

Stofnanasamningur

Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu við Stéttarfélag lögfræðinga, Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarð og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í ofangreindum stéttarfélögum sem ráðnir eru til starfa hjá Lögreglunni á höfuðborgarsvæðinu. Samningurinn er hluti kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið stofnanasamnings:

- Að stuðla að því að stofnunin hafi yfir að ráða hæfu starfsfólki í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að stofnanasamningurinn feli í sér þróun og útfærslu á skilvirku launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta, m.a. betri nýtingu rekstrarfjármuna.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi með hliðsjón af árangri og eðli þeirra starfa sem þeir gegn.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun.

3. Grunnröðun

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, hæfni (menntun, þekking, reynsla, færni) sem þarf til að sinna starfinu, auk ábyrgðar, álags og vinnuaðstæðna. Mat á framangreindum þáttum byggist á skráðu og samþykktu grunnverksviði í viðkomandi starfi og/eða samþykktar starfslýsingar starfs. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. ÍSTARF starfaflokkunin skal höfð til hliðsjónar. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

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:

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 meistaraþráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:



- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra 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.

3.2 Skilgreining starfaflokka

Launakerfi stofnunarinnar byggir á eftirfarandi starfaflokkum:

Starfaflokkur 1

Dagleg verkefni starfsmanns snúa fyrst og fremst að málsmeðferð einstakra mála í viðkomandi deild en auk þess að sérfræðilegri ráðgjöf vegna verkefna sem tilheyra öðrum deildum embættisins. Starfið getur falið í sér leiðbeiningar á sérsviði hans til annarra starfsmanna. Í starfinu felst að vinna sjálfstætt að umfangsmiklum verkefnum sem krefjast sérþekkingar auk úrvinnslu flókinna álitaefna í formi greinargerða og/eða útreiknings. Starfið getur einnig falið í sér samskipti við aðrar stofnanir, innanlands sem utan. Störf sem falla undir starfaflokk 1 eru t.d. sérhæfð skrifstofustörf, lögfræðileg úrlausnarefni eða önnur verkefni á sérsviði, s.s. á sviði félags- eða raunvísinda.

Starfsheiti er t.d. sérfræðingur 1.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er BA/BSc próf eða sambærilegt.

Grunnröðun er frá launaflokki 8

Starfaflokkur 2

Í daglegum verkefnum felast sömu verkefni og falla undir starfaflokk 1 en að jafnaði sjálfstæðari vinna og verkefni flóknari. Starfsmaður getur að auki haft yfirumsjón með ákveðnum verkefnum. Hann gerir áætlun um sín verkefni í samráði við yfirmann/yfirstjórnanda og getur haft eftirlit og ábyrgð á framvindu skilgreindra verkefna innan og utan stofnunarinnar. Í starfinu getur einnig falið fagleg ábyrgð og umsjón með ákveðnum málaflokki. Málaflokkur starfsmanns getur krafist sérþekkingar, oft það mikillar að yfirmenn viðkomandi hafa ekki umrædda sérþekkingu. Stýrir verkefnum.

Starfsheiti eru t.d. verkefnastjóri 1, sérfræðingur 2.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er BA/BSc próf eða sambærilegt.

Grunnröðun er frá launaflokki 9

Starfaflokkur 3

Dagleg verkefni lúta að sérfræðilegri greiningu viðfangsefna og samskiptum við aðila og stofnanir í tengslum við meðferð máls og úrlausn verkefna. Starfsmaður vinnur sjálfstætt og/eða í hópi að krefjandi verkefnum og býr yfir talsverðri faglegri sérþekkingu í starfi, hefur leiðbeiningar- og þjónustuhlutverk og stýrir verkefnum og e.a. málaflokki. Undir starfið getur t.d. fallið verkefnastjórnun stærri verkefna, þátttaka í rannsóknum sakamála og saksóknarmeðferð á grundvelli laga um meðferð sakamála.

