

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannajónustu og embættis ríkislögreglustjóra samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi tekur til starfsmanna ríkislögreglustjóra sem eru félagar í SFR – Stéttarfélags í almannajónustu. Samningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings við fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs, dags 28.10.2015 og er hluti kjarasamnings SFR og fjármála- og efnahagsráðherra eins og hann er hverju sinni.

2. Markmið

Markmið samningsins er að styðja við stefnu ríkislögreglustjóra í mannauðsmálum. Meginmarkmið mannauðsstefnunnar er að stuðla að því að stofnunin hafi ávallt á að skipa hæfu, traustu og áhugasömu starfsfólki sem starfar að einurð að framkvæmd meginhlutverks embættisins að leiða lögregluna í landinu og standa vörð um öryggi borgaranna. Embættið einsetur sér að stuðla að hvetjandi umhverfi sem ýtir undir fagmennsku og virka starfsþróun starfsfólks og gerir embættinu þannig kleift að vera í forystu við að nýta þekkingu í þágu framfara og almannahagsmuna og að veita borgurum framúrskarandi þjónustu. Áhersla er lögð á að skapa starfsumhverfi sem býður upp á virka möguleika til starfsþróunar og veita starfsfólki aðstæður til að samræma starfsskyldur sínar og fjölskylduábyrgð, þannig að jafnvægi ríki.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun teknar út frá málefnalegum forsendum.
- Að launakerfið sé gegnsætt og samræmt.
- Að launakerfið verði starfsfólki hvatning til markvissari vinnu og leiði til aukins árangurs.
- Að starfsfólk fái tækifæri til starfsþróunar og að stuðst verði við virkar starfslýsingar í árlegum starfsmannasamtölum, þær endurskoðaðar og uppfærðar í samræmi við þróun starfa.
- Að gerðar verði starfsþróunaráætlanir fyrir stofnunina og allt starfsfólk hennar.
- Að í kjölfar starfsmannasamtala liggja fyrir starfsþróunaráætlanir fyrir allt starfsfólk stofnunarinnar.

3. Starfsflokkar og röðun starfa í launaflokka

Þrjú lykilatriði liggja til grundvallar við röðun starfa:

1. Þær kröfur til hæfni sem starfið gerir.

2. Sú ábyrgð sem í starfinu felst miðað við hlutverk þess í skipulagi stofnunar.
3. Menntunarkröfur.

Við röðun starfs í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir og umfangi verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum, eins og fram kemur í samþykktri starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun og unnt er að raða starfi í hærri launaflokka, s.s. vegna menntunar, starfsreynslu, þjálfunar hæfni, sérhæfingar o.fl.

Störfum er raðað í launaflokka í samræmi við eðli starfs og starfslýsingu, ábyrgð og umfang verkefna. Ákvörðun sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti er vísiregla gagnvart öðru starfsfólki, sem sinna sambærilegum störfum, svo tryggt verði að það njóti jafnræðis.

Með hugtakinu launaflokkur er átt við lárétta línu í launatöflu sem fylgir kjarasamningi.

Með hugtakinu álagsþrep er vísað til dálka í launatöflu þar sem ætlunin er að taka mið af persónu- og tímabundnum þáttum.

Með hugtakinu starfslýsing er átt við formlega lýsingu á verksviði starfsfólks.

Störf við afleysingar

Ábyrgð: Vinnur verkefni undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Er í samskiptum við innri viðskiptavinum vegna vinnslu verkefna.

Starfsmaður skal ekki vera lengur er 6 mánuði í þessum flokki.

Menntun og reynsla: Grunnkrafa er ökuréttindi (B) í gildi.

Röðun í launaflokk: Starfsmanni við afleysingar skal grunnraðað í lfl. 4

Starfsmaður bílamiðstöðvar

Ábyrgð: Vinnur verkefni undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Er í samskiptum við innri viðskiptavinum vegna vinnslu verkefna. Tekur þátt í hópa- og teymisvinnu og á í samskiptum við birgja. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Viðkomandi þarf að hafa haldbæra þekkingu á bifreiðum.

