

Stofnanasamningur við embætti ríkissaksóknara á grundvelli samkomulags fjármálaráðherra og aðildarfélaga BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra félagsmanna í Stéttarfélagi lögfræðinga sem starfa hjá ríkissaksóknara. Samningurinn er hluti samnings félagsins og fjármálaráðherra, dags. 28. febrúar 2005, sbr. 11. gr.

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, þjálfun, starfsreynsla og færni (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að gegna starfinu. Röðun skal miðast við grunnverksvið í viðkomandi starfi og samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafa áhrif á laun og með hvaða hætti, er vísiregla gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

2.2. Skilgreining starfsheita

Launakerfi löglærðra starfsmanna hjá ríkissaksóknara, sem ekki fá laun samkvæmt ákvörðun kjararáðs, byggir á eftirgreindum starfsflokkum:

Löglærður fulltrúi 1

Starfið felst í almennum/venjubundnum lögfræðistörfum sem unnin eru undir handleiðslu og umsjón ríkissaksóknara, vararíkissaksóknara eða saksóknara. Grunnmenntunarkrafa í starfið er BA próf í lögfræði.

Löglærðum fulltrúa 1 skal grunnraðað í lfl. 8.

Löglærður fulltrúi 2

Starfið felst í að vinna sjálfstætt að verkefnum og afgreiða einstök mál með faglegum hætti en undir eftirliti ríkissaksóknara eða þess sem hann felur eftirlitið. Fulltrúinn á samskipti við dómstóla, lögmenn og önnur embætti í sambandi við mál sem honum hafa verið falin til meðferðar og afgreiðslu.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er cand. jur. próf í lögfræði eða meistarapróf.

Löglærðum fulltrúa 2 skal grunnraðað í lfl.11.

Aðstoðarsaksóknari

Starfið felst í að vinna sjálfstætt að verkefnum og hafa umsjón með tilteknum málaflokkum og/eða verkefnum. Í umsjóninni felst skipulagning viðkomandi málaflokka/verkefna, stjórnun þeirra og eftirlit og nauðsynleg samskipti við aðila utan stofnunar vegna viðkomandi málaflokka/verkefna.

Grunnmenntunarkrafa í starfið er cand. jur. próf í lögfræði eða meistarapróf.

Aðstoðarsaksóknara skal grunnraðað í lfl. 13.

3. Persónu- og tímabundnir þættir

3.1. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samanlögð vinna við embættið eða sambærilegar stofnanir. Starfsreynsla áunnin við tímabundna ráðningu skal einnig teljast að fullu.

Eftir 1 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 2,5% álag
Eftir 3 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 5% álag
Eftir 7 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 7,5% álag
Eftir 12 ár í starfi skulu starfsmenn hækka um 10% álag

3.2. Menntun

Viðbótarmenntun sem nýtist í starfi umfram grunnkröfur skal metin til hækkunar frá 2,5% og allt að 15% álagi.

Hafi lögfræðingur staðist prófraun skv. 7. gr. laga nr. 77, 1998 um lögmenntun og hlotið réttindi til að vera héraðsdómslögmaður skal það metið til hækkunar um 2,5% álag.

3.3. Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur að sér tímabundið viðbótarábyrgð og/eða álag án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað vegna sérstakra tímabundinna verkefna getur óskað eftir álagsgreiðslum vegna slíkra aukaverkefna.

3.4. Mat á hæfni og frammistöðu

Við mat á hæfni og frammistöðu einstakra starfsmanna skal m.a. taka tillit til eftirfarandi:

- starfsmaður sýnir góðan árangur í starfi,
- starfsmaður sinnir fræðilegum athugunum á starfssviði embættisins,
- starfsmaður hefur reynslu af störfum utan embættisins,
- starfsmaður getur sinnt starfi á fleiri en einu verksviði,
- starfsmaður hefur mikla reynslu/þekkingu á verksviði sínu (sérhæfing),
- starfsmaður sýnir frumkvæði í starfi,
- starfsmaður sækist eftir að afla sér símenntunar.

4. Endurmat starfskjara

Starf og starfskjör starfsmanns skal metið reglulega og sérstaklega þegar um meiri háttar endurskoðun verklags/stjórnskipulags innan stofnunar er að ræða. Ríkissaksóknari (eða sá er hann felur verkefnið) boðar til árlegra starfsmannasamtala.

5. Réttur til endurmats á starfi

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum vegna mats á röðun starfsmanns í launaflokk skal vísað til samstarfsnefndar í samræmi við ákvæði kjarasamnings.

6. Hlutverk samstarfsnefndar

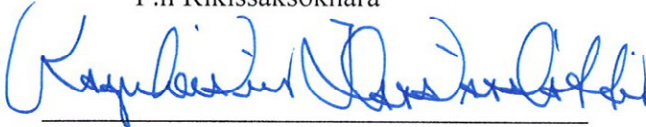
Samstarfsnefnd annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi samkvæmt ákvæðum í samkomulagi fjármálaráðherra og aðildarfélaganna BHM frá 28. febrúar 2005 um breytingar og framlengingu á kjarasamningum aðila. Samstarfsnefndin skal einnig semja um röðun starfa samkv. 25. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna. Nefndin fjallar um ágreiningsmál sem upp kunna að koma vegna framkvæmdar stofnanasamnings.

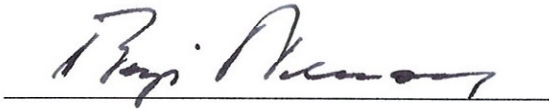
7. Gildistími og endurskoðun.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. maí 2006 og skal endurskoðaður þegar annar hvor sammingsaðila óskar þess.

Reykjavík, 11. janúar 2007

F.h Ríkissaksóknara





F.h. Stéttarfélags lögfræðinga