Starfheiti eru t.d. saksóknarfulltrúi, sérfræðingur á sérsviði.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er MA/MS próf í viðkomandi grein (embættispróf í lögfræði ef um það er að ræða, í tilviki saksóknarfulltrúa)

Grunnröðun er frá launaflokki 12

Starfaflokkur 4

Allt það sama og fellur undir starfaflokk 3. Starfsmaður skal hafa breiða þekkingu á starfssviði sínu og er gerð krafa um frumkvæði og þátttöku í þróun verklags á starfssviðinu. Í starfinu er krafa um umtalsverða sérþekkingu og ábyrgð, t.d. greining sakarefna, kröfugerð á rannsóknarstigi, öflun gagna, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferða mála. Starfsmaður er faglegur ráðgjafi á sínu sviði, á samskipti við tengiliði og gerir áætlanir í samráði við yfirmann. Starfið getur falið í sér málsmeðferð fyrir héraðsdómi. Einnig getur starfið falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna.

Starfheiti eru t.d. verkefnastjóri 2, aðstoðarsaksóknari, sérfræðingur í tilgreindum málaflokki.

Grunnmenntunarkrafa er MA/MS í viðkomandi grein (embættispróf í lögfræði ef um það er að ræða, í tilviki aðstoðarsaksóknara).

Grunnröðun er frá launaflokki 14

Starfaflokkur 5

Starfið krefst umtalsverðrar sérþekkingar og hæfni. Í starfinu felst ábyrgð á rekstri deildar/einingar sinnar gagnvart yfirstjórnanda og annast í samráði við hann skipulagningu, áætlanagerð, setningu markmiða, útdelingu verkefna og samhæfingu starfa í einingunni/-um við meginmarkmið embættisins. Þá getur starfið falið í sér þátttöku í rannsóknum og ákvörðun um meðferð sakamála og að annast önnur verkefni s.s. daglega ábyrgð á málaflokkum er varða verkefni embættisins og/eða að innleiða verkefni þvert á svið og deildir. Starfið felur einnig í sér að koma fram fyrir hönd viðkomandi sviðs og/eða embættis, héraðs sem erlendis, allt samkvæmt ákvörðun yfirmanns. Starfið getur falið í sér verkefnastjórn og stjórn málaflokka, þátttöku í yfirstjórn, mannaforráð og/eða daglega ábyrgð á málaflokkum er varða skipulag starfseminnar og verkefni embættisins. Einnig getur starfið falið í sér þátttöku í fagnefndum, starfshópum og samskiptum við ráðuneyti og aðrar stofnanir.

Starfsheiti eru t.d. sviðstjóri/aðstoðarsaksóknari, aðallögfræðingur, deildarstjóri, fjármálastjóri og starfsmannastjóri.

Grunnmenntunarkrafa er MA/MS í viðkomandi grein (embættispróf í lögfræði ef um það er að ræða, í tilviki sviðsstjóra/aðstoðarsaksóknara og aðallögfræðings).

Grunnröðun er frá launaflokki 17


Starfaflokkur 6

Starfsmaður er aðstoðarlögreglustjóri og staðgengill lögreglustjóra. Auk verkefna á fagsviði og að fara fyrir deild/einingu felur starfið í sér aðstoð við lögreglustjóra við úrlausn þeirra verkefna sem embættinu eru falin skv. lögum, reglugerðum, reglum og öðrum stjórnvaldsfyrirmælum. Starfið felur í sér forsvar og samskipti við ráðuneyti og samstarfsaðila innanlands sem utan. Starfið felur í sér yfirgripsmikla miðlæga ábyrgð og mannaforráð.

Starfsheiti er aðstoðarlögreglustjóri

Grunnmenntunarkrafa er MA/MS eða embættispróf í lögfræði

Grunnröðun er frá launaflokki 21



4. Persónubundnir þættir

Meta skal persónubundna þætti, sem álag á launaflokka. Slíkt álag er ótímabundið, enda um að ræða þætti sem starfsmaður hefur aflað sér eins og kunnátta, reynsla, menntun eða sérstök hæfni. 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.

4.1 Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Við grunnröðun bætast við álagsþrep vegna viðbótarmenntunar, á háskólastigi sem nýtist í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði, sem hér segir:

Diplóma (60 ECTS)	2	launaþrep
Meistaragráða	4	launaþrep
Doktors- eða sambærileg gráða	6	launaþrep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti t.d. löggilding, vottanir, starfsleyfi, viðurkenningar ofl. sem nýtist í starfi.

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi viðbótarmenntun skv. gr. 3.1.1. úr eldri stofnanasamningi aðila dagsett 11. ágúst 2008, skal áfram vera metin til launaþrepa og skv. gr. 4.1. í þessum samningi.

Hdl.	1	launaþrep
Próf úr gamla Lögregluskólanum	1	launaþrep

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið 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.