Röðun í launaflokk: Sérhæfður starfsmaður bílamiðstöðvar skal grunnraðað í lfl. 6

Starfsmaður í tölvudeild

Ábyrgð: Vinnur verkefni undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Er í samskiptum við innri viðskiptavinum vegna vinnslu

2
PG
7

verkefna. Tekur þátt í hópa- og teymisvinnu og á í samskiptum við birgja. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Grunnkrafa er um þekkingu á uppbyggingu tölvunets RLS og helstu kerfum sem keyrð eru miðlægt á því neti. Æskilegt er að viðkomandi hafi lokið einni önn í kerfisstjórun. Starfsreynsla við notendapjónustu mjög æskileg.

Röðun í launaflokk: Sérhæfðum starfsmanni notendapjónustu skal grunnraðað í lfl. 10

Sérfræðingur í netbúnaði og vélbúnaðaruppsetningum / kerfisstjóri

Ábyrgð: Vinnur verkefni undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Er í samskiptum við innri viðskiptavini vegna vinnslu verkefna. Tekur þátt í hópa- og teymisvinnu og á í samskiptum við birgja. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Grunnkrafa er um menntun í kerfisstjórnun ásamt stúdentsprófi eða sambærilegt nám. Starfsreynsla við notendapjónustu mjög æskileg.

Röðun í launaflokk: Sérfræðingi í netbúnaði og vélbúnaðaruppsetningum skal grunnraðað í lfl. 24

Sérfræðingur í hugbúnaðargerð / tölvunarfræðingur / kerfisfræðingur / verkefnisstjóri

Ábyrgð: Vinnur verkefni undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Er í samskiptum við innri viðskiptavini við greiningu og vinnslu nýrra verkefna. Tekur þátt í hópa- og teymisvinnu. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Grunnkrafa er B.Sc gráða í tölvunarfræði eða sambærilega menntun ásamt yfirgripsmikilli þekkingu á þróun og innleiðingu upplýsingakerfa.

Röðun í launaflokk: Sérfræðingi í hugbúnaðargerð/tölvunarfræðingi/ kerfisfræðingi / verkefnastjóri skal grunnraðað í lfl. 30

Fulltrúi

Ábyrgð: Markmið starfsins er þjónusta við innri og ytri viðskiptavini Skjalastýringar og móttökudeildar og að hún sé í samræmi við verklagsreglur og vinnulýsingar ríkislögreglustjóra. Fulltrúi vinnur verkefni sín undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Verslunarskólapróf eða sambærileg menntun. Reynsla af skrifstofustörfum æskileg.

Röðun í launaflokk: Fulltrúa skal grunnraðað í lfl. 10

Gjaldkeri og launafulltrúi

Ábyrgð:

Starfið fellst í vinnu á rekstrarsviði embættisins og samskiptum við viðeigandi aðila, s.s. fjármálastofnanir, viðskiptaaðila, fjársýslu ríkisins og aðrar stofnanir. Sér um greiðslu reikninga og innheimtu á tekjum embættisins. Viðkomandi leiðir vinnu við launavinnslu við mánaðarmót og frágang launagagna. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Stúdentspróf

Röðun í launaflokk: **Gjaldkeri og launafulltrúi skal grunnraðað í lfl. 24**

Sérfræðingur í greiningum

Ábyrgð: Vinnur verkefni undir yfirumsjón deildarstjóra og ber ákvarðanir og álitamál sem upp koma í daglegu starfi undir hann. Er í samskiptum við innri viðskiptavini vegna vinnslu verkefna. Tekur þátt í hópa- og teymisvinnu. Ber ábyrgð á stefnumiðuðum greiningum, hættu- og ógnarmati. Nánari útfærsla starfs er í starfslýsingu.

Menntun og reynsla: Grunnkrafa er um B.Sc gráðu eða sambærilegt nám á háskólastigi. Gerð er krafa um góða kunnáttu í íslensku og ensku og þá er þekking á öðrum tungumálum kostur. Víðtæk þekking á alþjóðamálum og þróun þeirra er einnig skilyrði.

