



STOFNANASAMNINGUR

Sameykis stéttarfélags í almannapjónustu
og
Fangelsismálastofnunar ríkisins (FMS)
vegna starfa fangavarða



Efnisyfirlit:

1. Gildissvið	3
2. Markmið	3
3. Skilgreining starfaflokka	3
4. Röðun í launaflokka	4
5. Persónubundnir þættir	4
6. Tímabundnir þættir	6
7. Aðrir launaliðir	7
8. Önnur ákvæði	7
9. Endurskoðun og samstarfsnefnd	9
10. Gildistími	9
Bókanir og fylgiskjöl	10
Fylgiskjal með stofnanasamningi, dags. 15 júní 2017	12



1. Gildissvið

Stofnanasamningur þessi nær til allra félagsmanna Sameykis stéttarfélags sem eru í starfi hjá Fangelsismálastofnun ríkisins hverju sinni og starfa við fangavörslu í fangelsum án tillits til stöðuheitis.

Stofnanasamningurinn er gerður samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings milli Sameykis og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Stofnanasamningur er hluti af kjarasamningi og er meðal annars ætlað að stuðla að skilvirkara launakerfi sem tekur mið af þörfum og verkefnum stofnunar og starfsmanna hennar. Hann er sérstakur samningur milli stofnunar og stéttarfélags um aðlögun tiltekinna þátta kjarasamningsins að þörfum stofnunar og starfsmanna með hliðsjón af eðli starfsemi, skipulagi og/eða öðru því sem gefur stofnun sérstöðu. Stofnanasamningurinn byggir á 11. kafla núgildandi kjarasamnings Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs.

2. Markmið

Aðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með þessum stofnanasamningi.

- a. Að styrkja fagmennsku í starfi starfsmanna fangelsa til að mæta auknum kröfum sem gerðar eru til þeirra samkvæmt lögum um fullnustu refsinga, Evrópskum fangelsisreglum og reglugerð um menntun fangavaraða. Í því felst meðal annars að starfsfólk fangelsa ber ekki aðeins ábyrgð á gæslu fanga heldur einnig á aðgæslu og mannlegum samskiptum sem lið í undirbúningi að því að fangi megi lifa án afbrota eftir að fangavist lýkur.
- b. Að launakerfið endurspegli breyttar áherslur samkvæmt a. lið og auknar menntunarkröfur sem gerðar eru til starfsfólks fangelsa.
- c. Að launakerfið sé til þess fallið að laða að hæfileikaríkt fólk til að sinna því vandasama en þýðingarmikla starfi sem unnið er í fangelsum.
- d. Að launakerfið sé sveigjanlegt og að ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gagnsæjum hætti.
- e. Að launaþróun fangavaraða sé virk samkvæmt 11. kafla kjarasamnings aðila og aukin verkefni og verkefni utan skyldustarfa fangavaraða skulu metin til aukinna launa.
- f. Að auka möguleika fangavaraða á flutningi milli starfaflokka og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til áhrifa á framgang í starfi.
- g. Að starfsmenn búi við starfsumhverfi sem skapar möguleika fyrir þá að dafna og vaxa í starfi sem samhfir starf og fjölskyldulíf.

3. Skilgreining starfaflokka

Launakerfi fangavaraða byggist á eftirfarandi starfaflokkum. Starfslýsingar eru ein af forsendum röðunar starfa í launaflokka og á að uppfæra lýsingar í takt við þróun starfa.

- a. **Fangavörður I:** Afleysingafólk og aðrir fangaverðir sem ekki hafa lokið fangavaraðaprófi sem sinna almennum störfum fangavaraðar sem að jafnaði eru undir stjórn annarra. Tímabundið má fela fangaverði í umsjón t.d. með verslun og eða önnur verkefni sem yfirmaður kann að fela starfsmanni í tímabundinni ráðningu.
- b. **Fangavörður II:** Fangavörður sem hefur lokið prófi frá Fangavaraðaskóla eða hefur starfað við fangavörslu í samfelld í 24 mánuði og á þeim tíma hefur ekki verið boðið upp á nám í fangavaraðafræðum. Hann annast öll almenn störf á sviði fangavörslu undir stjórn annarra. Í starfinu getur falist umsjón verkefna sem og verkstjórn. Þarf að geta veitt fullnægjandi leiðbeiningar til skjólstæðinga stofnunar og starfsmanna.



