

Stofnanasamningur

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

um forsendur röðunar starfa á grundvelli gildandi kjarasamnings milli fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs og Landsambands lögreglumanna frá 2005 ásamt síðari breytingum, þ.m.t. kjarasamning dagsettur 16. september 2020.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra afleysingamanna í lögreglu, héraðslögreglumanna, starfandi lögreglunema og lögreglumanna sem eru settir, skipaðir eða ráðnir til starfa hjá ofangreindum embættum og er ásamt bókunum sem honum fylgja hluti af gildandi kjarasamningi aðila.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um að lykilmarkmið með þessum stofnanasamningi er að stuðla að skilvirkara launamyndunarkerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum embættanna og starfsmanna þeirra með hliðsjón af eðli starfseminnar, skipulagi og áherslum hvers tíma.

Launamyndunarkerfinu er ætlað að stuðla að því að:

- lögregluembætti séu eftirsóknarverðir vinnustaðir, skipaður hæfu og framsæknu starfsfólki
- gætt sé jafnræðis við launaákvæðanir
- launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti

Þá er jafnframt markmið að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda og auka möguleika starfsfólks að hafa áhrif á launaþróun sína, með því að sækjast eftir tækifærum til að bæta, þróa sig í starfi og sækja starfsþróun sem nýtist í því starfi sem starfsmaður gegnir.

Launamyndunarkerfi samkvæmt þessum samningi er byggt upp á grunnröðun í kjarasamningi og gildandi launatöflu, ásamt persónu- og tímabundnum þáttum.

Við ákvörðun um launasetningu starfsmanna verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem mynda samsetningu launa hjá hverjum og einum. Þættirnir eru:

- Röðun starfs í launaflokk.....3. kafli
- Persónubundnir þættir, röðun í álagsþrep.....4. kafli
- Tímabundnir þættir, röðun í álagsþrep.....5. kafli

3. Starfaflokkun og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun starfs í starfaflokka miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felast, ábyrgð, starfsreynsla og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að sinna starfinu. Grunnröðun byggir á skipuriti stofnunar, starfsskipulagi, reglugerð nr. 1051/2006 um starfsstig innan lögreglu, umfangi starfs og ábyrgðar.

Starfslýsing er ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og ætti hún að uppfærast í takt við þróun starfsins. Svo það megi verða er mikilvægt að reglubundin endurskoðun fari fram svo starfslýsingin endurspegli raunverulegt inntak starfsins á hverjum tíma.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram próf frá Lögregluskóla ríkisins eða diplómaprófi í lögreglufræðum sem jafngildir a.m.k. 120 stöðluðum námseiningum, þ.m.t. starfsnámi á vegum lögreglunnar í starfslýsingu skal það tekið fram við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starfaflokkur 1

Krafa er gerð um að starfsmaður sinni löggæslustörfum undir stjórn og leiðsögn lögreglumanna. Starfsmaður heldur uppi lögum og reglu í samræmi við lög, reglur og fyrirmæli sem honum eru gefin. Starfið felur í sér að geta unnið sjálfstætt að ákveðnum verkþáttum. Í daglegum störfum fer starfsmaður að fyrirmælum næsta yfirmanns. Starfsmaður hefur ekki lokið diplómaprófi í lögreglufræðum eða prófi frá Lögregluskóla ríkisins.

Dæmi um starfsheiti: Héraðslögreglumaður, afleysingar í lögreglu þ.m.t. lögreglunemi (ótengt starfsnámi).

Grunnröðun: lf. 9.0

Í öllum störfum í starfaflokki 2 og ofar er gerð krafa um að starfsmaður hafi lokið diplómaprófi í lögreglufræðum eða prófi frá Lögregluskóla ríkisins.

Starfaflokkur 2a

Krafa er gerð um að starfsmaður beiti fagþekkingu í störfum sínum fer að fyrirmælum og leiðbeiningum næsta yfirmanns og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður. Helstu verkefni starfsins lúta m.a. að löggæslustörfum, þar á meðal forvörnum og rannsóknnum mála.

