

Stofnanasamningur
Fangelsismálastofnunar ríkisins, Félagsráðgjafafélags Íslands, Félags íslenskra
félagsvísindamanna, Fræðagarðs, Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga,
Stéttarfélags lögfræðinga og Sálfræðingafélags Íslands

1. gr. Gildissvið

Samningur þessi nær til starfsmanna Fangelsismálastofnunar ríkisins sem starfa og njóta ráðningarkjara samkvæmt gildandi kjarasamningi fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs og ofangreindra félaga, sbr. grein 11 í þeim samningi.

2. gr. Markmið

- Að tryggja stofnuninni vel menntað og hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að þróa og útfæra skilvirkt launakerfi sem taki mið af þörfum, verkefnum og markmiðum stofnunar og hvetji til árangurs.
- Að launakerfið nýtist sem stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunar og verði starfsmönnum hvatning til markvissari vinnu og aukinna afkasta.
- Að launakerfið feli í sér að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við reglubundið endurskoðun launa.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni sína og þróist í starfi.
- Að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- Að komið verði í veg fyrir ómálefnalegan launamun sem rekja má til kynferðis eða annarra ómálefnalegra þátta og að tillit sé tekið til fjölskyldusjónarmiða.

3. gr. Starfaflokkar og grunnröðun í launaflokka

3.1. Almennar forsendur röðunar

Samningur þessi nær til ákveðinna starfaflokka sem eru skilgreindir og grunnraðað til launa með eftirfarandi hætti. Grunnröðun í launaflokka byggir á starfslýsingum og miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksvið sé að ræða. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem fagleg ábyrgð, stjórnun, fjárhagsleg ábyrgð) sem í starfinu felst auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til staðsetningar starfa í skipuriti stofnunar. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

Ef gerð er krafa um viðbótarmenntun umfram grunnmenntun (BA/BSc) 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 (eða lögvernduð starfsréttindi krefjast slíks) 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.
- Doktorsgráða (180 einingar) = 3 launaflokkar.

Lengra formlegt grunn nám skal metið með sambærilegum hætti, s.s. 240 ECTS eininga Bsc til starfsréttinda.



3.2. Starfaflokkar

Sérfræðingur 1

Sérfræðingur 1 starfar á ábyrgð og undir faglegri stjórn annarra. Verkefni hans eru skýrt afmörkuð og felast aðallega í öflun ganga, úrvinnslu, almennri miðlun upplýsinga, leiðbeininga og eftirliti. Sérfræðingur 1 krefst BA prófs.

Sérfræðingur 2

Sérfræðingur 2 vinnur sjálfstætt og ber ábyrgð á faglegum gæðum verkefna sinna sem geta falist m.a. í lausn afmarkaðra og skilgreindra verkefna, við greiningu, ráðgjöf, öflun gagna, úrvinnslu og miðlun upplýsinga, ritun greinargerða, skýrslugerð. Sérfræðingur 2 hefur MA/ MSc-gráðu eða sambærilegt.

Sérfræðingur 3

Sérfræðingi 3 hefur verið falin umsjón og ábyrgð á yfirgripsmiklum verkefnum, málaflokkum sem og ákvarðanatöku. Með umsjón er m.a. átt við skipulagningu, samhæfingu við stefnu Fangelsismálastofnunar og stjórnun verkefna. Starfið getur krafist samskipta og samhæfingar við aðila innanlands og erlendis. Sérfræðingur 3 hefur MA / MSc-gráðu eða sambærilegt.

Sviðsstjóri

Starf sviðsstjóra felst m.a. ábyrgð á faglegri stefnumótun sviðsins, víðtækri stjórnun verkefna, áætlanagerð og samhæfingu við stefnu Fangelsismálastofnunar. Í starfinu felast samskipti og samhæfing við aðila innanlands og erlendis. Starfið getur falið í sér forystu í þverfaglegu sérfræðiteymi, fjárhagslega ábyrgð og/eða mannaforráð. Sviðsstjóri hefur MA / MSc-gráðu eða sambærilegt.

Forstöðumaður 1

Forstöðumaður 1 veitir forstöðu fangelsi með færri en 50 fönngum og/eða færri en 20 starfsmönnum. Forstöðumaður 1 hefur háskólapróf sem nýtist í starfi.

