

Stofnanasamningur

milli SFR – stéttarfélags í almannapjónustu og Lögreglustjórans á
höfuðborgarsvæðinu

samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SFR og fjármálaráðherra
f.h. ríkissjóðs með gildistíma frá 28.október 2015.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til allra félagsmanna SFR stéttarfélags í almannapjónustu sem eru í starfi hjá Lögreglustjóranum á höfuðborgarsvæðinu, utan þeirra sem hafa umsjón með skammtímaþvöngu í fangageymslum (fangavarsla) en fyrir þá gildir sérstakt samkomulag.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með stofnanasamningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti.
- Að launakerfið verði starfsmönnum hvatning til markvissrar vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og feli í sér tækifæri fyrir starfsfólki til framgangs í starfi.
- Að hæfni starfsmanna og sveigjanleiki í störfum verði aukin með markvissri endurmenntun.
- Að starfsmenn fái tækifæri til starfsþróunar innan stofnunar.

3. Starfaflokkar og röðun starfa í launaflokka

3.1 Almennar forsendur röðunar

Röðun í starfaflokka byggir á verkefnum, skyldum og ábyrgð sem í starfinu felast. Launapróun félagsmanna SFR tekur mið af heildarkjarasamningi SFR, menntun starfsmanna, starfsreynslu, starfsaldri, færni, getu og sérhæfni sem þarf til að leysa starfið af hendi.

3.2 Skilgreining starfaflokka og grunnröðun í launaflokka

Starfsgreining og starfslýsing sem byggir á henni er höfð til hliðsjónar við röðun starfa ásamt skipuriti embættisins. Starfslýsingar skulu vera lýsandi fyrir starfið og endurskoðaðar a.m.k. annað hvert ár í tengslum við starfsmannasamtöl og alltaf ef breytingar eiga sér stað. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun viðkomandi starfaflokks:

APA
SFR
2017

Starf flokkur 1

Starfið er afleysingastarf, t.d. vegna sumarafleysinga. Getur verið almennt skrifstofustarf eða aðstoð í deildum, unnið undir stjórn annarra. Enginn skal vera lengur en 6 mánuði í þessum starf flokki. Starfsheiti getur verið t.d. aðstoðarmaður I.

Grunnröðun er lfl. 7

Starf flokkur 2

Starfið er almennt unnið undir umsjón og eftirliti annarra. Hér undir fellur almenn afgreiðsla, skráning ýmiss konar upplýsinga, almenn ritarastörf, einföld bókhaldsvinna, móttaka og þjónusturáðgjöf í síma, aðstoð í þjónustudeild, t.d. lagerstörf og póstdreifing. Starfsmaðurinn þarf að geta leiðbeint um hvert þjónustunotendur geta leitað og veitt þeim upplýsingar. Hér undir falla einnig störf er lúta að skráningu ýmissa upplýsinga í upplýsingakerfum lögreglunnar. Starfsheiti getur t.d. verið kúrsusnemi hjá ákærusviði (háskólagráðu ekki lokið), þjónusturáðgjafi I, ritari, aðstoðarmaður II, skrifstofumaður.

Grunnröðun er lfl. 11

Starf flokkur 3

Starfið getur falið í sér flest verkefni í starf flokki 2 en er sérhæft og krefst sjálfstæðis í vinnubrögðum og/eða ábyrgðar á fjármunum og munum í vörslu embættisins. Starfið krefst meiri þekkingar og hæfni en störf samkvæmt starf flokki 2. Þjónusta og leiðbeiningar við þjónustunotendur getur verið stór hluti af starfinu, t.d. á sviði sérhæfðra verkefna. Starfinu getur m.a. fylgt áhætta vegna aðgangs að verðmætum og/eða kerfum. Starfið getur falið í sér verkstjórn að einhverju marki en unnið undir stjórn annarra. Starfsmenn sem ráðnir eru í starf flokk 3 byrja í starf flokki 2 á reynslutíma. Undir starf flokkinn fellur t.d. þjónusturáðgjafi II, umsjónarmaður, t.d. innkaupa og vörudreifingar.

Grunnröðun er lfl. 12

Starf flokkur 4

Starfið getur falið í sér flest verkefni í starf flokkum 2 og 3. Starfið er sérhæft og krefst sjálfstæðis í vinnubrögðum og/eða ábyrgðar á fjármunum og munum í vörslu embættisins. Þjónusta og leiðbeiningar við þjónustunotendur getur verið stór hluti af starfinu, t.d. á sviði sérhæfðra verkefna. Starfið krefst meiri þekkingar og hæfni en störf samkvæmt starf flokki 2 og umfram starf flokk 3 getur því m.a. fylgt áhætta fyrir heilsu og öryggi til viðbótar við áhættu vegna aðgangs að verðmætum og/eða kerfum. Starfið getur falið í sér verkstjórn að einhverju marki en unnið undir stjórn annarra. Starfsmenn sem ráðnir eru í starf flokk 4 byrja í starf flokki 2 eða 3 á reynslutíma. Undir starf flokkinn fellur t.d. vörslumaður.