Dæmi um starfsheiti: Lögreglumaður

Grunnröðun: lf. 14.0

Starfaflokkur 2b

Til viðbótar við grunnkröfur í starfaflokki 2a hefur starfsmaður náð góðri færni í starfi. Getur skipulagt og framkvæmt verkefni starfsins sjálfstætt, unnið að ákveðnum verkþáttum og beitt sértækri fagþekkingu í starfi. Starfsmanni er falið sérstaklega að leiðbeina samstarfsfólki og nemum í starfsnámi. Tekur þátt í úrbótastarfi innan sinnar einingar og fyrir embættið í heild.

Dæmi um starfsheiti: Lögreglumaður, staðgengill varðstjóra, aðstoðarvarðstjóri

Grunnröðun: lf. 14.2

Starfaflokkur 2c

Til viðbótar við grunnkröfur í starfaflokki 2b þá bætist við að starfsmaður sinnir flóknari verkefnum á grunni fagþekkingar sinnar. Starfsmaður ber ábyrgð á sérverkefnum sem honum eru falin. Starfsmaður hefur jafnframt öðlast tiltekna faglega innsýn sem gerir honum kleift að taka þátt í sértækum rannsóknum. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótastarfi fyrir embættið í heild. Starfsmaður hefur öðlast hæfni til að stýra þjálfun og/eða starfa sem staðgengill varðstjóra.

Dæmi um starfsheiti: Lögreglumaður, staðgengill varðstjóra, aðstoðarvarðstjóri,

Grunnröðun: lf. 14.4

Starfaflokkur 2d

Krafa er gerð um að starfsmaður hafi lokið nýliðanámskeiði fyrir sérsveitarmenn, hafi staðist skilyrði til inngöngu í sérsveit og starfi þar. Starfsmaður annast öll almenn störf á sviði löggæslu og rannsókna, ásamt því að hafa hlotið sérþjálfun til þess að takast á við vopnuð lögreglustörf og öryggismál, þar með talið hryðjuverk og stórfelld ofbeldisbrot. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótastarfi fyrir embættið í heild

Dæmi um starfsheiti: Lögreglumaður í sérsveit

Grunnröðun: lf. 18.0

Starfaflokkur 3

Starfaflokkur 3a

Krafa er gerð um að starfsmaður sinni löggæslustörfum þar á meðal rannsóknum mála og vaktstjórn samkvæmt varðskrá, stjórn verkefna og hóps lögreglumanna við almenn löggæslustörf. Gerð er krafa um beitingu sérstakrar fagþekkingar í starfi og sjálfstæðis í vinnubrögðum. Sinnir einnig tilfallandi tímabundnum verkefnum s.s. að leiðbeina lögreglumönnum. Dagleg úrlausn verkefna starfsmanns skal vera í samræmi við viðeigandi verklag, stefnu og hlutverk lögreglu. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótarstarfi fyrir embættið í heild.

Dæmi um starfsheiti: Varðstjóri

Grunnröðun: lf. 17.0

Starfaflokkur 3b

Til viðbótar við kröfur starfaflokks 3a bætist krafa um talsverða beina ábyrgð með vaktstjórn/stýringu teymis og/eða ábyrgð á umfangsmiklum verkefnum innan málaflokks. Starfsmaður tekur þátt í eða leiðir flókin, krefjandi eða mjög umfangsmikil verkefni að staðaldri. Krafast er faglegs sjálfstæðis í starfi. Starfsmaður skipuleggur og er virkur þátttakandi í að leiðbeina samstarfsfólki og nemum.

Dæmi um starfsheiti: Varðstjóri með teymisstjórn og/eða stjórnandi verkefna

Grunnröðun: lf. 18.2

Starfaflokkur 3c

Krafa er gerð um ábyrgð á umfangsmiklum verkefnum innan málaflokks. Starfsmaður sér um vöktun upplýsingakerfa, forgangsröðun verkefna og útteilingu þeirra í samræmi við fyrirliggjandi áætlanir. Starfsmaður heldur utan um og uppfærir innri lögregluferla sem tilheyra málaflokksnum. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótarstarfi fyrir embættið í heild

Dæmi um starfsheiti: Varðstjóri í fjarskiptamiðstöð.

