

Stofnanasamningur embættis héraðssaksóknara við Stéttarfélag lögfræðinga, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga, Fræðagarð og Félag íslenskra félagsvísindamanna

1. Gildissvið og markmið

Samningur þessi tekur til félagsmanna í Stéttarfélagi lögfræðinga, Fræðagarði, Félagi íslenskra félagsvísindamanna og Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga, sem ráðnir eru til starfa hjá embætti héraðssaksóknara. Samningurinn er hluti af gildandi kjarasamningum félaganna og fjármálaráðherra.

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að embættið hafi yfir að ráða hæfu starfsfólki í góðu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum héraðssaksóknara og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og stuðli að betri nýtingu rekstrarfjár en verði starfsmönnum jafnframt hvatning í starfi með gæði, vandvirkni og afköst að leiðarljósi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.

2. Grunnröðun

2.1 Almennar forsendur röðunar

Ákvörðun um röðun starfa í launaflokka tekur mið af þeim verkefnum og skyldum sem í starfinu felast, menntun, ábyrgð, starfsreynsla og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og/eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipulags stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) í starfslýsingu skal tekið tillit til þess við grunnröðun starfs í launaflokk sem hér segir:

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám raðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnmenntunar og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf raðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra sbr. upptalningu hér að neðan:

- Diplóma eða sambærilegt nám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur.
- Meistaragráða (90-120 einingar) = 2 launaflokkar.
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.



2.2 Skilgreining starfsheita

Launakerfi félagsmanna aðildarféлага BHM hjá embætti héraðssaksóknara byggir á eftirfarandi starfsheitum:

Sérfræðingur I

Grunnmenntunarkrafa er BS/BA háskólagráða (180 ECTS einingar) eða samsvarandi. Starfið felur í sér vinnu við verkefni er varða rannsóknir sakamála og önnur verkefnasvið embættisins. Enn fremur aðstoð við saksóknarmeðferð samkvæmt nánari ákvörðun yfirmanns. Hér undir geta fallið störf er krefjast nokkurrar sérþekkingar, s.s. lestur og greining gagna, öflun gagna og úrvinnsla gagna, ritun bréfa og meðferð erinda, gerð álitserða, þátttaka í yfirheyrslum og rannsóknaraðgerðum sakamála og undirbúningi þeirra undir stjórn lögreglumans eða löglærðs starfsmanns og önnur verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni.

Sérfræðingur II

Grunnmenntunarkrafa er MA/MS háskólagráða (meistarapróf 90/120 ECTS til viðbótar BS/BA háskólagráðu) eða samsvarandi. Sérfræðingur II sinnir sömu eða sambærilegum verkefnum og sérfræðingur I en getur þó verið falin flóknari verkefni til meðferðar og úrlausnar. Undir starfið fellur þátttaka í rannsóknum sakamála og við saksóknarmeðferð máls, sérfræðileg greining viðfangsefna og samskipti við aðila og stofnanir í tengslum við meðferð máls og úrlausn verkefna. Sérfræðingur II getur unnið sjálfstætt og/eða í hópi að krefjandi verkefnum og býr yfir talsverðri faglegri sérþekkingu í starfi er gerir viðkomandi kleift að leiðbeina öðrum og/eða stýra verkefnum.

Saksóknarfulltrúi

Grunnmenntunarkrafa er meistarapróf eða embættispróf í lögfræði (cand.jur., mag.jur., MA/MS, ML-gráða eða samsvarandi). Lögfræðileg verkefni og meðferð mála samkvæmt lögum um meðferð sakamála og öðrum reglum. Ákvörðun um saksókn og önnur málalok, greining sakarefna, öflun gagna, gerð ákæru, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferð mála. Meðferð sakamála fyrir dómi. Starfið krefst nokkurrar sérþekkingar og vinnur saksóknarfulltrúi sjálfstætt og/eða í hópi að sérhæfðum og faglegum verkefnum sem honum eru falin af næsta yfirmanni.