- c. **Fangavörður III:** Fangavörður með viðbótarábyrgð og/eða þekkingu og hefur lokið prófi frá Fangavarðaskóla. Sér um sérhæfð verkefni á borð við verkstjórn fanga, viðhald eða aðra sérstaka þjónustu, t.d. leiðbeinandi tilsögn til starfsfólks og nýrra fangavarda.
- d. **Varðstjóri:** Starfið felst í umsjón ákveðinna verkefna sjálfstætt og/eða undir stjórn annarra. Ber ábyrgð á vakt í fjarveru varðstjóra. Þarf að geta veitt fullnægjandi leiðbeiningar til skjólstæðinga stofnunar og starfsmanna.
- e. **Aðalvarðstjóri:** Starfið felst í stjórn vaktar og felur fyrst og fremst í sér að skipuleggja, stjórna og samhæfa störf. Þarf að geta veitt fullnægjandi leiðbeiningar til skjólstæðinga stofnunar og starfsmanna.
- f. **Deildarstjóri:** Ber ábyrgð á deild og/eða tilteknum verkefnum þvert á fangelsi. Starfið felst fyrst og fremst í að skipuleggja, stjórna eða hafa umsjón með verkefnum og/eða málaflokkum. Þarf að geta veitt fullnægjandi leiðbeiningar til skjólstæðinga stofnunar og starfsmanna. Í starfinu getur falist að koma fram fyrir hönd stofnunar.

4. Röðun í launaflokka

Eftirfarandi launaflokkar skulu vera grunnröðun fyrir hvern starfaflokk:

Starfaflokkar

<u>Fangavörður I</u>	<u>9</u>
<u>Fangavörður II</u>	<u>12</u>
<u>Fangavörður III</u>	<u>12.2</u>
<u>Varðstjóri</u>	<u>16</u>
<u>Aðalvarðstjóri</u>	<u>22</u>
<u>Deildarstjóri</u>	<u>31</u>

5. 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 eða launaflokka. Forsendur álagsþátta skulu endurskoðaðar við breytingu á starfssviði starfsmanns eða eftir nánari útfærslu í stofnanasamningi. Meta skal persónubundna þætti hjá hverjum starfsmanni í samræmi við 5.1 – 5.4. Hafi starfsmaður náð átta þrepum, skal hann flytjast upp um launaflokk í launatöflunni í sambærilega launatölu, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launapróun geti átt sér stað í samræmi við ákvæði þessa samnings. Ef starfsmaður færir sig upp um launaflokk vegna álagsþrepa, skal endurskoða starfslýsingu og meta hvort breytingin kalli á annan starfaflokk og nýja röðun í launaflokka og álagsþrep.



5.1 Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem samantöð vinna hjá Fangelsismálastofnun. Starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu skal einnig teljast að fullu. Starfsreynsla er metin þannig.

Eftir 6 mánuði í starfi	1 þrep.
Eftir 2 ár í starfi	1 þrep.
Eftir 5 ár í starfi	1 þrep.
Eftir 9 ár í starfi	1 þrep.
Eftir 12 ár í starfi	2 þrep.

5.2. Mat á menntun

Hafi fangavörður hlotið menntun sem ekki er tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta eftirfarandi menntun sem hér segir:

- Fangavörður sem lokið hefur stúdentsprófi eða öðru starfsnámi á framhaldsskólastigi skal hækka um 1 launþrep.
- Fangavörður með meistararéttindi í iðn eða sambærilegu skal hækka um 2 launþrep.
- Fangavörður sem lokið hefur B.A., B.S., B.Ed. eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um 2 launþrep.
- Fangavörður sem lokið hefur meistaranámi á háskólastigi eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi skal hækka um 2 launþrep.

Laun geta að hámarki hækkað um 6, launþrep samkvæmt þessu ákvæði.

5.3. Starfsþróun

Fangavörður tekur á starfsferli sínum virkan þátt í áætlun um endurmenntun sem viðurkennd er af samningsaðilum.

