

# Stofnanasamningur embættis héraðssaksóknara og Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

## Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna í Kjarafélagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga sem hafa ráðningasamband við embætti héraðssaksóknara. Samkomulagið er hluti kjarasamnings félagsins og fjármálaráðherra, eins og hann er á hverjum tíma, sbr. 11. kafla.

## Markmið samnings

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 bættum kjörum og samhæfa starf og fjölskyldulíf. Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að launakerfið sé sveigjanlegt og komi í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta.
- Að launakerfið tryggi þróun og stuðli að skilvirkni og nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum embættisins og starfsmanna.

## Almennar forsendur röðunar

Röðun miðast við að um viðvarandi/stöðugt verkswið 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 verkswið eða samþykktar starfslýsingar. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits embættisins eða annars formlegs starfsskipulags. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verkswiði starfsmanna eða skipulagi embættisins, starfsþróunar eða með hliðsjón af frammistöðumati sem gert er á grundvelli starfsmannasamtals.

### **3.1. Starfaflokkar og lágmarksröðun**

Launakerfi héraðssaksóknara sem snýr að félagsmönnum Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga byggir á eftirfarandi grunnröðun starfaflokka:

#### **3.1.1. Sérfræðingur I**

Starfið felur í sér vinnu við verkefni er varða rannsóknir sakamála og önnur verkefni embættisins og aðstoð við saksóknarmeðferð samkvæmt nánari ákvörðun yfirmanns. Hér undir falla lestur og greining gagna, öflun og úrvinnsla gagna, ritun bréfa og meðferð erinda, gerð álitsgerða, undirbúningur og þátttaka í yfirheyrslum og rannsóknaraðgerðum sakamála þeirra undir stjórn lögreglumanns eða löglærðs starfsmanns og önnur verkefni sem starfsmanni eru falin af yfirmanni.

*Lágmarkslaunaflokkur 11- miðað er við BA/BSc. gráðu eða sambærilega menntun.*



### 3.1.2. Sérfræðingur II

Sérfræðingur II sinnir sömu eða sambærilegum verkefnum og sérfræðingur I en er einnig falið flóknari verkefni til meðferðar og úrlausnar er varða þátttöku í rannsóknum sakamála og við saksóknarmeðferð máls. Auk þess nýtir hann sérþekkingu sína við greiningar viðfangsefna, í samskiptum við aðila og stofnanir í tengslum við meðferð máls og við 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.

*Lágmarkslaunaflokkur 15 - miðað er við MA/MS eða sambærilega menntun. Í undantekningartilvikum er þó heimilt að víkja frá kröfum um grunnmenntun og miða að lágmarki við BA/BSc gráðu eða sambærilega menntun ef fyrir hendi er veruleg og víðtæk reynsla á því sviði sem starfið tekur til.*

### 3.1.3. Sérfræðingur III

Sérfræðingur III annast sömu eða sambærileg verkefni og sérfræðingur I og II en að auki eru honum falin flóknari verkefni, svo sem að stýra rannsóknum, aðgerðum eða málaflokkum hjá héraðssaksóknara. Sérfræðingur III býr yfir víðtækri og verulegri starfsreynslu, sérþekkingu og hæfni á verkefnasviði héraðssaksóknara. Unnt er að fela honum verkefnastjórnun, þátttöku á fundum og viðburðum fyrir hönd embættisins. Auk þess er hann í forystuhlutverki vegna rannsókna, verkefna eða málaflokka, leiðbeinir öðrum og/eða stýrir verkefnum, ber ábyrgð á framkvæmd þess gagnvart næsta yfirmanni og getur einnig verið falin heimild til ákvarðanatöku vegna slíkra verkefna.

*Lágmarkslaunaflokkur 17 - miðað er við MA/MS. gráðu eða sambærilega menntun.*

## 3.2 Krafa um menntun

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BS) samkvæmt framangreindum starfaflokkum 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 fyrir neðan:

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

Lengra formlegt grunnnám skal metið með sambærilegum hætti.

## 4. 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 þrep. Forsendur álagspátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi.

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



#### 4.1. Viðbótarmenntun

Sérstaklega skal meta formlega framhaldsmenntun á háskólastigi sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi og því miðað við að hún sé á fagsviði viðkomandi starfsmanns. Viðbótarmenntun skal metin samkvæmt neðangreindu og til samræmis við túlkun fjármála- og efnahagsráðuneytisins á útfærslu menntunarákvæðis úrskurðar gerðardóms gagnvart 18 stéttarfélögum innan BHM frá 14. ágúst 2015.