Aðstoðarsaksóknari

Grunnmenntunarkrafa er meistarapróf eða embættispróf í lögfræði (cand.jur., mag.jur., MA/MS, ML-gráða eða samsvarandi). Lögfræðileg verkefni og meðferð mála samkvæmt lögum um meðferð sakamála og öðrum reglum. Ákvörðun um saksókn og önnur málalok, gerð ákæru og mætingar á dómþingi við fyrirtökur og málflutningur sakamála fyrir héraðsdómi. Greining sakarefna, öflun gagna, afgreiðsla erinda og þátttaka í rannsóknum og á fundum í tengslum við meðferð mála. Starfið krefst umtalsverðrar sérþekkingar og vinnur aðstoðarsaksóknari sjálfstætt og/eða í hópi að sérhæfðum og faglegum verkefnum sem honum eru falin af næsta yfirmanni og býr yfir

KSP
SOD

frumkvæði, reynslu og sjálfstæði í starfi er gerir viðkomandi kleift að leiðbeina öðrum og/eða stýra verkefnum/málaflokki.

Sérfræðingur með sértæka ábyrgð

Grunnmenntunarkrafa er MA/MS háskólagráða (meistarapróf 90/120 ECTS til viðbótar BS/BA háskólagráðu), embættispróf eða samsvarandi. Starfið krefst umtalsverðrar sérþekkingar og hæfni. Getur starfið falið í sér verkefnastjórn og stjórn málaflokka, þátttöku í yfirstjórn, mannaforráð, og/eða daglega ábyrgð á málaflokkum er varða skipulag starfseminnar og verkefni stofnunarinnar. Þá getur starfið falið í sér þátttöku í rannsóknum og meðferð sakamála sem og að annast önnur þau verkefni sem talin eru upp í skilgreiningu sérfræðings II og aðstoðarsaksóknara. Þá getur starfið falið í sér að koma fram fyrir hönd stofnunar á fundum, ráðstefnum og sambærilegum viðburðum, héraendis sem erlendis, sem og undirbúning, utanumhald, framsögu og stjórn slíkra viðburða, allt samkvæmt nánari ákvörðun forstöðumanns. Þá getur starfið falið í sér þátttöku í fagnefndum og starfshópum, samskipti við Alþingi, ráðuneyti, stofnanir og fleiri aðila og önnur þau verkefni sem forstöðumaður felur viðkomandi.

2.3 Lágmarksröðun starfsheita

Sérfræðingur I	Launaflokkur 8.
Sérfræðingur II	Launaflokkur 12.
Saksóknarfulltrúi	Launaflokkur 12.
Aðstoðarsaksóknari	Launaflokkur 13.
Sérfræðingur með sértæka ábyrgð	Launaflokkur 15.

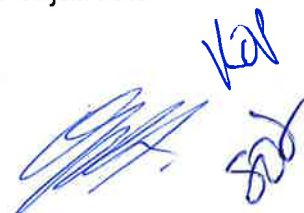
3. Starfslýsingar

Við röðun í launaflokka verði miðað við viðvarandi verksvið eða samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar verði endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals.

4. Persónubundnir bættir

Meta skal persónubundna þætti sem álag á launaflokka. Slíkt álag er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu, reynslu eða sérstaka hæfni viðkomandi starfsmanns. Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi.

Hafi starfsmaður náð átta þrepum skal hann flytjast upp um launaflokk í næstu launatölu fyrir ofan, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Við þessa framkvæmd skal skjalfesta



þessa launaákvörðun sem starfsmaður og stofnun undirrita, en þar koma fram skýringar á launaflokkum og þrepum ásamt samsetningu launa.

4.1 Menntun og réttindi

Hér skal metin viðbótarmenntun og -réttindi sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur í 2. kafla.

Héraðsdómslögmannsréttindi	1 álagsþrep
Diplóma (60 ECTS) eða annars konar framhaldsmenntun	2 álagsþrep
Meistaránám sem nýtist í starfi	4 álagsþrep
LL.M./doktorspróf (PhD)	6 álagsþrep

Styttra formlegt nám skal metið með sambærilegum hætti.

4.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá embættinu má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan embættisins.

Starfsreynsla er metin eftirfarandi:

- Eftir eitt ár í starfi eitt álagsþrep.
- Eftir þrjú ár í starfi eitt álagsþrep til viðbótar.
- Eftir sjö ár í starfi eitt álagsþrep til viðbótar.

