

Bókanir

með stofnanasamningi dags. 15. janúar 2021 milli Landssambands lögreglumanna annars vegar og ríkislögreglustjóra, lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu, lögreglustjórans á Suðurnesjum, lögreglustjórans á Suðurlandi, lögreglustjórans í Vestmannaeyjum, lögreglustjórans á Austurlandi, lögreglustjórans á Norðurlandi eystra, lögreglustjórans á Norðurlandi vestra, lögreglustjórans á Vestfjörðum, lögreglustjórans á Vesturlandi og embætti Héraðssaksóknara hins vegar.

1. Starfsaldurshækkunar og kaflar 4 í stofnanasamningi

Þær forsendur sem starfsaldurshækkunar í eldri stofnanasamningi byggja á hafa ekki legið ljósar fyrir. Þannig hefur ekki verið skýrt hvort þeim er eingöngu ætlað að umbuna fyrir aukna hæfni með hærri starfsaldri, þar sem ekki hefur verið til staðar formlegt ferli þar sem hæfni starfsmanna til að takast á við mismunandi eða breytt viðfangsefni starfsins er metið umfram mælingu á starfstíma. Þar sem mat á starfshæfni og frammistöðu hefur ekki verið framkvæmt er ekki hægt að staðreyna að hækkunar á grundvelli starfsaldurs, endurspeglar í raun meiri hæfni í störfum lögreglumanns innan þeirra tímamarka sem sjálfvirk hækkun byggir á. Ekki er heldur hægt að halda því fram með óyggjandi hætti að þeim sé fyrst og fremst ætlað að umbuna fyrir tryggð í starfi, þar sem þær haldast þó svo fólk hverfi tímabundið úr starfi og snúi svo aftur í lögreglustarf óháð embættum. Sú sjálfvirk launahækkun sem þessu leiðir, takmarkar möguleika bæði starfsfólks og stofnunar til að hafa áhrif á launaþróun hvers og eins. Þannig takmarkast svigrúm stofnana til þess að umbuna fyrir þætti eins og menntun, árangur og frammistöðu auk annarra persónubundinna og tímabundinna þátta sökum kostnaðar. Það hefur því leitt til þess að þessi hluti stofnanasamningsins hefur verið nánast óvirkur þar sem allt kostnaðarsvigrúm sem þennan þátt varðar fer í sjálfvirkar starfsaldurshækkunar. Þannig er núverandi launasvigrúm fullnýtt sem embættin hefðu annars til umbunar vegna persónubundinna þátta, t.d. frammistöðu eða annars konar mats á þjálfun, starfsþróun eða menntun viðkomandi lögreglumanns.

Ljóst er að þessi þróun er í andstöðu við áherslur ríkisins um innleiðingu aðferða nútíma mannauðsstjórnunar sem m.a. fela í sér virkt endurmat á starfslýsingum og kerfisbundið mat á frammistöðu út frá kröfum starfs á hverjum tíma.

Í stofnanasamningi samþykktum í janúar 2021 hefur verið gerð grundvallarbreyting á starfaflokkun og í því samhengi grunnröðun launa. Þannig er gert ráð fyrir að lögreglumenn geti þróast áfram í launum í takt við hlutverk, verkefni, hæfni og ábyrgð innan starfaflokks í stað þess að launaþróun byggji eingöngu á sjálfvirkum starfsaldurshækkunum, eða hækkun á starfsstigi. Forsenda þess er að reglubundið mat á frammistöðu eigi sér stað samræmi við starfslýsingu og að niðurstöður þess mats séu svo yfirfarnar í starfsþróunarsamtali starfsmanns og stjórnanda hans.

Við ákvörðun launa á grundvelli nýs stofnanasamnings hafa samningsaðilar tekið ákvörðun um að starfsaldurstengdar hækkanir verði endurskoðaðar, með það að markmiði að leggja aukna áherslu á að taka upp reglubundið mat á frammistöðu. Í þeim tilgangi verður farið í gerð samræmdra starfslýsinga sem eru grundvallaðar á nýrri starfaflokkun, árleg starfsþróunarsamtöl fari fram og í kjölfar þeirra verði gerð starfsþróunaráætlun fyrir hvern og einn starfsmann. Á þennan hátt skapast tækifæri til að virkja persónu- og tímabundna þætti á ný.