Grunnröðun: lf. 19.0

Starfaflokkur 3d

Krafa er gerð um stjórn teymis og/eða ábyrgð á umfangsmiklum verkefnum innan málaflokks. Starfsmaður sér um forgangsröðun verkefna og útteilingu þeirra í samræmi við fyrirliggjandi áætlanir. Krafa er gerð um að starfsmaður hafi hlotið sérþjálfun til þess að takast á við vopnuð lögreglustörf og öryggismál, þar með talið hryðjuverk og stórfelld ofbeldisbrot. Starfsmaður heldur utan um og uppfærir innri lögregluferla sem tilheyra málaflokksnum. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótarstarfi fyrir embættið í heild

Dæmi um starfsheiti: Varðstjóri í sérsveit

Grunnröðun: lf. 21.0

Starf flokkur 4

Starf flokkur 4a

Krafa er gerð um að starfsmaður sinni rannsóknum mála þar á meðal tæknirannsóknum sem geta krafist sérhæfingar og sérþekkingar. Gerð er krafa um beitingu fagþekkingar í starfi og sjálfstæði í vinnubrögðum. Krafa um náð samstarf við ákærendur og eftir atvikum aðstoð við undirbúning saksóknar. Gerð er krafa um að starfsmaður sæki við fyrsta tækifæri eða hafi lokið sérnámskeiði á sviði rannsókna sakamála. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótarstarfi fyrir embættið í heild

Dæmi um starfsheiti: Rannsóknarlögreglumáður

Grunnröðun: lf. 17.0

Starf flokkur 4b

Til viðbótar við starf flokk 4a er gerð krafa um að starfsmaður sinni rannsóknum viðameiri mála þar á meðal tæknirannsóknum sem geta krafist sérhæfingar og sérþekkingar. Starfið felur í sér talsverða beina ábyrgð þar á meðal að stýra teymi, s.s. verkstjórn hóps lögreglumanna við rannsókn mála eða bera ábyrgð á umfangsmiklum verkefnum innan málaflökks.

Dæmi um starfsheiti: Rannsóknarlögreglumáður

Grunnröðun lf. 18.0

Starf flokkur 4c

Til viðbótar við kröfur starf flokk 4b bætist krafa um sérþekkingu á viðkomandi fagsviði. Starfið felst í að þátttöku í eða að leiða flókin, sérstaklega krefjandi eða mjög umfangsmikil verkefni eða málaflökk að staðaldri. Krafast er mikils faglegs sjálfstæðis í starfi. Starfsmaður skipuleggur og er virkur þátttakandi í að leiðbeina samstarfsfólki og/eða nemum.

Dæmi um starfsheiti: Rannsóknarlögreglumáður

Grunnröðun: lf. 18.4

Starf flokkur 5

Starf flokkur 5a

Krafa er gerð um að starfsmaður sinni rannsóknum viðameiri mála og umsjón verkefna eða málaflökka er lúta að rannsóknum, skipulagningu og samhæfingu og/eða umfangsminni mannaforráð. Starfið felur í sér stjórnun málaflökks þar á meðal þjálfun og kennslu starfsfólks. Gerð er krafa um að starfsmaður beiti sérstakri fagþekkingu og hafi hæfni til að leiðbeina og leiða verkefni í samræmi við verklag, stefnu og hlutverk embættis. Í starfinu felst kostnaðareftirlit og viðvarandi verkefnastjórnun. Starfsmanni getur verið falið að koma fram fyrir hönd embættis í tengslum við verkefni viðkomandi. Starfsmaður starfar innan þess ramma

sem honum er settur og framfylgir stefnu og markmiðum embættis. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótarstarfi fyrir embættið í heild

Dæmi um starfsheiti: Lögreglufulltrúi - stjórnandi verkefna og/eða teymisstjórn og/eða mannaforráð (4 eða færri).

Grunnröðun: lf. 19.0

Starfaflokkur 5b

Til viðbótar við kröfur starfaflokk 5a bætist krafa um stjórnunarlega ábyrgð þar á meðal þjálfun og daglega stjórnun starfsfólks. Gerð er krafa um hæfni til að leiðbeina og leiða hóp í samræmi við verklag, stefnu og hlutverk embættis.