- Endurmenntun getur verið allt að 20 tímar á ári hverju. Á það einnig við viðurkennda endurmenntun sem sótt er utan endurmenntunaráætlunar FMS og nýtist í starfi. Samstarfsnefnd sker úr um, ef til ágreinings kemur, hvort endurmenntun nýtist í starfi eða ekki.
- Allir fangaverðir sem hafa sinnt endurmenntun samkvæmt áætlun skulu hækka um 1 launaflokk eftir að hafa starfað sem slíkur í fangelsum ríkisins í tvö ár, 1 launaflokk eftir fimm ár og 1 eftir sjö ár.
- Hækkun vegna endurmenntunar skal ekki nema fleiri en 3 launaflokkum. Ef endurmenntunarnámskeið eru ekki haldin fá þessir aðilar engu að síður þessa launaflokka á umsömdum tíma.
- Fangavörðum sem ekki hefur verið boðið að sækja nám við Fangavarðaskólann innan 3 ára frá upphafi ráðningar/setningar skulu fá launahækkanir, sbr. lið b.

Starfsmaður skal fá metin öll námskeið og þá símenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð.

Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk.

Eftir 120 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Eftir 200 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn launaflokk til viðbótar.

Símenntun skal fara fram á grundvelli samkomulags við yfirmenn.



5.4. Hæfni og persónubundnir þættir

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi. Launa skal að minnsta kosti með einu þrepi fyrir atriði sé það fyrir hendi. Þá skal til viðbótar launagreiðslu fyrir hæfni taka mið af þeim kostnaði sem viðkomandi starfsmaður kann að þurfa að bera til að viðhalda tiltekinni hæfni sinni (t.d leyfi, réttindum), enda sé hún nýtt í starfi.

Dæmi um varanlega þætti eru:

- a. Sérstök þekking eða færni sem nýtist í starfi, þar með talin sérstök fagreynsla sem gerir starfsmann verðmætari í starfi.
- b. Sjálfstæði í vinnubrögðum, frumkvæði eða góður árangur í starfi.
- c. Önnur hæfni eða persónubundnir eiginleikar.
- d. Sérstök starfsreynsla sem nýtist í starfi hjá stofnuninni.

6. Tímabundnir þættir

Starfsmaður sem tekur tímabundið að sér viðbótarábyrgð og/eða álag, sem ekki hefur verið tekið tillit til við skilgreiningu starfs, án þess að grunnverk svið hans sé breytt eða öðrum viðvarandi verkefnum sé fækkað, skal fá álagsgreiðslur vegna slíkra aukaverkefna. Hækka skal um launaprep ef tímabundnir þættir eiga við.

Ákvörðun um tímabundið álag skal að jafnaði tekin fyrirfram af yfirmanni/forstjóra í samráði við starfsmann. Hafi starfsmaður starfað lengur en 24 mánuði samfleytt á þessum kjörum verða þau varanleg. Þegar um tímabundnar launahækkanir er að ræða vegna sérstakra aðstæðna, ábyrgðar eða verkefna, skal gera um slíkt skriflegan samning.

Dæmi um verkefni sem geta fallið undir þessa grein:

- Viðbótarábyrgð og/eða álag vegna sérstakra verkefna.
- Verkefnastjórnun nýrra tímabundinna verkefna.
- Starf í nefndum eða starfshópum á vegum stofnunar eða deildar.
- Aukið álag vegna veikinda eða tímabundinna fjarvista samstarfsmanna.
- Fræðsla eða kennsla.
- Sérstök átaksverkefni.
- Eða vegna annarra mögulegra þátta sem vísað er til í 11. kafla kjarasamnings Sameykis við ríkið.



7. Aðrir launaliðir

Aðrir launaliðir sem hafa áhrif á launasetningu starfsfólks, sbr. 11. kafli í kjarasamningi aðila.

7.1. 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 geta m.a. komið í stað yfirvinnukaups skv. grein 1.5. í kjarasamningi. Dæmi um reglubundna yfirvinnu og starfstengt álag sem ekki verður mælt í tíma er til að mynda nefndarseta utan vinnu eða óþægindi utan vinnu og vöktun símtækja og tölvupósts. Gera þarf tímabundið samkomulag um önnur laun og endurskoða það reglulega. Ákjósanlegt er að vísitölutengja eða binda samkomulag um önnur laun við launatöflu með vísun í launaflokka.

7.2. 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 þrjá mánuði í senn en þó aldrei lengur en í tvö ár samfellt.

8. Önnur ákvæði

8.1 Sérgreind störf

Um sérgreind störf skal gera sérstakan samning þar sem starfslýsing kemur fram og uppsagnarákvæði ásamt öðrum starfskjörum eru tilgreind.