- 2 þrep fyrir 60 ECTS eininga diplómu
- 4 þrep fyrir meistargráðu eða LL.M nám
- 6 þrep fyrir doktorsnám eða sambærilega gráðu

#### 4.2. Starfsreynsla

Starfsaldur er skilgreindur sem samanlögð vinna hjá embættinu og við sambærileg störf og ber að meta þá reynslu sem honum fylgir til álagsþrepa. Starfstími áunninn við skammtímaráðningu hjá embættinu skal einnig teljast að fullu.

Starfsaldur er metinn með eftirfarandi hætti:

- Eftir 1 ár í starfi 1 álagsþrep
- Eftir 3 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar
- Eftir 7 ár í starfi 1 álagsþrep til viðbótar

#### 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 til ECTS eininga.
  - 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

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við þrepum, launaflokkum eða með tiltekinni upphæð á mánuði, með eingreiðslu fyrirfram eða að loknu verki. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Forsendur álagspáttu skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns.

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, launaflokka eða greiðslna. 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.



Dæmi um tímabundna þætti:

- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig starfs/verkefnis
- Kennsla og umsjón með nýliða
- Aukið álag vegna fjarvista eða veikinda starfsmanna
- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi
- Vinnutímasveigjanleiki og liðlegheit
- Óvenju umfangsmikil verkefni, s.s. umsjón með ráðstefnum
- o.s.frv.

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag í 18 til 24 mánuði ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum. Þá skal endurskoða starfslýsingu og starfaflokkun og gera viðeigandi breytingar á launasetningu viðkomandi.

Launa skal starfsmönnum sérstaklega sinni þeir starfi sínu vel og umfram það sem til er ætlast, enda sé hægt að sýna fram á það með mælanlegum hætti.

## 6. Aðrar launaliðir

### 6.1 Önnur laun

Auk mánaðarlauna er heimilt að greiða önnur laun er starfinu fylgja með mánaðarlegri greiðslu. Önnur laun geta verið vegna reglubundinnar yfirvinnu og starfstengds álags sem ekki verður mælt í tíma. Önnur laun koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

### 6.2 Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3 í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af forstöðumanni og vera í samræmi við reglur fjármála- og efnahagsráðherra um greiðslur viðbótarlauna. Fjárhæð viðbótarlauna skal byggja á málefnalegum sjónarmiðum. Greiða má viðbótarlaun í allt að sex mánuði en ef tilefni er til er heimilt að framlengja greiðslu þeirra um þrjú mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

### 6.3 Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, enda tilheyri starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærri laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Æskilegt er að þetta sé rökstutt með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun í viðurkenndar launakannanir.

### 6.4 Sértæk/sérstök félagsgjöld:

Embættið greiðir félagsgjald/félagsgjöld starfsmanna í innlendum og erlendum fagfélögum ef þess er óskað og sem samþykkt er af forstöðumanni enda nýtist það bæði starfsmanni og embættinu.



## 7. Önnur ákvæði

### 7.1 Starfsmannasamtöl

Starfsmannasamtal starfsmanns og yfirmanns skal fara fram árlega til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef talin er ástæða til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstöðumann. Yfirmaður skal gera forstöðumanni grein fyrir því hvernig starfsmenn hafa staðið sig.

### 7.2 Starfsþróun og endurmenntun

Embættið 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 embættisins. Í árlegu starfsmannasamtali skal farið yfir möguleika starfsmanns til starfsþróunar.

### 7.3 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. Starfsmanni skal svarað eins fljótt og verða má.

### 7.4 Vísiregla

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

## 8. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum sem upp kunna að koma við framkvæmd stofnansamnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar aðila. Hvor aðili um sig getur skotið ágreiningsefnum til samstarfsnefndar og kallað hana til starfa. Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt launaraðað getur hann vísað máli sínu til samstarfsnefndar, sbr. kafla 11.4. í kjarasamningi aðila.

## 9. Ákvæði um 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. Að jafnaði skal samningurinn endurskoðaður eigi sjaldnar en annað hvert ár og hvenær sem annar aðili hans fer fram á slíka endurskoðun, sbr. 11. kafla kjarasamnings aðila.

## 10. Gildistími.

Samningur þessi gildir frá 1. ágúst 2022.

Reykjavík, 18. ágúst 2022  
f.h. embættis héraðssaksóknara



*Oddgeir R. Ottósson*

f.h. stéttarfélags

## 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.

Samþykki starfsmaður ekki fækkun yfirvinnutíma á móti fjölgun launaflokka við gildistöku þessa samnings verður eldri launaröðun hans óbreytt.