Dæmi um starfsheiti: Lögreglufulltrúi – stjórnandi með mannaforráð (5 eða fleiri)

Grunnröðun: lf. 21.0

Starfaflokkur 6

Starfaflokkur 6a

Starfið felur í sér stjórnun málaflokks og verkefna. Í starfinu felst eftirlit með því að reglum og fyrirmælum sé fylgt og að fjárhagslegur rekstur skipulagsheildar eða einstakra verkefna sé innan fjárheimilda. Starfsmanni getur verið falið að koma fram fyrir hönd embættis í tengslum við verkefni viðkomandi. Gerð er krafa um hæfni til að leiðbeina og kenna auk þess að leiða verkefni, stýra teyllum og/eða umfangsminni mannaforráð. Starfsmaður starfar innan þess ramma sem honum er settur í samræmi við verklag, stefnu og hlutverk embættis. Tekur þátt í og/eða leiðir úrbótastarf innan sinnar einingar ásamt því að taka þátt í úrbótarstarfi fyrir embættið í heild

Dæmi um starfsheiti: Aðalvarðstjóri með verkefnastjórnun, teymisstjórn og/eða mannaforráð (14 eða færri)

Grunnröðun: lf. 19.0

Starfaflokkur 6b

Til viðbótar við kröfur starfaflokk 6a bætist krafa um aukna stjórnunarlega ábyrgð þ.m.t. að skipuleggja verkefni og samhæfa störf, þjálfun og umfangsmikla daglega stjórn starfsfólks og/eða umfangsmikla teymisstjórn. Ábyrgð á löggæslu í hluta umdæmis gagnvart lögreglustjóra, t.d. í þeim tilvikum þar sem fjarlægðir eru mjög miklar frá aðalstöð. Gerð er krafa um hæfni til að leiðbeina og leiða hóp í samræmi við verklag, stefnu og hlutverk embættis.

Dæmi um starfsheiti: Aðalvarðstjóri með mannaforráð (15 eða fleiri) og/eða teymisstjórn

Grunnröðun: lf. 21.0

Starfaflokkur 6c

Starfið felur í sér stjórnun málaflokks, starfsfólks og/eða umfangsmikilla verkefna. Ber ábyrgð á stjórnun vaktar FMR og úthlutun verkefna til starfsmanna. Í starfinu felst virk þátttaka í markmiðasetningu, áætlanagerð og eftirliti með því að reglum, fyrirmælum og ferlum sé fylgt. Krafa getur verið gerð um ábyrgð á fjárhagslegum rekstri skipulagsheildar og/eða einstakra verkefna. Starfsmanni getur verið falið að koma fram fyrir hönd embættis í tengslum við verkefni viðkomandi.

Dæmi um starfsheiti: Aðalvarðstjóri í fjarskiptamiðstöð - með verkefnastjórnun

Grunnröðun: lf. 22.0

Starfaflokkur 6d

Starfið felur í sér stjórnun málaflokks, starfsfólks og/eða umfangsmikilla verkefna. Í starfinu felst virk þátttaka í markmiðasetningu, áætlanagerð og eftirliti með því að reglum, fyrirmælum og ferlum sé fylgt. Krafa getur verið gerð um ábyrgð á fjárhagslegum rekstri skipulagsheildar og/eða einstakra verkefna. Gerð er krafa til aðalvarðstjóra í sérsveit að hann hafi hlotið sérþjálfun til þess að takast á við vopnuð lögreglustörf og öryggismál, þar með talið hryðjuverk og stórfelld ofbeldisbrot. Starfsmanni getur verið falið að koma fram fyrir hönd embættis í tengslum við verkefni viðkomandi.