4.3 Hæfni og frammistaða

Sérstök færni og árangur starfsmanns getur gefið honum eitt launaþrep eða fleiri og skal mat byggjast á eftirfarandi þáttum:

- Starfsmaður sýnir góðan faglegan árangur í starfi
- Starfsmaður sýnir góða ástundun og sveigjanleika á álagstímum í starfsemi stofnunar vegna viðamikilla verkefna.
- Starfsmaður sýnir frumkvæði og metnað í starfi og getur tekið sjálfstæðar ákvarðanir, leitt vinnu hóps starfsmanna og verið virkur þátttakandi í hópavinnu.
- Meta má sérstaklega ástundun símenntunar, þátttöku á fagfundum og fræðistörf.

5 Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni falið tímabundið verkefni sem felur í sér meiri ábyrgð eða umfang en gert er ráð fyrir í viðvarandi verksviði skal hann fá hækkun launa meðan á því stendur. Greitt skal samkvæmt þeirri ábyrgð eða umfangi sem starfið felur í sér og gerður um það sérstakur samningur.

Dæmi um tímabundna þætti:



- Tímabundin aukin ábyrgð.
- Innleiðing verkefna.
- Þróun og nýsköpun.
- Sérstakt álag og erfiðleikastig.
- Vinnutímasveigjanleiki og annar sveigjanleiki í starfi.

6 Ýmis ákvæði

6.1 Starfsmannasamtal

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Leitast skal við að þeim verði lokið fyrir lok desember ár hvert. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanna, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl, sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali.

6.2 Endurmenntun og starfsþróun

Stofnunin skal hafa á að skipa hæfu starfsfólki og stjórnendur skulu sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði.

Starfsmenn skulu hafa tækifæri til starfsþróunar innan stofnunarinnar. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir starfslýsingu á viðvarandi verksviði og möguleika til starfsþróunar. Starfsþróun er ferli til að þróa færni starfsmanns m.t.t. þarfa stofnunarinnar og samkvæmt áhuga og ósk starfsmanns.

6.3 Ágreiningsmál

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr kjarasamnings.

6.4 Vísiregla

Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa ígildi vísireglu gagnvart öðrum starfsmanni eða starfsmönnum svo tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.



7 Gildistími

Stofnanasamningur þessi tekur gildi frá og með 1. júní 2016.

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Reykjavík, 24. júní 2016

F.h. Kjarafélags viðskipta- og hagfræðinga

Karna Ósk Þórunn



F.h. embættis héraðssaksóknara

F.h. Stéttarfélags lögfræðinga,
Fræðagarðs og Félags íslenskra
félagsvísindamanna

Sigrún Þórunn Sigmundsdóttir

Bókun 1

Yfirvinna

Aðilar eru sammála um að raða hverjum og einum starfsmanni upp á nýtt samkvæmt ákvæðum þessa stofnanasamnings. Ef starfsmaður raðast lægra en í eldra launakerfi skal bætt úr því þar til viðkomandi starfsmaður hefur náð jafnri eða hærri röðun en áður var. Með þessu geta því eldri viðbótarflokkar og -þrep og föst yfirvinna að hluta til fallið niður hjá hluta starfsmanna en á móti kemur þá jöfn eða hærri grunnröðun.

Við gildistöku þessa samnings falla fastlaunasamningar úr gildi þar sem við á.

Ofangreinda launaákvörðun skal skjalfesta, sem starfsmaður og stofnun undirrita.

Samþykki starfsmaður ekki að fastlaunasamningur falli úr gildi við gildistöku þessa samnings, þarf að segja fastri yfirvinnu formlega upp.

Afsali starfsmaður sér ekki föstum yfirvinnugreiðslum verður eldri launaröðun hans óbreytt þar til uppsögn stofnunar á föstum yfirvinnugreiðslum tekur gildi.

Breytt samsetning launa og ný launaröðun skal í engum tilvikum leiða til lækkunar heildarlauna starfsmanns.

Bókun 2

Aðilar eru sammála um að meta reynslu af samningi þessum á árinu 2017 og kanna hvort tilefni sé til breytinga á ákvæðum hans.



Handwritten signature and date: 802/1018