

Stofnanasamningur

milli embættis héraðssaksóknara og Sameykis – stéttarfélags í almannapjónustu.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna Sameykis stéttarfélags í almannapjónustu sem starfa hjá embætti héraðssaksóknara og er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma.

2. Markmið

Markmið samnings þessa er að stuðla að því að embætti héraðssaksóknara hafi ávallt á að skipa hæfu og áhugasömu starfsfólki er vinnur af einurð að verkefnum embættisins og býr við starfsumhverfi sem skapar því möguleika á að vaxa og dafna í starfi, auka við hæfni sína, auka við möguleika á bætum kjörum og samhæfa starf og fjölskyldulíf. Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að launakerfið sé gagnsætt og samræmt.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og komi í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að launakerfið gefi kost á að frammistaða og hæfni einstaklinga í starfi sé metin og felí í sér tækifæri til starfsþróunar innan embættisins.
- Að launakerfið tryggi þróun og stuðli að skilvirkni og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum embættisins og starfsmanna.

3. Almennar forsendur röðunar

3.1 Starfaflokkar og lágmarksröðun

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF21, 1. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð sem í starfinu felast auk þeirrar færni sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Röðun miðast við viðvarandi verksvið og samþykktar starfslýsingar. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna eða skipulagi embættisins, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals. Röðun launaflokka er lágmarksröðun. Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.1.1. Ritari við móttöku: Starfið felur í sér móttöku í afgreiðslu embættisins og símasvörun á opnunartíma þess. Jafnframt margvísleg störf við rekstrarmál og starfsmannamál, þ.á.m. úthlutun bílastæðakorta fyrir starfsmenn og eftirfylgni, umsýslu með strætisvagnakortum og sundkortum starfsmanna og umsjón með ökutækjum embættisins. Þá felur starfið í sér móttöku og stimplun reikninga ásamt þjónustu við saksóknarsvið um fjölföldun, skönnun og útbúning gagna, sem og að annast önnur verkefni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.

Lágmarkslaunaflokkur 18

3.1.2. Ritari: Almenn ritara- og skrifstofustörf auk afleysinga í móttöku, við skráningu í málaskrá og önnur störf eftir því sem við á hverju sinni og yfirmaður felur honum.

Lágmarkslaunaflokkur 15

bsj 

3.1.3. Ritari á saksóknarsviði: Starfið felur í sér aðstoð við ákærendur við ýmis verkefni tengd ákærumeðferð og saksókn. Er þar m.a. um að ræða frágang ákæruskjala og fylgibréfa til héraðsdóms, ritun bréfa og lokafrágang gagna sem ákærendur senda frá sér, skráning mála og ferla í málaskrár o.fl. Að auki leysir hann af í móttöku eftir þörfum og annast önnur verkefni sem yfirmaður felur honum.

Lágmarkslaunaflokkur 19

3.1.4. Ritari við endurritun: Starfið felur í sér endurritun á skjallett form á yfirheyrslum sem framkvæmdar eru hjá embætti héraðssaksóknara og teknar eru upp í hljóði og mynd, yfirferð og leiðréttingum texta og skilum á skjallettu endurriti yfirheyrslu til ábyrgðarmanns sakamáls. Að auki leysir hann af í móttöku og annast önnur verkefni samkvæmt ákvörðun yfirmanns.

Lágmarkslaunaflokkur 17

3.1.5. Sérfræðingur: Starfið felur í sér vinnu við ýmis sérhæfð verkefni á verkefnasviði embættisins samkvæmt nánari ákvörðun yfirmanns. Hér undir falla lestur, öflun, úrvinnsla og greining gagna og skráning í gagnagrunna. Jafnframt ritun bréfa, meðferð erinda og gerð álitgerða. Einnig þátttaka í rannsóknaraðgerðum sakamála undir stjórn lögreglumanns eða löglærðs starfsmanns og önnur verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni.

Lágmarkslaunaflokkur 24

3.1.6. Rekstrarfulltrúi: Starfið felur í sér vinnu á sviði rekstrar- og starfsmannamála svo sem fjármálaumsýslu, yfirferð og skráningar launa- og orlofsmála starfsmanna, vinnslu í mannauðskerfi ríkisins, utanumhald ferðamála, bókun, greiðslu og umsýslu reikninga, umsjón með eignaskrá og verkefni tengd húsnæðismálum embættisins. Þá annast rekstrarfulltrúi einnig önnur verkefni sem yfirmaður felur honum.