Dæmi um starfsheiti: Aðalvarðstjóri sérsveit - með verkefnastjórnun og/eða mannaforráð

Grunnröðun: lf. 23.0

Starfaflokkur 7

Starfið felst í stjórnun, umsjón og ábyrgð á viðamiklum málaflokki innan embættis. Starfið felur í sér mikla beina stjórnunarlega ábyrgð og gerð er krafa um víðtæka og sérstaka fagþekkingu á viðkomandi sviði. Í starfinu felst að vera í forsvari fyrir málaflokkinn og annast samskipti og upplýsingamiðlun. Starfsmaður tekur virkan þátt í stefnumörkun og markmiðasetningu embættisins og starfar í náinni samvinnu við yfirmann.

Dæmi um starfsheiti: Aðstoðaryfirlögregluþjónn

Grunnröðun: lf. 35.0

Starfaflokkur 8

Starfið felst í stjórnun, áætlanagerð og markmiðasetningu fyrir embættið í samræmi við stefnu þess ásamt umsjón og ábyrgð á rekstri löggæslunnar. Starfið felur í sér mjög mikla og viðvarandi stjórnunarlega ábyrgð. Gerð er rík krafa um víðtæka og sérstaka fagþekkingu á starfsemi embættisins á viðkomandi sviði. Í starfinu felst að vera í forsvari fyrir embættið og bera ábyrgð á samskiptum og upplýsingamiðlun. Starfsmaður er leiðandi í stefnumörkun og markmiðasetningu embættisins, er lögreglustjóra til aðstoðar og ber ábyrgð gagnvart honum.

Dæmi um starfsheiti: Yfirlögregluþjónn

Grunnröðun: lf. 37.0

Starfaflokkur 9

Starfið felst í stjórn lögregluliðs viðkomandi umdæmis í samræmi við stefnu og ábyrgð á framkvæmd lögreglustarfa innan þess. Starfið felur í sér mjög mikla og viðvarandi stjórnunarlega ábyrgð fyrir embættið. Gerð er rík krafa um víðtæka og sérstaka fagþekkingu á starfsemi embættisins. Í starfinu getur falist að vera í forsvari fyrir embættið og bera ábyrgð á samskiptum og upplýsingamiðlun. Starfsmaður er leiðandi í stefnumörkun og markmiðasetningu embættisins, er lögreglustjóra til aðstoðar og ber ábyrgð gagnvart honum. Fer með umsjón verkefna samkvæmt fyrirmælum lögreglustjóra.

Dæmi um starfsheiti: Aðstoðarlögreglustjóri

Grunnröðun: lf. 50.0

4. Kafli. Persónubundnir þættir

Persónubundnir þættir flokkast sem ótímabundnir þættir og koma til viðbótar grunnlaunum. Persónubundnir þættir eiga við þá launaþætti sem fólk getur aflað sér eða áunnið sér og mynda varanlegan grundvöll að launum starfsmannsins í því starfi sem hann er ráðinn til. Sérstök þekking, reynsla eða færni umfram kröfur starfs sem áunnin er við ráðningu skal metin að fullu og er einungis metin einu sinni.

Meta skal persónubundna þætti til launaþrepa í launatöflu. Hafi starfsmaður náð meira en átta launaþrepum, skal endurmeta starfslýsingu starfsmanns, og ef við á breyta launaþrepum í launaflokk og skapa þannig svigrúm til frekari hækkunar launaþrepa og tryggja þannig að áframhaldandi persónubundin launaþróun geti átt sér stað.

Við breytingu á starfi eða starfaflokk starfsmanns skal fara fram endurmat á persónubundnum þáttum í samræmi við starfslýsingu nýs starfs og meta hvort persónubundinn þáttur sé inn í grunnröðun nýja starfsins eða ekki. Allar ákvarðanir um greiðslu persónubundinna þátta skulu vera rökstuddar málefnalega og skilmerkilegar skrásettar í breytingarsögu launa í mannauðskerfi ríkisins. Senda skal starfsmanni staðfestingu breytinga til samþykkis.

Persónubundnir þættir eru m.a.

- Viðbótarmentun sem nýtist í starfi og er umfram grunnkröfur starfsins sbr. 4.1.
- Sérstök þekking, reynsla eða færni sem gerir starfsmann hæfari til að gegna tilteknu starfi sbr. 4.2.
- Hæfni og frammistaða sem er umfram þá frammistöðu sem gerð er krafa um í starfi sbr. 4.3.