Ekki er heimilt að fara blandaða leið, þ.e. að bæði verði greitt fyrir sjálfvirkar starfsaldurshækkanir sem og mat á persónubundnum og tímabundnum þáttum, s.s. mat á verkefnum, hæfni og ábyrgð. Starfsmaður sem nú er í starfi þarf í framtíðinni að velja á milli þess hvort hann heldur áfram núgildandi fyrirkomulagi með sjálfvirkum starfsaldurshækkunum, eða færast í það umhverfi að launabreytingar byggji á mati á persónu- og tímabundnum þáttum. Því verða stofnanir að skrá miðlægt hvora leiðina hver starfsmaður velur, þ.e. hvort laun þróast í samræmi við sjálfvirkar hækkanir eða þróast á grundvelli persónubundinna og tímabundinna þátta. Aðilar eru sammála því að þær breytingar sem nýr stofnanasamningur boðar, verði hrundið af stað í skrefum sem taki mið af getu stofnana til þess að umbreyta launasetningu sinni sem og kostnaðarsvigrúms hverju sinni þegar stofnanasamningar eru endurmetnir. Þannig er gert ráð fyrir að eftir hvert endurmat á gildandi stofnanasamningi verði tekin skref í þá átt að hverfa frá sjálfvirkum starfsaldurshækkunum. Ekki er gert ráð fyrir að hægt verði að taka upp nýtt kerfi að hluta eða heild fyrir en eftir endurskoðun stofnanasamningsins 1. júlí 2021 og þá hvort verði gert í skrefum eða heildrænt.

Því er það framtíðarstefna aðila að hafa það að markmiði að fækka og eyða út starfsaldurstengdum hækkunum, sé þess kostur innan þess svigrúms sem gildandi kjarasamningar veita. Forsenda þess er að fyrir liggi heildarmat á kostnaðaráhrifum og að samningsaðilar hafi sömu sýn á útfærslu, þ.e. þann kostnað sem hlýst af breytingunum vegna vörpunar í grunnþrep launaflokka og fjármögnun. Það verður útfært með sólarlagsákvæði, sem þýðir að þeim starfsmönnum sem uppfylla skilyrði ákvæðisins fækkar smám saman þar til ákvæðið fellur úr gildi.

Fram að þeim tíma að starfsaldurstengdar hækkanir verða afnumdar líkt að ofan greinir, eru forsendur fyrir mati á persónubundnum- og tímabundnum þáttum sem heimilt er að meta til launa um samtals átta þrep í þeim stofnanasamningi sem þessi stofnanasamningur leysir af hólmi, ekki til staðar. Hins vegar ef forstöðumenn kjósa svo er hægt að nýta það ákvæði sem fram kemur í nýgerðum kjarasamningi í gr. 1.1.3 sem fjallar um önnur laun er starfinu fylgja.

Hafi stofnun hins vegar nýtt í einhverjum mæli umfram grunnröðun það svigrúm sem persónu- og tímabundnir þættir veita í eldri stofnanasamningi gagnvart einstaka starfsmönnum þá halda slíkar launaákvarðanir gildi sínu við vörpun ef sú leið er valin og er fær. Jafnframt skal í þeim tilfellum þegar starfsaldurshækkunar innán sömu flokka hefur verið breytt með þessum samningi, þá á fyrri röðun er varða starfsaldurshækkunar skv. eldri stofnanasamningum að halda gildi sínu ef um slíkt er að ræða. Hér þarf þó að gefa því gaum og skoða samhliða vinnu sem tilgreind er í bókun 2, hvort þrep eða flokkar umfram grunnröðun, eiga að teljast sem önnur laun í skilningi gr. 1.1.3 með kjarasamningi. Gefa skal út ný launablöð og launaröðun eftir að sú vinna hefur farið fram sem greind er í bókun 2, eða eigi síðar en í lok árs 2021.

2. Fastar greiðslur

Það hefur verið yfirlýst markmið í kjarasamningsgerð ríkisins og viðsemjenda þeirra (um árabíl) að draga úr umfangi fastra greiðslna, sem oft á tíðum byggja á mjög óljósum forsendum og leitast þess í stað við að hækka grunnlaun ríkisstarfsmanna. Því var það eitt af markmiðum við gerð þessa stofnanasamnings að greina samsetningu launa lögreglumanna og meta tækifæri til þess að færa slíkar fastar greiðslur í ríkari mæli inn í grunnlaun. Kortlagning launasafns embættanna leiddi í ljós að ósamræmis gætir í samsetningu fastra greiðslna á milli embætta, innan embætta og jafnframt innan sama starfaflokka, sem felst í breytileika á umfangi yfirvinnugreiðslna, fastra bakvaktargreiðslna og annarra fastra launagreiðslna.