Lágmarkslaunaflokkur 27

3.1.7. Kerfisstjóri: Starfið felur í sér tölvurannsóknir og úrvinnslu tölvutækra gagna, aðstoð við rannsakendur við framkvæmd lögregluaðgerða og tæknilegrar úrvinnslu gagna úr rafeindabúnaði, svo og utanumhald og aðgengi tölvutækra gagna. Kerfisstjóri er tengiliður héraðssaksóknara við tölvudeild ríkislögreglustjóra og veitir starfsmönnum héraðssaksóknara almenna notendabjónustu. Jafnframt annast hann samskipti og vinnu vegna öryggiskerfa og önnur verkefni sem yfirmaður felur honum.

Lágmarkslaunaflokkur 34

4. Menntun og persónubundnir þættir

Álag fyrir persónubundna þætti er varanlegt enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Meta skal persónubundna þætti til röðunar í launaflokka/prep. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

Hafi starfsmaður náð álagsþrepi 8 samkvæmt launatöflu skal hann flytjast upp um launaflokk í næstu launatöflu fyrir ofan þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Við þessa framkvæmd skal skjalfesta launaákvörðun sem starfsmaður og embætti undirrita, en þar koma fram skýringar á launaflokkum og álagsþrepum ásamt samsetningu launa.

Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 4.1 – 4.3

b83 

4.1 Menntun

Héraðssaksóknari skal hafa að skipa hæfu starfsfólki og skulu stjórnendur sjá til þess að starfsfólk geti viðhaldið og aukið við þekkingu á sínu fagsviði, m.a. með tækifærum til endurmenntunar. Skulu starfsmenn hafa tækifæri til starfsþróunar innan embættisins þar sem markmiðið er að þróa færni starfsmannsins m.t.t. þarfa embættisins og samkvæmt áhuga og ósk starfsmannsins.

4.1.1. Menntun á framhaldsskólastigi, iðnmenntun o.fl.

Menntun starfsmanns, sem nýtist í starfi, skal metin til hækkunar launa samkvæmt eftirfarandi:

- Stúdentspróf, iðnmenntun eða annað sambærilegt nám á framhaldsskólastigi skilar hækkun um 1 launaflokk.

4.1.2. Háskólamenntun

Starfsmaður sem lokið hefur háskólamenntun skal njóta sambærilegra launakjara eins og félagsmaður stéttarfélags háskólamenntaðra ef um er að ræða sambærilegt starf.

- Diplómagráða á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi, skilar hækkun um 2 launaflokka.
- Grunnám á háskólastigi (BA/BS/B.Ed og sambærilegt) og nýtist í starfi, skilar hækkun um 4 launaflokka.
- Meistaránám á háskólastigi og nýtist í starfi, skilar hækkun um 4 launaflokka til viðbótar.

4.1.3. Starfsnám/símenntun sem nýtist í starfi

Starfsmenn geta sótt starfsnám, símenntun og þjálfun sem nýtist í starfi í samráði við stjórnendur embættisins.

Starfsmaður getur hækkað um launaflokk þegar eftirfarandi fjölda kennslustunda er náð:

- Nám allt að 60 klst. 1 launaflokkur bætist við
- Nám allt að 120 klst. 1 launaflokkur bætist við
- Nám allt að 200 klst. 1 launaflokkur bætist við

Þá er enn fremur heimilt að hækka starfsmann um launaflokka þegar um er að ræða aukna menntun sem er sérstaklega til þess fallin að gera starfsmann hæfari til stjórnáráðgjafar hjá embættinu.

4.2. Starfsreynsla

Starfsreynsla hjá héraðssaksóknara skal metin til hækkunar launa samkvæmt eftirfarandi:

- Eftir 1 ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1. álagsþrep.
- Eftir 2 ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1. álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 5 ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1. álagsþrep til viðbótar.
- Eftir 10 ár í starfi skal starfsmaður fá hækkun um 1. álagsþrep til viðbótar.

Heimilt er að meta starfsreynslu hjá öðrum vinnuveitanda ef hún nýtist í starfi.