4.1 Viðbótarmentun

Viðbótarmentun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu sem nýtist í starfi og er umfram kröfur starfs er heimilt að meta að lágmarki skv. neðangreindu. Launaþrep vegna menntunar geta samtals orðið að hámarki 4 talsins.

- Diplóma á háskólastigi og/eða Bakkalárgráða.....lágmark 1 álagsþrep
- Meistaragráða..... lágmark 1 álagsþrep

4.2 Sérstök þekking, reynsla eða færni umfram kröfur starfs

Þekking, reynsla eða færni sem nýtist í starfi og er umfram kröfur starfs er heimilt að meta samkvæmt neðangreindu. Löggilding, símenntun umfram kröfur starfs og nýtist í núverandi starfi eða vottun getur talist sem sérstök þekking sýni starfsmaður fram á notkun hennar í starfi. Launþrep vegna þekkingar, reynslu eða færni sem nýtist í starfi og er umfram kröfur starfs samkvæmt starfslýsingu geta að hámarki orðið 2 talsins. Gera skal sérstaklega grein fyrir því í starfslýsingu. Við mat á sérstakri þekkingu, reynslu eða færni umfram kröfur starfs skal meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Sinnir þjálfun annara lögreglumanna samhliða aðalstarfi
- Sinnir þjálfun og umsjón lögregluhunds
- Símenntun 40 klst. eða meira
- Sérstök þekking, reynsla eða færni umfram kröfur starfs

4.3 Hæfni og frammistaða

Hæfni og frammistaða sem er umfram þá hæfni og frammistöðu sem gerð er krafa um í starfi er heimilt að meta samkvæmt neðangreindu. Heimilt er að launa með a.m.k. 1 þrepi vegna viðvarandi sérstakrar hæfni og frammistöðu umfram það sem er krafist í starfi og geta þau orðið að hámarki 2 talsins. Við mat á frammistöðu skal meðal annars horft til eftirfarandi þátta:

- Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu
- Jákvæðni og stuðningur við innleiðingu breytinga á vinnustað
- Hæfni til að miðla eigin þekkingu og reynslu og leiðbeina öðrum
- Áreiðanleiki, árangur og skilvirkni

5. Kafli. Tímabundnir þættir

5.1 Tímabundin aukin ábyrgð eða álag

Tímabundnir þættir eru tímabundnir og eru tengdir ákveðnu verkefni eða tímabili sem felur í sér breytingu frá hefðbundnum verkefnum starfsmanns. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir milli mánaða eða tímabila. Tímabundið álag endurvirkjast ekki sjálfkrafa.

Starfsmaður tekur að sér tímabundið viðbótarverkefni eða ábyrgð sem metið er um fram þess sem krafist er samkvæmt starfaflokkun eða starfslýsingu og ekki er búið að umbuna fyrir með greiðslu sem fylgja persónubundnum þáttum eða með öðrum hætti, s.s. föstum greiðslum. Vari álagið eða ábyrgðin lengur en þrjá mánuði er heimilt að umbuna fyrir með a.m.k. einu álagsþrepi. Vari tímabundið álagið eða ábyrgðin lengur en tvö ár skal skoða hvort starf starfsmanns hafi tekið þeim breytingum að þörf er á endurröðun í starfaflokk.

Tímabundna álagsgreiðslu má greiða með því að bæta við þrepi tímabundið, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði. Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrir fram af stjórnendum embætta í samráði við starfsmann. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér. Allar ákvarðanir skulu vera rökstuddar málefnalega og skilmerkilegar skrásettar m.t.t. til upphafs og enda verkefnis. Breytingar á tímabundnum þáttum skal skrá í breytingarsögu launa í mannauðskerfi ríkisins þar sem

tímarammi er skilgreindur með upphafs- og loka dagsetningu. Senda skal starfsmanni staðfestingu breytinga til samþykkis. Greiðsla tímabundins álags fellur niður í samræmi við loka dagsetningu ef hún hefur ekki verið endurskoðuð.

Tímabundnir þættir eru m.a.