Forstöðumaður 2

Forstöðumaður 2 veitir forstöðu fangelsi með fleiri en 50 fönngum og/eða fleiri en 20 starfsmönnum. Forstöðumaður 2 hefur háskólapróf sem nýtist í starfi.

3.3. Grunnröðun í launaflokka

Starfaflokkum er grunnraðað í launaflokka með eftirfarandi hætti. Grunnröðun í launaflokka er lágmarksröðun og tekur mið af 3.1.

- Sérfræðingur 1 frá lfl. 10
- Sérfræðingur 2 frá lfl. 12
- Sérfræðingur 3 frá lfl. 14
- Sviðsstjóri frá lfl. 16
- Forstöðumaður 1 minni fangelsa frá lfl. 15
- Forstöðumaður 2 stærri fangelsa frá lfl. 19

Grunnröðun sviðsstjóra sem jafnframt er staðgengill forstjóra raðast 1 lfl. hærra allt árið um kring að öðrum kosti í samræmi við grein 9.2.1 í kjarasamningi viðkomandi félaga og ríkisins.

4. Persónubundnir þættir

Álagsþrep fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Dæmi um persónubundna þætti:

- Menntun, sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi
- Fag- og starfsreynsla. Starfsaldur hjá stofnun (umbun fyrir tryggð við stofnun) eða sambærilegum stofnunum (umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða)
- Markaðsálag eða eftirspurnarálag.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Kob", "AMF", and other illegible marks.

4.1 Menntun

4.1.1. 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.

Við lágmarksröðun bætast álagsþrep vegna viðbótarmenntunar á háskólastigi, sem nýtist í starfi sem hér segir að lágmarki:

- Diplóma (30 ECTS einingar) = 1 álagsþrep
- Diplóma (60 ECTS einingar) = 2 álagsþrep
- Meistaragráða (90 - 120 einingar) = 4 álagsþrep.
- Doktors- eða sambærilega gráða (180 einingar) = 6 álagsþrep.

Styttra formlegt nám skal metið með sama hætti.

Heimilt er að meta aðra menntun sem ekki er metin til ECTS-eininga en nýtist í starfi til a.m.k. eins álagsþreps.

4.1.2. Sérfræðileyfi sálfræðinga¹

- Áfangar að sérfræðileyfi skulu metnir með eftirfarandi hætti:
- 1. áfangi: 100 kennslustundir og 20 handleiðslutímar eða 15 ECTS ein. og 10 handleiðslutímar, hækkun um 1 þrep
- 2. áfangi: 200 kennslustundir og 40 handleiðslutímar eða 30 ECTS ein. og 20 handleiðslutímar, hækkun um 1 þrep
- 3. áfangi: 300 kennslustundir og 60 handleiðslutímar eða 45 ECTS ein. og 30 handleiðslutímar, hækkun um 1 þrep
- Sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis skv. reglugerð nr. 1088/2012, hækkun um 1 lfl.

Alls nemur hækkun vegna sérfræðileyfis 3 þrepum og 1 lfl.

4.2 Fag- og starfsreynsla

Starfsreynsla er metin á eftirfarandi hátt:

Starfsreynsla miðast við reynslu úr sama eða sambærilegu starfi. Röðun starfsmanns hækkar um eitt álagsþrep eftir tveggja ára starfsreynslu og annað álagsþrep eftir fimm ára starfsreynslu.

Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal teljast að fullu. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu sem nýtist við störf hans hjá stofnuninni má meta þá reynslu til hækkunar á sama hátt og starfsreynslu innan stofnunarinnar.

4.3. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður, markaðsálag í formi launaflokka og/eða launaþrepa vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu og/eða eftirspurnar. Ákvörðunin skal rökstudd með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísan til viðurkenndra launakannana. Heimilt er að taka mál til endurskoðunar breytist aðstæður á vinnumarkaði.

4.4. Hæfni og frammistaða

Heimilt er að meta til hækkunar, í formi launaflokka og/eða launaþrepa, hæfni og frammistöðu starfsmanna. Þeir þættir sem geta komið til álita í slíku mati er áhugi og frumkvæði í starfi, afköst, hæfni til að vinna undir álagi, geta til að ganga í störf annarra sérfræðinga hjá stofnuninni og gæði starfa.

¹ Sjá bókun 2 vegna sérfræðileyfa félagsráðgjafa.

