

Stofnanasamningur

Fiskistofa (kt. 660892-2069) og Verðlagsstofa skiptaverðs (kt. 550698-2429) annars vegar Sameyki stéttarfélag í almannaþjónustu (kt. 620269-3449) hins vegar gera með sér eftirfarandi stofnanasamning samkvæmt 11. kafla kjarasamnings Sameykis stéttarfélags í almannaðjónustu og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, eins og hann er á hverjum tíma.

1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til allra félagsmanna í ofangreindu félagi sem ráðnir eru til starfa hjá Fiskistofu og Verðlagsstofu skiptaverðs (VSS).

2. Markmið

Aðilar eru sammála um að eftirfarandi markmið með samningi þessum sé:

- Að tryggja Fiskistofu/VSS hæft starfsfólk í góðu og framsæknu starfsumhverfi.
- Að launakerfið ýti undir að starfsmenn auki við hæfni, þróist í starfi og miðli þekkingu.
- 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.
- Að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til launaþróunar vegna aukinnar skilvirkni starfseminnar og að tekið verði mið af frammistöðu og árangri við endurmat launa.

2.1 Launastefna stofnunar

Á grundvelli markmiða og stefnu Fiskistofu/VSS leitast stofnanirnar við að umbuna starfsmönnum sínum með sanngjörnum hætti og í samræmi við lög, kjarasamninga, gerðadóm og önnur þau gögn sem við eiga hverju sinni.

Ákvörðun um launasetningu starfsmanna grundvallast af eftirfarandi þáttum:

Röðun starfs.....	3. kafli
Starfsreynsla.....	3. kafli
Menntun.....	3. kafli
Endur-og símenntun.....	3. kafli
Persónubundnir þættir.....	4. kafli
Tímabundnir þættir.....	5. kafli
Aðrir launaliðir.....	6. kafli
Sérákvæði varðandi störf við veiðieftirlit....	9. kafli

3. Almennar forsendur röðunar

Við röðun starfa í launaflokk skal taka mið af eðli starfs, þeirri ábyrgð sem starfinu fylgir, færni, menntun (kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi, umfangi verkefna eins og fram kemur í starfslýsingu eða viðvarandi verksviði starfsmanns. Röðun í launaflokka er lágmarksröðun (grunnröðun). Grunnröðun tekur mið af eftirfarandi meginlýsingu starfa.

3.1.1. Fulltrúi (t.d. afleysing, sumarstarfsmaður) lfl. frá 15

Starfið er unnið undir umsjón annarra og varðar fastmótuð verkefni, sem að hluta til vinnast sjálfstætt.

3.1.2. Starf við veiðieftirlit lfl. frá 19

Felur í sér eftirlit á sjó og landi, sbr. almenna starfslýsingu og erindisbréf fyrir starfsfólk veiðieftirlits Fiskistofu hverju sinni. Í því felst m.a. almennt eftirlit, t.d. drónaeftirlit 1 (*sjá bókun um drónaeftirlit í viðauka D*), lengdarmæling á fiski og tillögugerð um lokanir veiðisvæða, eftirlit með aflasamsetningu, veiðarfærum, hlutfalli smáfisks í afla og brottkasti afla og afladagbókum. Verkefnin geta einnig verið sjóferðir skv. starfslýsingu t.d. með vinnsluskipum og það að hafa eftirlit með löndun, vigtun og skráningu afla. Einnig felur starf við veiðieftirlit í sér eftirlit á lax- og silungsveiði s.s. malartekju, netaveiðum og slysasleppingum ásamt því að hafa eftirlit með selveiðum, hvalveiðum og álaveiðum hverju sinni. Auk eftirlits með löndunum erlendra skipa og úttekta á afurðum vinnsluskipa. Starf við veiðieftirlit felur einnig í sér skrifstofustörf, s.s. skýrslugerð og önnur tilfallandi verkefni. Starfsmaður veiðieftirlits tekur þátt í umbótastarfi innan sviðsins. Í daglegum störfum fer starfsmaður að fyrirmælum næsta yfirmanns.

3.1.3. Sérfræðingur 1 (t.d. úrvinnsla gagna) lfl. frá 20

Starfið krefst sérfræðipækkingar og felur í sér umsjón og ábyrgð tiltekinna verkefna sem þó eru undir yfirumsjón annarra. Starfsmaður veitir ytri og innri viðskiptavinum aðstoð, upplýsingar, ráðgjöf og leiðbeiningar í samræmi við stefnu Fiskistofu/VSS. Starfsmaður hefur umboð yfirmanns til að taka ákvarðanir í afmörkuðum málum.