Eftir 1 ár í starfi	1	launaþrep
Eftir 3 ár í starfi	1	launaþrep
Eftir 5 ár í starfi	1	launaþrep
Eftir 7 ár í starfi	1	launaþrep
Eftir 12 ár í starfi	1	launaþrep

4.3 Sérstök hæfni og frammistaða

Heimilt er að greiða starfsmanni a.m.k. 1 álagsþrep vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu og skal þá meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Áreiðanleiki; árangur; skilvirkni
- Hæfni í samvinnu/samskiptum

- Fagleg hæfni umfram starfskröfur
- Áhugi; frumkvæði; sjálfstæði
- Virkni við sí- og endurmenntun
- Aukið umfang, álag og ábyrgð
- Sveigjanleiki, liðlegheit
- Annað ...

4.4 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaprepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana o.þ.h. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

5. Tímabundnir þættir

5.1 Tímabundið viðbótarálag eða ábyrgð 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. Tímabundin viðbótarlaun eða ábyrgð má greiða með því að bæta við þrepum eða launaflokkum tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða umfangi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

Dæmi um tímabundna þætti:

- Tímabundin aukin ábyrgð, viðbótarverkefni eða ábyrgð umfram starfsskyldur.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig vegna breytinga, undirmönnunar, starfsmannaveltu o.þ.h.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan embættis
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum embættis sem bætist ofan á reglubundin verkefni og nefndir fyrir utan starfssvið viðkomandi
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni.

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

6. Ýmis ákvæði

6.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Endurmenntun og starfsþróun

Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu stuðla að því að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Stuðla skal að starfsþróun starfsmanna innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skulu möguleikar til starfsþróunar ræddir. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa starfsmannsins og stefnu stofnunarinnar.

Gerð starfsþróunaráætlana

Vinnuveitandi skal stuðla að því að starfsfólk geti aukið frumkvæði sitt og þróað faglega hæfni sína og getu og til að takast á við ný verkefni og önnur þau sem snúa að starfinu. [Samræmist það ákvæði um endurmenntun starfsmanna skv. gr.10.1.1 og 10.1.2.].

Mikilvægt er að yfirmaður og starfsfólk komi saman að mati á þörf fyrir fræðslu og menntun sem nýtist í starfi og við framkvæmd stefnu viðkomandi stofnunar. Finna þarf leiðir til að mæta þeirri þörf með gerð starfsþróunaráætlana fyrir einstaklinga, hópa eða skipulagsheildir. Mikilvægt er að starfsþróunaráætlanir séu tímasettar og endurmetnar reglulega.

6.3 Launasamtal

Starfsmenn eiga rétt á launasamtali einu sinni á ári. Launasamtal fer fram að ósk starfsmanns. Í launasamtali ræða starfsmaður og yfirmaður kjör starfsmanns, væntingar starfsmanns og væntingar vinnuveitanda. Leiði launasamtal til breytinga skal það skjalfest og fylgt eftir af hálfu yfirmanns. Komi til endurskoðunar launakjara skal tilkynna starfsmanni um breytingar innan mánaðar frá launasamtali.

6.4 Ágreiningsmál

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

6.5 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 og endurskoðun

Breytingar skv. stofnanasamningi þessi gildir frá 1. Júní 2016.

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

Reykjavík, 30. ágúst 2017

F.h. Fræðagarðs

Sigrún A. Sigurðardóttir

F.h. Félags íslenskra félagsvísindamanna

Sigrún A. Sigurðardóttir

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

Sigrún A. Sigurðardóttir

F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Karen Ósu Pétursdóttir

F.h. LRH



Bókanir með stofnanasamningi

Lögreglunnar á höfuðborgarsvæðinu við Stéttarfélag lögfræðinga, Félag íslenskra félagsvísindamanna, Fræðagarð og Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga.

Bókun 1

Meginreglan um mat á viðbótarmenntun skv. grein 4.1. er að starfsmaður ber ábyrgð á því að skila inn gögnum til stofnunarinnar til að fá hana metna.

Sú viðbótarmenntun sem er núþegar metin og mun vera metin við undirskrift þessa samnings telst staðfest og ekki þarf að skila inn gögnum vegna þessa.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. 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 til fallið niður en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

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

Stofnunin mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, þar sem fram koma skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á því fyrir hvað viðbótarlaunaflokkar og viðbótarlaunaprep eru.