- Fangaverðir sem starfa í öryggissveit, skulu hækka um 1 launþrep á meðan þeir sinna slíku starfi.
- Fangaverðir sem starfa við flutninga skulu hækka um 1 launþrep á meðan þeir sinna slíku starfi.
- Fangaverðir sem vinna sérstök verkefni á borð við „spítalavakt“ og fleira, skulu fá greidd 65% álag fyrir þann tíma. Á „spítalavakt“ skulu alltaf vera tveir fangaverðir hverju sinni.

Fangaverðir sem sinna gæslu á föngum utan veggja fangelsisins.

8.2. Jöfnun aukavinnu

Haldin skal skrá yfir þá aukavinnu sem unnin er og leitast skal við að hún skiptist sem jafnast milli fangavarða. Skal aukavinnuskrá vera uppfærð mánaðarlega miðað við launauppgjör frá 16. til 15. hvers mánaðar.

8.3. Símakostnaður

Varð- og aðalvarðstjórar og deildarstjórar skulu fá síma frá stofnuninni til notkunar við vinnu sína. Hægt er að semja um að starfsmönnum noti eigin síma við skyldustörf og skal þá stofnunin sjá um greiðslur vegna notkunar.



8.4. Fangavarðaskóli og nýliðþjálfun

Fangelsismálastofnun tryggir skv. lögum og reglugerðum þar að lútandi, að fangaverðir hafi greiðan aðgang að viðhlítandi menntun og þjálfun í fangavarðaðfræðum.

Fangaverðir, sem stunda nám í Fangavarðaskóla ríkisins eða sækja fræðslu eða þjálfunarnámskeið að beiðni forstöðumanns fangelsis, skulu halda föstum launum og vaktaálagi.

Fangaverðir við Fangelsið á Kvíabryggju skulu fá greiddan ferðakostnað til og frá heimili sínu við upphaf og lok námstímabils auk ferðakostnaður sem af hlýst við staðlotur Fangavarðaskólans. Þeir skulu ennfreður fá greiddan hæfilegan dvalarkostnað samkvæmt mati nefndar, sbr. kafla 5.7 í kjarasamningi Sameykis og fjármálaráðherra frá 1. apríl 2019.

Ferðakostnaður fangavarða á Litla-Hrauni og Sogni vegna náms á höfuðborgarsvæði greiðist af fangelsi.

8.5. Vaktavinna

Fangaverðir í öllum starfaflokkum sem vinna vaktavinnu skulu undanþegnir næturvaktaskyldu þegar þeir hafa náð 55 ára aldri. Notkun heimildar samkvæmt þessari grein hefur ekki í för með sér lækkun á launaflokkum viðkomandi starfsmanns.

8.6. Starfsmannasamtöl

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanna og næsta yfirmanns eða mannauðsstjóra þegar svo ber undir, skulu fara fram einu sinni á ári og skulu yfirmenn kalla starfsmenn til samtalsins. Í þeim samtölum skal fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, frammistöðu og hæfni starfsmanns, afköst og vinnuaðstöðu, líðan í starfi o.fl. Starfsmannasamtöl eru ekki launaviðtöl.

Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði/starfi starfsmanna svo og vegna skipulagsbreytinga eða starfsþróunar og skulu uppfærðar þá þegar og verða breytingar þess eðlis þá geta þær leitt til launasamtals í framhaldinu og til mögulegrar launahækkunar.

8.7. Launasamtal

Launasamtöl skulu tekin einu sinni á ári og skulu starfsmenn óska eftir því samtali. Í því samtali gefst kostur á að fara yfir launakjör og endurmat þátta sem hafa áhrif til hækkunar á röðun starfsmanns í launatöflu. Launasamtalið skal fara fram eigi síðar en tveimur vikum eftir að ósk um það hefur komið fram og skal úrvinnsla þess og niðurstaða liggja fyrir og kynnt starfsmanni innan fjögurra vikna frá því samtalið fór fram.

8.8. Þrekpróf

Samkvæmt samkomulagi Sameykis, FVFI og FMS frá árinu 2012 eiga allir starfandi fangaverðir, varðstjórar, verkstjórar, aðalvarðstjórar og deildarstjórar rétt á að þreyta þrekprófið sem gildir í eitt ár í senn. Þrekprófið skal haldið á tímabilinu mars til maí ár hvert. Þrekpróf veitir rétt á þrekálagi þar til næsta þrekpróf er þreytt. Þrekpróf skulu tekin undir umsjón viðurkennds prófdómara. Sjá nánar um útfærslu þrekprófs og framkvæmd í samningi um þrekpróf.