Röðun í launaflokk: **Sérfræðingi í greiningum skal grunnraðað í lfl. 24**

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsmaður sem hefur öðlast starfsreynslu hjá stofnuninni skal hækka um launaflokka sem hér segir. Jafnframt skal meta starfsreynslu hjá öðrum ef hún nýtist í starfi og er því talin starfsreynslu hjá stofnuninni að 2/3 hluta eða öllu leyti:

- Starfsmaður með 1 árs starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.
- Starfsmaður með 3 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður með 6 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Starfsmaður sem hefur háskólamenntun eða er í stjórnunarstöðu skal fá starfsreynslu metna hjá stofnuninni með eftirfarandi hætti:

- *Starfsmaður með 5 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.*
- *Starfsmaður með 10 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.*
- *Starfsmaður með 13 ára starfsreynslu skal hækka um 1 launaflokk.*

4.2 Menntun

Hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Stúdentspróf, sveinspróf, sérstakt fagnám, eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um einn launaflokk
- Starfsmaður sem lokið hefur diplómagraðu á háskólastigi eða meistaranámi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi sem nýtist í starfi skal hækka um 1 launaflokk til viðbótar.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun skal félagsmaður í SFR sem hefur háskólapróf ekki vera lægra launaður en ef hann væri í stéttarfélagi háskólamenntaðra

4.3 Símenntun

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

4.4 Persónubundnir þættir

Við röðun starfsmanna má taka tillit til eftirfarandi persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra. Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir góðan árangur í starfi.
- Sýnir hæfni til samskipta og samvinnu.
- Sýnir áhuga, sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi.
- Sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum.
- Getur sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag

4.5 Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti til röðunar í álagsþrep. Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meira umfang, álag eða ábyrgð en gert er ráð fyrir á viðvarandi verksviði hans, skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt umfangi eða ábyrgð sem verkefnið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum skal endurskoða starfslýsingu og kjör. Við mat á tímabundnum þáttum skal taka mið af eftirfarandi þáttum:

- Sýnir frammistöðu umfram kröfur og/eða væntingar byggðar á fyrirfram skilgreindum mælanlegum viðmiðum
- Tímabundin aukin ábyrgð
- Innleiðing verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstak álag og erfiðleikastig
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda

5. Starfsþróun

Embætti ríkislögreglustjóra skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan embættis ríkislögreglustjóra þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfir stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtal. Það er m.a. vettvangur umræðu um starfsánægju og líðan á vinnustað, samskipti, aðbúnað, verkefni, starfslýsingu, skipulag, stjórnun, starfsþróun, framgang í starfi, starfsfræðslu, endurmenntun og frammistöðu starfsmanns. Starfmannaviðtal er ekki vettvangur umræðu um laun. Við mat á frammistöðu starfsmanns er gert ráð fyrir að farið verði eftir fyrirfram ákveðnu kerfi, m.a. er gert ráð fyrir upprifjun frá síðasta starfsmannasamtali, hafi það farið fram.

7. Launaviðtöl

Starfsmaður getur hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali, þó aðeins einu sinni á ári. Það viðtal skal fara fram eigi síðar en fjórum vikum eftir að ósk hefur komið fram eða eftir nánara samkomulagi. Starfsmanni skal gefið svar embættisins eigi síðar en fimm vikum eftir að launaviðtal fór fram.

8. Hlutverk samstarfsnefndar

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi SFR. Samstarfsnefndin er kölluð saman á samningstíma vegna framkvæmdar samningsins ef aðilar telja nauðsyn bera til og annar hvor samningsaðili óskar þess.

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Skal ágreiningsmálum vísað til samstarfsnefndar.

Samstarfsnefnd skal alla jafna funda að lágmarki 2 á ári. Markmið þessa funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

9. Endurskoðun og gildistími

Samkomulag þetta skal endurskoða samkvæmt ákvæðum 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra, eða þegar annar aðili óskar þess. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

Samningur þessi gildir frá 01.06.2017.

Reykjavík, 27.10.2017.

F.h. SFR

Þórir Gunnarsson
Tósti Rúnar Guðjónsson

F.h. ríkislögreglustjóra

The image shows a blue ink signature and an official seal. The seal is circular with the text 'RÍKISLÖGREGLUSTJÓRI' around the perimeter and a central emblem. The signature is written in a cursive style over the seal.