5. Tímabundnir þættir

5.1. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða tímabundið sérstaka umbun, fjárhæð umfram föst mánaðarlaun, vegna sérstakra tímabundinna þátta svo sem aukins álags. Umbunin greiðist jafn lengi en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara.

5.2. Aukin tímabundin ábyrgð og/eða álag

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér aukna ábyrgð eða er tímabundið undir auknu álagi sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverksviði hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, getur fengið álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Ákvörðun um tímabundnar greiðslur skal að jafnaði tekin fyrirfram í samráði við starfsmann.

Dæmi um atriði sem geta leitt til greiðslu tímabundins álags:

- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Öflun nýrra verkefna / útgjaldasparandi verkefni.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar.
- Aukið álag vegna veikinda eða undirmönnunar.
- Tímabundin fækkun starfsmanna.
- Sérstök fræðsla eða kennsla innan stofnunar.
- Sérstök átaksverkefni, skilgreind af yfirmanni hverju sinni án þess að til komi fækkun annarra verkefna.
- Handleiðsla/fóstrun/þjálfun nýrra starfsmanna.

Tímabundið álag má greiða með því að bæta við launaflokkum, þrepum, með eingreiðslu að loknu verki eða tiltekinni upphæð á mánuði.

6. gr. Ýmis ákvæði

6.1. Endurmenntun og starfsþróun

Starfsþróunaráætlun er gerð einu sinni á ári. Mikilvægt er að greina þarfir stofnunar og starfsmanns með starfslýsingu að leiðarljósi. Starfsþróunaráætlun skal byggja á starfslýsingu og starfsmannasamtali.

6.2. Starfsmannasamtöl

Árlega, eigi síðar en 31. desember ár hvert, skulu fara fram starfsmannasamtöl. Í þeim gefst aðilum kostur á að fara yfir verkefnastöðu, starfsánægju, samskipti, aðbúnað, starfslýsingu, starfsþróun, stjórnun, endurmenntun og frammistöðu.

6.3. Réttur til endurskoðunar á röðun og ágreiningsmál

Telji starfsmaður að röðun hans í launaflokk og þrep sé röng miðað við ofanskráðar forsendur á hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningsmálum skal vísað til samstarfsnefndar skv. 11. gr. kjarasamninga.

6.4. Hækkun umfram 8 þrep á láréttum ási

Starfsmaður, sem hefur áunnið sér hækkun umfram 8 álagsþrep, færist í næstu launatölu næsta launaflokks fyrir ofan.

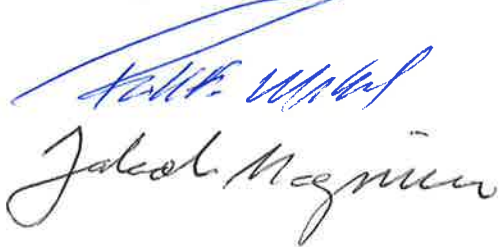
7. Gildistími

Um endurskoðun samningsins fer eftir 11. kafla kjarasamnings. Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans.

Stofnanasamningur þessi gildir frá 1. júní 2017.


Reykjavík, 11. september 2017


f.h. Fangelsismálastofnunar ríkisins


Jakob Magnússon

f.h.

Félagsráðgjafafélags Íslands

María Þorvaldsson
Félags íslenskra félagsvísindamanna

Guðrun A. Sigurdardóttir
Fræðagarðs

Guðrun A. Sigurdardóttir
Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga

Karen Öse Petrusdóttir
Stéttarfélags lögfræðinga

Guðrun A. Sigurdardóttir
Sálfræðingafélags Íslands

Anna Maura Feim



Bókun 1

Teljist handleiðsla starfsmanna nauðsynleg og hún nýtist í starfi við stofnunina skulu starfsmenn eiga kost á allt að 10 slíkum tímum á ári á kostnað hennar.

Bókun 2

Varðandi sérfræðileysi félagsráðgjafa

Félagsráðgjafar geta sótt um sérfræðileysi í félagsráðgjöf sbr. reglugerð nr. 1088/2012. Í stofnanasamningi dags. 29. júní 2017 er ekki ákvæði um að meta skuli sérfræðileysi félagsráðgjafa til launa. Félagsráðgjafafélag Íslands og Fængelsismálastofnun eru sammála um að stefnt skuli að því að innleiða sambærileg ákvæði um sérfræðileysi félagsráðgjafa og gilda fyrir sálfræðinga.