Ljóst er að launakerfi stofnana sem er með þeim hætti að grunnlaun endurspegli raunverulegan launasamsetningu er mun einfaldara og til þess fallið að tryggja markmið eins og gegnsæi, markvissa launaþróun og það að launajafnrétti nái fram að ganga. Allar sértækar greiðslur, sem byggja á óljósum forsendum, eru til þess fallnar að valda ójafnvægi í launasetningu og launaþróun lögreglumanna.

Öll lögregluembætti landsins auk héraðssaksóknara byggja á sameiginlegum stofnanasamningi þar sem grunnröðun starfaflokka er ákveðin. Því er einnig mikilvægt að eðlilegt jafnvægi ríki hvað varðar aðrar sérstakar greiðslur. Markmið sameiginlegs stofnanasamnings er að stilla af launasetningu og forsendur launaþróunar bæði milli embætta sem og starfsfólks innan sama embættis. Hins vegar er þó ljóst að launasetning kann að vera mismunandi milli starfa og embætta allt eftir hlutverki, stefnu og áherslum hvers embættis. Ljóst er að eðlilegar skýringar kunna að liggja þar að baki og er ekki ætlun að breyta því.

Af þessum sökum er mikilvægt er að fara í nánari greiningu á föstum greiðslum í þeim tilgangi að greina forsendur, tíðni, form og umfang þeirra hjá embættunum. Það kallar á samræmdari skráningar í launakerfi en almennt hefur tíðkast. Svo þetta megi verða, er mikilvægt að fram fari mat á: i) umfangi og tegundum yfirvinnu milli embætta, ii) umfangi og tegundum fastra bakvaktargreiðslna, iii) umfangi og tegundum annarra fastra launagreiðslna, iiiii) starfaflokks og launaröðun hjá hverju embætti.

Samningsaðilar lýsa yfir vilja til þess að þróa gildandi stofnanasamning á árinu 2021 með það að markmiði að lækka hlutfall fastra greiðslna sem ekki birtast í hinni formlegu grunnlaunasetningu.

Skoðaðir verða kostir þess að ráðstafa hluta af því fjármagni sem eftir stendur við undirskrift þann 15. janúar 2021, til að stuðla að auknu jafnvægi í launasetningu milli starfaflokka, þegar sú vinna er lítur að tilfærsla tiltekins hlutfalls fastra greiðslna hefur verið endurskoðað og mögulega fært að hluta inn í grunnlaunasetningu, sjá þó bókun 3.

Samningsaðilar eru sammála um að við núverandi aðstæður verði blönduð leið útfærð er varðar launasetningu lögreglumanna. Í því felst að meta fýsileika þess að ákveðið hlutfall fastra greiðslna, þar sem ekki liggur fyrir á hvaða forsendum þær byggja, en geta verið útfærðar í formi yfirvinnu, bakvaktargreiðslum, sértækra álagsgreiðslna og annað, verði að hluta fært í grunnlaunasetningu. Þá skal einnig skoða hvort að ákveðið hlutfall þessara greiðslna eigi að vera ákveðin sem önnur laun er starfinu fylgja sbr. gr. 1.1.3 í gildandi kjarasamningi. Þannig á að ná fram eðlilegu hlutfalli milli grunnlaunasetningar, annarra launa sem starfinu fylgja og fastra greiðslna t.d. fastra yfirvinnutíma til þess að mæta starfstengdu álagi sem fellur utan hefðbundins vinnutíma.

Með tilfærslu aukins hluta fastra launagreiðslna inn í grunnlaunasetningu þá er mikilvægt að hjá hverju embætti fari samtímis fram endurmat á starfslýsingum starfsmanna í samræmi við þá starfsgreiningu sem fram kemur í nýrri starfaflokkun í stofnanasamningi. Þannig verði t.d. í starfslýsingu núverandi skyldur hvers starfs útlistaðar og þannig gerð betur grein fyrir umfangi verkefna og þeirri ábyrgð sem hin nýja launasetning og aðrar greiðslur endurspeгла. Þannig getur verið gerð krafa um að utan hins hefðbundna vinnutíma verði brugðist við einföldum erindum er kalla á tafarlaus viðbrögð og krefjast ekki mikillar gagnaöflunar eða vinnu. Um er að ræða álag, umfang eða aðra þætti sem fylgir starfinu og ekki er hægt að mæla í tíma, en tekið er tillit til í launasetningu með þessum hætti.