Grunnröðun er lfl. 12 - 1

Starf flokkur 5

Starfið felur í sér ábyrgð eða umsjón með verkefnum sem krefjast töluverðrar sérþekkingar og/eða þekkingar á ákveðnu sviði innan embættisins. Starfsmaður skal vinna sjálfstætt og/eða hafa verkstjórn yfir öðrum starfsmönnum og bera

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AVA", "SAR", "HKT", and "EAT".

ábyrgð á afmörkuðum verkþáttum. Starfinu getur m.a. fylgt áhætta fyrir heilsu og öryggi og áhætta vegna aðgangs að verðmætum og/eða kerfum, s.s. eftirlit og umsjón með tölvukerfum o.fl. Þjónusta og leiðbeiningar við þjónustunotendur getur verið stór hluti af starfinu sem og sjálfstæð umsjón með sérhæfðum verkefnum. Hér fellur undir t.d. hópstjóri, sérfræðingur I og tæknimaður I.

Grunnröðun er lfl. 14

Starfaflokkur 6

Starfið felur í sér ábyrgð eða umsjón með verkefnum sem krefjast sérþekkingar á ákveðnu sviði umfram það sem krafist er í starfaflokki 5. Starfinu getur m.a. fylgt áhætta fyrir heilsu og öryggi og áhætta vegna aðgangs að verðmætum og/eða kerfum. Starfsmaður skal vinna sjálfstætt og/eða hafa verkstjórn yfir öðrum starfsmönnum. Þjónusta og leiðbeiningar við þjónustunotendur getur verið stór hluti af starfinu. Hér fellur undir t.d. launafulltrúi, ritari lögreglustjóra, sérfræðingur II (meiri sérhæfing og meiri ábyrgð en hjá sérfræðingi I í starfaflokki 5), tæknimaður II og verkefnastjóri.

Grunnröðun er lfl. 16

Starfaflokkur 7

Starfið felur í sér verkstjórn eða ábyrgð á tilteknum þáttum innan embættisins þar sem krafist er mikillar reynslu, sérþekkingar og sjálfstæðis í starfi. Hæfniskröfur sem eru gerðar eru meiri en almennt gerist um önnur störf. Starfið getur falið í sér umsjón með störfum annarra starfsmanna eða starfsmaður ber stjórnunarlega ábyrgð ákveðnum þáttum í starfsemi stofnunar. Hér falla undir t.d. aðalbókari, aðalféhirðir og kerfisstjóri.

Grunnröðun er lfl. 18

4. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

4.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla skal metin með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep.
- Eftir 3 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 7 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 10 ár skal starfsmaður hækka um 1 álagsþrep til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu utan stofnunarinnar sem nýtist í starfi að hluta eða öllu leyti.

4.2 Menntun

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

- Tveggja vetra starfsnám eða nám í fjölbrautaskóla skal hækka um einn launaflokk
- Stúdentspróf, sveinspróf eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skal hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word "APA" and several illegible signatures.

- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi í iðn, diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (38-60 ECTS) og nýtist í starfi skal hækka um tvo launaflokka til viðbótar.
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi á háskólastigi sem nýtist í starfi skal hækka um fjóra launaflokka.

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.

Vegna starfsnáms/símenntunar geta starfsmenn samanlagt hækkað um 3 launaflokka.

Starfsmenntun/námskeið sem starfsmaður hefur stundað sl. 3 ár, skal meta á sama hátt.

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 verk sviðum stofnunarinnar.
- Sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði stofnunarinnar.
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.
- Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragð).

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 verk sviði 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

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the letters "HKA" and "SFR".

samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg að því gefnu að verkefnið verði varanlegt. 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.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit („flakkari“).
- Öflun nýrra verkefna og hugmynda.

5. Starfsþróun

Embættið 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 embættisins þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

6. Starfsmannasamtöl

Árlega skulu fara fram starfsmannasamtöl. 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. Hver starfsmaður getur aðeins óskað eftir launaviðtali einu sinni á ári.

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 þessara funda er að efla samstarf starfsmanna og stjórnenda á vinnustað.

APA
SKP
EUT

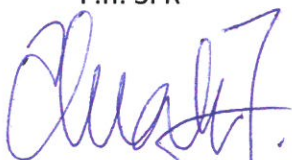
9. Endurskoðun og gildistími

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.

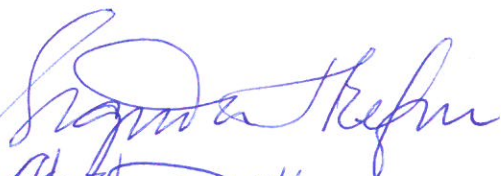
Reykjavík, 21.07.2017,

F.h. SFR



Asgerður Þóra Asgeirsdóttir
Sigmundur Þósa Ósmarsdóttir

F.h. Lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu



Haukur Hauðorðsson