8.9. Sérstök álagsgreiðsla

Greiða skal fangavörðum sérstaka álagsgreiðslu. Álagsgreiðslan er skv. samkomulagi fyrir fullt starf og greiðist í réttu hlutfalli við starfshlutfall á hverjum tíma. Sjá nánar um útfærslu sérstakrar álagsgreiðslu og framkvæmd í samningum vegna starfa lögreglumanna. Álagsgreiðsla tekur breytingum ef hún breytist hjá öðrum stéttum.



9. Endurskoðun og samstarfsnefnd

Samkvæmt ákvæðum kjarasamnings skal samstarfsnefnd hafa m.a. það hlutverk að fjalla um forsendur starfaflokkunar, röðun einstakra starfa í launaflokka og koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags að óska endurskoðunar stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Samkvæmt ákvæðum í 11. kafla kjarasamnings Sameykis og fjármálaráðherra skal endurskoðun á þessu samkomulagi vera eigi sjaldnar en annað hvert ár.

10. Gildistími

Samningur þessi gildir frá og með 22. desember 2025.

Reykjavík,

f.h. Fangelsismálastofnunar ríkisins

f.h. Sameykis



Bókanir og fylgiskjöl

Bókun 1

Aðilar eru sammála um að vinna áfram í samræmi við niðurstöðu skýrslu nefndar um menntun fangavarða og athugun á aldursamsetningu þeirra með hliðsjón af endurnýjun stéttarinnar, frá 15. júní 2005 en þar segir m.a., „Aldursmörk fangavarða til eftirlauna verði færð til 65 ára aldurs.“

Bókun 2

Fangelsismálastofnun skal tryggja að Fangavarðaskólinn haldi úti reglulegri starfsemi og sé starfræktur að minnsta kosti annað hvert ár.

Bókun 3

Samningur þessi skal taka mið af hlutfallslegri launaþróun þeirra sem sinna löggæslustörfum hjá ríkinu. Tryggt skal að fangaverðir njóti að minnsta kosti sambærilegrar launaþróunar.

Bókun 4

Samhliða gerð stofnanasamnings þessa mun Fangelsismálastofnun ríkisins setja innri reglur um starfsstig innan innan fangelsanna þar sem skilgreind yrðu verksvið og ábyrgð hvers starfsstigs. Til viðbótar yrðu settar starfslýsingar, eftir því sem við á. Þá færi enn fremur fram endurskoðun á mati á mönnun innan fangelsanna eftir starfsstigum sem hefði að markmiði að skilgreina og skýra verksvið og ábyrgð allra starfsstigi og festa í sessi stöður millistjórnenda, einkum aðalvarðstjóra og varðstjóra, þannig að skipað yrði þau embætti, að jafnaði á grundvelli auglýsingar og að undangengnu hæfnismati þar sem hæfasti umsækjandi yrði valinn. Að sama skapi yrði gerð breyting á tilhögun staðgengla og staðgengilslauna innan fangelsanna og ákvæðum 9. kafla kjarasamnings Sameykis og ríkisins um afleysingar fylgt. Stefnt skal á að festa starfsstig í sessi eigi síðar en í ágúst 2026.

Bókun 5

Vegna bjögunar í launatöflu á samningstímanum 1. apríl 2024 - 31. mars 2028 þarf að útfæra með eftirfarandi hætti þegar starfsmaður er komin í 8 þrep í launatöflunni: Hafi starfsmaður náð átta launaprepum og starfsmaður á að hækka um þrep þá skal finna jafnháa eða hærri krónutölu neðar í töflunni (hærri launaflokk) en þó í lægra þrepi. Síðan skal koma til viðbótar þau auka þrep sem um ræðir, þannig að tryggt verði að áframhaldandi launaþróun geti átt sér stað. Hækkunin má aldrei með þessari aðferð vera minni en 2,5%. Jafnframt skal tryggja sambærilega launaþróun þegar starfsfólk hækkar um launaflokk. Bókun þessi skal endurskoðuð þegar nýr kjarasamningur hefur verið gerður.

