og frammistaða

Sérstök færni og árangur starfsmanns í starfi leiðir til hækkun launa með launaprepum og skal mat byggjast á eftirfarandi þáttum:

- Starfsmaður sýnir góðan faglegan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir góða ástundun og sveigjanleika á álagstímum í starfsemi embættis vegna viðamikilla verkefna
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og metnað í starfi og getur tekið sjálfstæðar ákvarðanir, leitt vinnu hóps starfsmanna og verið virkur þátttakandi í hópavinnu.
- Meta má sérstaklega ástundun símenntunar og þátttöku á fagfundum og fræðistörfum.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings.

4.4 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa við ráðningu eða sérstakar aðstæður, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Greiðslur vegna markaðsálags skal rökstutt með gögnum eða á annan málefnalegan hátt, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h.

5. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða því umfangi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundið aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og annar sveigjanleiki í starfi

6. Ýmis ákvæði

6.1 Starfsmannasamtal

Starfsmannasamtal starfsmanns og næsta yfirmanns skal fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Rætt skal um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og

vinnuáðstöðu, líðan í starfi o.fl. Starfslýsing skal uppfærð og verksvið starfsmanns skal vera til skoðunar í starfs-mannaviðtali.

6.2 Endurmenntun og starfsþróun

Embættin skulu hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmanns og skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan embætta. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu og möguleika til starfsþróunar.

6.3 Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar samkvæmt 11. kafla kjarasamnings.

6.4 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

7. Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. júní 2016.

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Reykjavík, 30. maí 2017.

Fyrir hönd FSS
Hjálmi Einarsson

Fyrir hönd lögreglu
Elif 24
Sigjartan Þorvaldsson

Bókun 1

Yfirvinna

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnansamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldra launakerfi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar og þrep og föst yfirvinna að hluta fallið niður hjá starfsmanni en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

Við gildistöku þessa samnings falla fastlaunasamningar úr gildi þar sem við á Ofangreinda launaákvörðun skal skjalfesta, sem starfsmaður og stofnun undirrita.

Samþykki starfsmaður ekki að fastlaunasamningur falli úr gildi við gildistöku þessa samnings, þarf að segja fastri yfirvinnu formlega upp.

Afsali starfsmaður sér ekki föstum yfirvinnugreiðslum verður eldri röðun hans óbreytt þar til uppsögn stofnunar á föstum yfirvinnugreiðslum tekur gildi.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að meta reynslu af samningi þessum fyrri hluta árs 2019 og athuga hvort tilefni sé til breytinga á ákvæðum hans.