Markmið er að þessari vinnu verði lokið eigi síðar en 1. júlí 2021. Hvað varðar það hlutfall af þeim fjármunum sem mögulegt er að ráðstafa í þennan lið, gert ráð fyrir að það verði greitt með afturvirkum hætti í eingreiðslu líkt og útfærslan hefði tekið gildi 1. janúar 2021, ef um slíkt er að ræða.

Stefnt er að því að veita hlutaðeigandi stofnunum stuðning í formi ráðgjafar sem felur í sér greiningu og aðstoð við endurmat og gerð nýrra starfslýsinga.

3. Persónubundnir þættir vegna menntunar

Fyrir liggur að embættin hafa ekki mótað framtíðarstefnu í starfsþróun eða sí- og endurmenntun. Því liggur ekki fyrir heildstætt verklag um það hvernig beri að meta starfsþróun eða hvaða sí- og endurmenntun getur talist eðlileg krafa til þess að uppfylla kröfur innan hvers starfaflokks. Því eru aðilar sammála um að stofnaður verði vinnuhópur sem fer með kortlagningu og framsetningu mats á persónubundnum þáttum vegna viðbótarmenntunar sem nýtist í starfi eða sí- og endurmenntun.

Vinnuhópurinn tekur til starfa í janúar 2021 og skilar tillögum um mat á persónubundnum þáttum vegna viðbótarmenntunar sem nýtist í starfi eða sí- og endurmenntun. Vinnuhópurinn kallar til eftir þörfum þá aðila sem hún metur mikilvæga fyrir framgang vinnunnar. Þegar tillögur liggja fyrir verða þær kynntar og innleiddar þvert á öll embætti. Vinnuhópurinn skal skila inn tillögum er varðar viðbótarmenntun, eigi síðar en í lok mars 2021 en heildstæð stefnumörkun er varðar sí- og endurmenntun skal liggja fyrir í júní 2022.

Í lok árs 2020 var könnun lögð fyrir lögreglumenn í þeim tilgangi að fá upplýsingar um hvers konar viðbótarmenntun og starfstengda sí- og endurmenntun þeir hafa sótt á liðnum árum. Svörun var mjög góð og leiddi m.a. í ljós að lögreglumenn hafa almennt verið virkir í að afla sér viðbótarmenntunar og sækja starfstengda sí- og endurmenntun auk þess sem mikils fjölbreytileika gætir í hvers konar endurmenntun þeir hafa sótt. Þessar niðurstöður eru hafðar

til hliðsjónar við þá vinnu sem er hafin hjá Mennta- og starfsþróunarsetri lögreglunnar við kortlagningu á framtíðarþörf lögreglunnar fyrir viðbótarmenntun, starfsþróun, sí- og endurmenntun. Þegar að heildstæð stefnumótun í starfsþróun, sí- og endurmenntun liggur fyrir eru aðilar sammála um að tillögur að fjármögnun og útfærslu skuli liggja fyrir áður en nýir kjarasamningar verða gerðir.

Vilji samningsaðila stendur til þess að móta framtíðarsýn næstu 6 mánuði um hvaða viðbótarmenntun komi til með að nýtast í starfi innan hvers starfsflokks fyrir sig. Þannig liggja fyrir við næstu endurskoðun þessa stofnansamnings hvaða viðbótarmenntun verður umbunað sérstaklega fyrir og þá jafnframt hvort hægt er að nýta ákveðið hlutfall þess fjármagns sem eftir stendur við undirritun þann 15. janúar 2021 og þá veitt til þess að greiða fyrir tiltekna viðbótarmenntun ef um slíkt er að ræða.

Reykjavík, 15. janúar 2021.

F.h. Landssambands lögreglumanna

F.h. ríkislögreglustjóra,
lögreglustjórans á
höfuðborgarsvæðinu,
lögreglustjórans á Suðurnesjum,
lögreglustjórans á Suðurlandi,
lögreglustjórans í Vestmannaeyjum,
lögreglustjórans á Austurlandi,
lögreglustjórans á Norðurlandi
eystra, lögreglustjórans á
Norðurlandi vestra, lögreglustjórans
á Vestfjörðum, lögreglustjórans á
Vesturlandi og Héraðssaksóknara