4.3 Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar

Meta skal sérstaklega eftirfarandi einstaklingsbundna hæfni eða eiginleika starfsmanns til hækkunar launa nýtist þeir í starfi hjá embætti héraðssaksóknara og ekki hefur þegar verið umbunað fyrir við launaröðun starfs sbr. 3 kafli hér að ofan:

- Þekking, réttindi, reynsla og færni
 - Nám og þjálfun á því fagsviði sem starfsmaður starfar á en er ekki metið skv. gr. 4.1.
 - Sérþekking, fagreynsla eða önnur reynsla sem nýtist í starfi.
 - Starfsmaður býr yfir menntun eða reynslu sem er sjaldgæf á markaði eða gerir viðkomandi verðmætari í starfi.
- Persónubundnir eiginleikar
 - Greiningarhæfni og lausnarmiðuð nálgun.
 - Veruleg afköst eða sérstakur árangur í starfi.
 - Sérstök hæfni til samskipta og samvinnu.
 - Starfsmaður sýnir frumkvæði og faglega forystu.
- Önnur atriði

5. Tímabundnir þættir

Sé starfsmanni tímabundið falið viðbótarverkefni, ábyrgð, umfang eða álag sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum fækkað, skal hann fá sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi þrepa, launaflokks/a eða greiðslu með öðrum hætti. Þá er metin sú ábyrgð og umfang sem tímabundna verkefnið hefur í för með sér og greitt samkvæmt því. Gera skal sérstakan samning sem er tímabundinn viðauki við ráðningarsamning. Slíkan samning skal að jafnaði gera fyrir fram.

Við ákvörðun um mat skal m.a. taka tillit til einhvers/einhverra af eftirfarandi þáttum:

- Eðli og þyngd verkefna
- Starfið felur í sér sérstaka ábyrgð
- Starfinu fylgir kennsla, ráðgjöf og leiðbeiningar
- Frumkvæði í starfi og sjálfstæði í vinnubrögðum
- Starfsmaður sýnir góðan árangur og frammistöðu í starfi
- Færni í samstarfi við aðra
- Hagræðing, aukin afköst og framleiðni í starfi
- Ástundun, vinnutímasveigjanleiki, áhugi og framkoma
- Markaðsálag og eftirspurnarálag
- Umbun fyrir tryggð við embætti

6. Starfsmannasamtöl og launaviðtöl

6.1 Starfsmannasamtöl og starfslýsingar

Starfsmannasamtöl starfsmanns og yfirmanns skulu fara fram einu sinni á ári.

Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði/starfi starfsmanna svo og vegna skipulagsbreytinga eða starfsþróunar og skulu þá uppfærðar. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður hans ræða það við forstöðumann. Yfirmaður skal gera forstöðumanni grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig.

bss 

6.2. Launaviðtal

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launaviðtali til að ræða starfskjör sín og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans samkvæmt samningi þessum. Forstöðumaður skal að jafnaði boða til launaviðtals innan fjögurra vikna frá beiðni og niðurstaða liggja fyrir og kynnt starfsmanni innan fjögurra vikna frá því launaviðtal fór fram.

7. Ágreiningsmál og samstarfsnefnd

Hlutverk samstarfsnefndar er skilgreint í kjarasamningi Sameykis. Samstarfsnefnd 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.

8. Endurskoðun

Aðilar samnings þessa skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þá skal metið hvort forsendur hafi breyst, t.d. ef breytingar verða á skilgreiningum verkefna og verkþátta. Heimilt er hvorum aðila um sig, embættið eða fulltrúa stéttarfélags að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar hvor aðili hans fer fram á slíka endurskoðun.

9. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júlí 2022.

Reykjavík, 16. júní 2022.

Héraðssaksóknari



 **SAMEYKI**
STÉTTARFÉLAG Í ALMANNAPJÓNUSTU
F.h. Sameyki 89 • 105 Reykjavík
Græniseyri stéttarfélags
í almannapjónustu

Þorsteinn Skili Sveinsson

Bókun

Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi og viðauka við hann falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings. Með samningi þessum er leitast við að fækka yfirvinnutímum til að betur sé gætt að samræmingu vinnu og einkalífs. Jafnframt verður leitast við að vinna umfram dagvinnu verði samræmd eftir því sem unnt er.

Launasamsetning breytist með þeim hætti að yfirvinnutímum verði fækkað á móti fjölgun launaflokka. Einnig geti komið til breyttrar samsetningar á þrepum og eftir atvikum fækkun þrepa vegna einstaklingsbundinnar hæfni og eiginleika í þeim tilvikum sem starfsmaður er færður yfir í starfaflokk sem er hærra raðaður en við þá færslu á milli flokka er verið að meta sömu hæfni sem hann fékk áður metna til þrepa. Breytt samsetning launa og launaröðun á grundvelli þessa samnings skal hvorki leiða til lækkunar dagvinnulauna né heildarlauna starfsmanns.

Gengið verður frá sérstöku launablaði um forsendur röðunar við hvern og einn starfsmann þar sem koma fram skýringar á samsetningu launaröðunar og fastra heildarlauna þannig að sameiginlegur skilningur sé milli embættisins og viðkomandi starfsmanns um launasetningu.

þSS 