Bókun 6

Aðilar samkomulags þessa eru sammála um að endurskoða ákvæði greina 5.3 og 8.1. Til þess skal skipaður samráðshópur, tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Starfi samráðshópsins skal lokið eigi síðar en 1. maí 2026. Samráðshópurinn skal kynna niðurstöður sínar og tillögur til breytinga fyrir samninganefndum beggja aðila. Verði samninganefndir beggja aðila sammála um tillögurnar, skulu breytingar á stofnanasamningum gerðar í samræmi við þær.

Á meðan endurskoðunarvinna þessi stendur yfir, þ.e. frá undirritun samkomulags þessa og til 1. maí 2026, er starfsfólki Fangelsismálastofnunar ekki heimilt að óska eftir launahækkun á grundvelli ákvæða greina 5.3 og 8.1, að undanskildum 2. tölul. greinar 8.1 um sérgreind störf, sem heimilar hækkun um eitt launþrep fyrir fangaverði í flutningsstörfum á meðan þeim störfum er sinnt.



Bókun 7

Fangavarðaskólinn

Aðilar eru sammála um að í framhaldi af undirritun á stofnanasamningi þessum skuli formgera sameiginlegan skilning milli Fangelsismálastofnunar og Sameykis - stéttarfélags í almannþjónustu varðandi vinnutíma, hvíldartíma, launagreiðslur, fyrirkomulag á akstursgreiðslum o.fl. til þeirra sem stunda nám í Fangavarðaskólanum. Markmiðið er að tryggja að starfsfólki verði gert kleift að uppfylla lögbundin menntunarskilyrði án þess að það komi niður á réttindum þeirra. Skal þessari vinnu lokið eigi síðar en í lok maí 2026.

Bókun 8

Samhliða undirritun stofnanasamningsins er samið um sérstaka eingreiðslu til starfsfólks Fangelsismálastofnunar sem heyrir undir stofnanasamning þennan, kr. 200.000. Miðað skal við það að starfsfólk hafi verið í fullu starfi á tímabilinu september til desember árið 2025. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári á framangreindu tímabili skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á tímabilinu. Skal eingreiðslan koma til greiðslu eigi síðar en 1. apríl 2026.



Fylgiskjal með stofnanasamningi, dags. 15 júní 2017

Reglur um launalaus leyfi fangavarða.

1. gr.

Fangaverðir sem skipaðir hafa verið geta sótt um launalaust leyfi samkvæmt reglum þessum til Fangelsismálastofnunar. Umsókn skal senda forstöðumanni viðkomandi fangelsis sem framsendir hana stofnuninni ásamt tillögum sínum. Umsókn skal berast með minnst fjögurra mánaða fyrirvara.

2. gr.

Fangavörður sem starfað hefur samfellt við fangavörslu í 10 ár á kost á launalaus leyfi í allt að 12 mánuði samfellt. Slíkt leyfi skal ekki vera styttra en 3 mánuðir og má veita eftirleiðis á 10 ára fresti.

3. gr.

Launalaust leyfi í allt að 6 mánuði skal að jafnaði aðeins veita utan sumarorlofstíma en þó er heimilt að tengja það upphafi eða lokum sumarorlofs sem tekið er við byrjun eða lok orlofstímabils.

4. gr.

Heimilt er að veita fangaverði launalaust leyfi þrátt fyrir ákvæði 2. og 3. gr. þegar til þess liggja ríkar ástæður sem starfsmanni ber að tilgreina með fullnægjandi gögnum.

Þær ástæður sem helst koma til álita eru; leyfi til náms sem nýtist í starfi, framlenging á fæðingarorlofi, sérstakar fjölskylduáðstæður eða aðrar sambærilegar ástæður.

5. gr.

Almennt skal aðeins einn fangavörður í hverju fangelsi vera í launalaus leyfi í senn og aldrei fleiri en tveir samtímis.

Ef takmarka þarf fjölda þeirra sem fá launalaust leyfi á sama tíma skulu þeir ganga fyrir sem ekki hafa áður fengið launalaust leyfi.

6. gr.

Reglur þessar rýra ekki áunninn eða umsaminn rétt fangavarða sem þeir eiga á grundvelli kjarasamninga.

7. gr.

Starfsmaður ávinnur sér ekki orlofsrétt í launalaus leyfi.

8. gr.

Reglur þessar eru settar af Fangelsismálastofnun ríkisins og öðlast þegar gildi.

Fangelsismálastofnun ríkisins 11. maí 2007

Valtýr Sigurðsson