- Sérstakt álag og erfiðleikastig
- Tímabundið verkefni vegna fræðslu eða kennslu
- Sérstök átaksverkefni
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Innleiðing nýrra verkefna, þróun, nýsköpun og breytinga.
- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda, tekjuskapandi verkefni, sparnaðarleiðir o.fl.
- Sérstök viðbragðsfærni sem viðhalda þarf með líkamlegri þjálfun, þekkingu á sérstökum útbúnaði eða verklagsreglum

5.2 Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundna sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta, greiðslan framkvæmist annað hvort í samræmi við gr. 1.3.1. eða gr. 1.1.3 í gildandi kjarasamning. Umbun þessi greiðist vegna sérstakra tímabundinna þátta en greiðist aldrei lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Ákvörðun um veitingu sérstakrar umbunar skal skrá í breytingarsögu launa í mannauðskerfi ríkisins þar sem tímarammi er skilgreindur með upphafs- og loka dagsetningu. Greiðsla sérstakrar umbunar fellur niður í samræmi við loka dagsetningu ef hún hefur ekki verið endurskoðuð.

5.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokks/a og/eða launaþrepa, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar, vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Nauðsynlegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun til viðurkenndra launakannana eða sérstakra verkefna o.þ.h. Markaðsálag skal taka til endurskoðunar ef aðstæður á markaði breytast.

6. Starfsþróun

Embættin eru þekkingarvinnustaðir og skal miðlun þekkingar vera sameiginlegt verkefni starfsfólks og stjórnenda. Embættið og landssamband lögreglumanna leggja áherslu á að hjá embættum starfi áhugasamt starfsfólk sem hefur hæfni til að sinna fjölbreyttum verkefnum í síkviku umhverfi. Markviss starfsþróun veitir starfsfólki tækifæri til að þróa þekkingu sína og hæfni og sem gerir því betur kleift að takast á við ný verkefni eða breytingar sem snúa að starfinu. Því er mikilvægt að embættin setji sér starfsþróunarstefnu þar sem áherslum og meginmarkmiðum eru gerð skil. Leitast skal við að starfsþróunarsamtöl fari fram með reglubundnum hætti þar sem starfsmaður og stjórnandi fara sameiginlega yfir starfslýsingu og verksvið starfsmanns. Í starfsþróunarsamtalinu veitir stjórnandi starfsmanni endurgjöf á

frammistöðu frá síðasta samtali, á grunni þess mats er gerð starfsþróunaráætlun fyrir komandi tímabil.

7. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum vegna samnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. kafla kjarasamnings.

8. Gildistími og endurskoðun

Samkomulag þetta tekur gildi frá síðustu rafrænu undirritun. Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Endurskoðun felur ekki endilega í sér breytingu á samningnum heldur þurfa aðilar að meta hvort forsendur hafa breyst og þörf sé á breytingum í samning. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár eða eftir óskum hvors aðila.

9. Undirritun

Rafræn undirritun.

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 embætti Héraðssaksóknara

Bókanir

Bókun 1.

Starfsaldurshækkunir hafa takmarkað möguleika bæði starfsfólks og embætta til að hafa áhrif á launaþróun hvers og eins. Umbun fyrir persónubundna og tímabundna þætti eins og menntun, árangur og frammistöðu hefur nánast verið óvirkur hluti stofnanasamninga embætta hingað til.

Með þessum samningi munu starfsaldurshækkunir fyrri samninga falla alfarið á brott og tekin verður upp nýr kafli um persónubundna þætti sem umbunað verður eftir í formi álagsþrepa.

Við breytinguna verður tryggt að enginn starfsmaður sem hlotið hefur starfsaldurshækkun lækki í röðun í launatöflu. Þar sem grunnlaun starfsmanns sem hlotið hafa starfsaldurstengdar hækkunir eru hærri en þau laun sem persónubundnir þættir skila munu laun viðkomandi hald gildi sínu þar til persónubundnir þættir hafa skilað jöfnum grunnlaunum. Persónubundnir þættir munu ekki geta leitt til hækkunar launa fyrr en búíð er að vinna upp þá hækkun sem starfsaldurshækkun skilaði viðkomandi.

Bókun 2.

