

Stofnanasamningur milli Eflingar - stéttarfélags og lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu um forsendur röðunar starfa við stofnunina.

Samkomulag þetta byggir á kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs
annars vegar og SGS, hins vegar, dags. 7. apríl 2004.

1 Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra starfsmanna hjá lögreglustjóranum á höfuðborgarsvæðinu (LRH) sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt kjarasamningi SGS, sbr. grein 11.1 í kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs annars vegar og SGS hins vegar, dags. 7. apríl 2004.

2 Forsendur röðunar

Við ákvörðun um röðun starfa til launa skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið. Taka skal tillit til faglegrar, stjórnunarlegrar og/eða fjárhagslegrar umsjónar og álags og hvaða kröfur starfið gerir til faglegrar/fræðilegrar hæfni/færni starfsmanns. Röðun skal byggð á hlutlægum mælikvörðum eftir því sem unnt er.

Röðun starfa/starfsmanna í launaflokka er á grundvelli:

1. Reglna um röðun eins og þær eru skilgreindar í samningi þessum, sbr. lið 3 í þessu samkomulagi um þætti er ráða grunnröðun starfa og lið 4 í þessu samkomulagi um persónubundna þætti.
2. Breytinga og viðbóta sem kunna að verða ákveðnar í samstarfsnefnd.

Gæta skal samræmis þegar störfum/starfsmönnum á mismunandi einingum LRH er raðað. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti skal skoðast sem fordæmi gagnvart öðrum starfsmönnum, svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Gerð starfslýsinga og ákvörðun um niðurröðun verkefna er í höndum stofnunar. Röðunarreglur þessar fela ekki í sér breytingar á núverandi störfum eða starfslýsingum starfsmanna.

3 Starfaflokkun til launa og grunnröðun:

Grunnröðun

Starfsmaður A.....	launaflokkur 9
Starfsmaður B.....	launaflokkur 10
Starfsmaður C.....	launaflokkur 11
Starfsmaður D.....launaflokkur 12

Skilgreiningu á starfaflokkun þessari er að finna í fylgiskjali 1, með samningi þessum.

Við nánari ákvörðun um röðun starfa innan þess svigrúms sem um er að ræða skal taka tillit til staðsetningar starfs í skipuriti, eðlis starfsins, ábyrgðar og umfangs og miða við að um sé að ræða viðvarandi /stöðugt verksvið, sbr. 2. kafli hér að framan um forsendur röðunar.

Vegna breytinga á starfsemi LRH geta orðið til ný störf sem ekki falla að starfaflokkun þessari sem þarf að raða sérstaklega.

Til viðbótar við grunnröðun skal taka mið af persónubundnum þáttum í starfi, sbr. nánar gr. 5 hér á eftir.

4 Annað sem áhrif getur haft á röðun starfa til launa

Heimilt er að meta til viðbótar við röðun starfsheita samkvæmt fylgiskjali 1 eftirfarandi þætti, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess í grunnröðun.

- Hvort starfið sé umfangsmikið/fjölbætt..... 0-1
- Hvort starfið feli í sér sérstaka ábyrgð..... 0-1
- Hvort starfið feli í sér flókin eða vandasöm verkefni..... 0-1
- Hvort krafist sé sérstakrar hæfni umfram það sem almennt gerist... 0-1

Ennfremur er heimilt að taka mið að öðrum þáttum í starfi sem skipta máli fyrir deild/stofnun.

5 Mat á þáttum er varða starfsmann

Starfsm. sem uppfyllir eftirfarandi þætti skal fá þá metna til allt að 6 launaflokka

Vægi einstakra þátta

Formleg menntun umfram grunnkröfur starfs allt að..... 2

Starfsmaður með eins til tveggja ára skipulegt nám sem nýtist í starfi..... 1

Starfsmaður með þriggja ára nám sem nýtist í starfi..... 1

Endur- og símenntun umfram grunnkröfur starfs allt að..... 2

Starfsmaður sem sótt hefur 60 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi 1

Starfsmaður sem sótt hefur 120 kennslustunda námskeið sem nýtist í starfi ... 1

Starfsreynsla..... 2

Starfsmaður sem öðlast hefur eins árs starfsreynslu hjá embættinu..... 1

Starfsmaður sem öðlast hefur þriggja ára starfsreynslu hjá embættinu..... 1

Heimilt er að meta starfsreynslu hjá öðrum stofnunum eða fyrirtækjum nýtist hún í starfi.

Samstarfsnefnd setur nánari reglur um mat á viðbótarmenntun og skilyrði fyrir launahækkunum vegna viðbótarmenntunar.

6 Réttur til endurmats á röðun starfs

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við fyrirliggjandi forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal skotið til samstarfsnefndar, sbr. 11 kafla kjarasamnings aðila. Farið hefur verið yfir röðun núverandi starfsmanna og eru aðilar sammála um að röðun þeirra sé rétt.

7 Endurskoðun

Endurskoða skal samninginn samkvæmt 11. kafla kjarasamnings SGS og fjármálaráðherra. Einnig er heimilt að taka til endurskoðunar einstök ákvæði samningsins hvenær sem er, ef aðilar eru sammála um það.

8 Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. ágúst 2007.

Reykjavík, 26. september 2007

f.h. lögreglustjórans á höfuðborgarsvæðinu

f.h. Eflingar - stéttarfélags

Halldór Halldórsson, framkv.stjóri

Harpa Ólafsdóttir, forstöðumaður kjarmála

Sigríður Hrefna Jónsdóttir, starfsm.stjóri

Fylgiskjal 1

Starfaflokkun á LRH með tilliti til launaröðunar.

Starfsmaður A

- Starfsmaður við afleysingar

Starfsmaður B

- Starfsmaður við ræstingu

Starfsmaður C

- Starfsmaður við viðhald, þrif og umhirðu ökutækja

Starfsmaður D

- Ræstingarstjóri
- Starfsmaður sem vinnur við sérhæfð störf og/eða fjölbreytt störf eftir nánari skilgreiningu stofnunar