Aðilum er ljóst að ekki er hægt að virkja alla mögulega persónubundna og tímabundna þætti innan gildandi kjarasamnings miðað við það fjármagn sem eftir stendur af bókun 5 í kjarasamningi LL og FJR 2020. Virkjun persónubundinna og tímabundinna þátta verður gerð í skrefum á árunum 2021-2022 eða á gildistíma nügildandi kjarasamnings. Fyrsta skrefið felst í að innleiða persónubundna þætti hjá starfsmönnum í starfaflokki 7 og 8. Við innleiðingu persónubundinna þátta verður sérstök áhersla lögð á starfaflokka 2 til 6 sem verður útfærð með mismunandi hætti hjá embættum í samstarfi við samstarfsnefnd samkvæmt kafla 7 í þessum samningi.

Með bókun 5 í kjarasamningi og Landsambands lögreglumanna og fjármála- og efnahagsráðherra dagsettur 16. september 2020 fylgdi ákveðinn kostnaðarauki á fjárlögum til stofnana sem tók gildi 1. janúar 2021. Eftir undirskrift á þessum stofnanasamningi verður þeim kostnaðarauka sem eftir stendur á árinu 2021 varið með greiðslu á eingreiðslu að upphæð 55.000 kr. (að meðtöldu orlofi) til lögreglumanna. Upphæðin greiðist hlutfallslega miðað við starfstíma og starfshlutfall á tímabilinu október til nóvember 2021. Því er ekki um að ræða að virkjun persónu- og tímabundinna þátta verði afturvirk þar sem það fjármagn sem fylgdi kjarasamningi 16. september 2020 hefur að fullu verið ráðstafað fyrir árið 2021 með eingreiðslu.

Bókun 3.

Til að tryggja sem bestan árangur í innleiðingu á persónubundnum þáttum þá liggur fyrir að fara þarf fram endurskoðun heildarlaunasamsetningar hjá embættum þar sem mat verður lagt á hvort eðlilegra þyki að samsetning launa gangi eingöngu út frá forsendum stofnanasamnings í stað annarra þátta sem felast í föstum greiðslum líkt og álagsgreiðslna eða fastra yfirvinnutíma. Mikilvægt er að allar greiðslur byggji á augljósum forsendum, séu gegnsæjar og eru þá þar með fallnar til þess að valda jafnvægi í launasetningu og launaþróun lögreglumanna. Því eru samningsaðilar sammála um 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.

Markmið sameiginlegs stofnanasamnings er að stilla af launasetningu og forsendur launaþróunar miðlægt. Því eru samningsaðilar sammála um að farið verði í nánari greiningu á föstum greiðslum í þeim tilgangi að greina forsendur, tíðni, form og umfang þeirra hjá embættunum. Slík útfærsla kallar á samræmdari skráningar í mannauðskerfi ríkisins. Slík greining skal liggja fyrir áður en gildandi kjarasamningur verður laus.

Bókun 4.

Innröðun í nýja launatöflu samkvæmt stofnanasamningi sem tók gildi 1. janúar 2021 var framkvæmt við takmarkað fjármagn ásamt ákveðnum skilyrðum um lágmarks hækkun við breytinguna. Starfsfólk var fært úr skakkri launatöflu yfir í nýja tvívíða launatöflu þar sem hlutföll milli launaflokka og þrepa eru eins og þekkist hjá öðrum stéttarfélögum sem starfa hjá ríkinu. Einnig hafði virkni stofnanasamninga verið mismunandi milli embætta og eins hvernig hópum var raðað í launatöflu fyrir breytingar.

Ekki hefur fengist nægilega reynsla á hvort starfaflokkar í 3. kafla og grunnröðun sem þeim fylgja endurspegli nægilega inntak ákveðinna starfa hjá lögreglunni. Til að hægt sé leggja mat á hvort svo sé eru aðilar sammála um að ráðast í sameiginlega greiningu á inntaki starfa í mismunandi starfaflokkum. Niðurstaða þeirrar greiningar mun skila hlutlægum gögnum sem aðilar geta stuðst við í endurskoðun á þessum hluta stofnanasamnings á komandi árum.