3.1.4. Sérfræðingur 2 (t.d. úrvinnsla gagna) lfl. frá 25

Sérfræðingur 2 hefur sömu verkefni og tilgreind eru í skilgreiningu sérfræðings 1, en hefur að auki sérþekkingu á málaflokki eða tilteknum úrlausnarefnum samkvæmt mati stofnunarinnar og getur haft yfirumsjón með ákveðnum verkefnum. Sérfræðingur 2 vinnur í samráði við næsta yfirmann en býr yfir fullnægjandi hæfni til að leiða verkefni og taka sjálfstæðar ákvarðanir við úrlausn verkefna og ber faglega ábyrgð á eigin verkefnum. Verkefnin eru oft sérhæfð og flókin og fela í sér sérhæfða úrvinnslu gagna, sem útheimtir frumkvæði hans og útsjónarsemi. Gerð er krafa til starfsmanns um sjálfstæði, að starfsmaður hafi yfirsýn yfir eigin verkefni og að starfsmaður fylgist með þróun og nýjungum á sviði þeirra málaflokka sem undir starf hans falla. Starfinu getur fylgt að leiðbeina öðrum starfsmönnum og jafnframt að veita ráðgjöf til aðila innan og utan stofnunar, t.d. samskipti við ráðuneyti og erlendar stofnanir.

3.1.5. Sérfræðingur 3 (t.d. verkefnastjóri/fagstjóri) lfl. frá 30

Hefur yfirumsjón með viðamiklum verkefnum eða málaflokkum og ber faglega ábyrgð á þeim. Ber ábyrgð á verksviði sínu gagnvart yfirmanni og/eða tengja saman aðila innan og utan stofnunar. Tekur þátt í öflun upplýsinga og áætlanagerð. Starfið krefst yfirgripsmikillar þekkingar á starfsemi Fiskistofu/VSS og góðrar yfirsýnar.

3.1.6. Deildarstjóri lfl. frá 35

Deildarstjóri hefur sérþekkingu, sjálfstæða umsjón og faglega stjórn með ákveðnum málaflokki gagnvart sviðsstjóra. Starfið er umfangsmikið og útheimtir frumkvæði og útsjónarsemi. Deildarstjóri er ábyrgur fyrir að ferlum og verklagsreglum sé fylgt eftir við vinnslu mála í þeirri deild sem hann stjórnar. Hann leiðir framvindu verkefna og samhæfir vinnu. Tekur þátt í þróun, rekstri og áætlanagerð á

starfssviði sínu í samstarfi við sviðsstjóra. Fer með stjórn þeirra verkþátta er falla undir deildina, ber faglega ábyrgð á starfsemi deildarinnar og gætir þess að markmiðum stofnunarinnar sé framfylgt. Deildarstjóri er faglegur leiðbeinandi á sínu sviði gagnvart starfsmönnum og öðrum. Deildarstjóri heyrir undir sviðsstjóra og hefur mannaforráð.

3.2. Viðbótarforsendur við mat launaflokka

3.2.1. Starfsreynsla/fagreynsla

Starfsreynsla sem starfsmaður hefur öðlast hjá Fiskistofu/VSS, er metin sem hér segir:

- Eftir 2 ár í starfi 1 þrep.
- Eftir 5 ári starfi 1 þrep.

Alls geta launþrep vegna fag- og starfsreynslu orðið 2 talsins.

3.2.2. Menntun

Menntun sem nýtist í starfi en ekki hefur verið tekið tillit til í grunnröðun starfs, skal meta sem hér segir:

- Stúdentspróf eða annað sambærilegt nám (t.d. sveinspróf, lokið skipstjórnarnámi B ásamt starfsréttindajálfun kadetta og sjóreynslu yfir 12 mánaða tímabil), (skv. eldra kerfi 1. stig) á framhaldsskólastigi: *1 launaflokkur*
- Starfsmaður sem lokið hefur meistaranámi í iðn, lokið skipstjórnarnámi C eða diplómagráðu á háskólastigi sem samsvarar einu skólaári (45-60 ECTS) og nýtist í starfi: *2 launaflokkur*
- Starfsmaður sem lokið hefur BA/BS/B.ED háskólanámi eða sambærilegu námi sem nýtist í starfi : *3 launaflokkar.*
- Starfsmaður sem lokið hefur mastersnámi á háskólastigi og sem nýtist í starfi: *5 launaflokkar.*

Launaflokkar samkvæmt þessum lið geta að hámarki orðið *fimm* og bætast við grunnröðun starfs, en leggjast ekki hver ofan á annan.

Í störfum þar sem gerð er krafa um háskólamenntun, skal félagsmaður Sameykis, sem hefur háskólapróf launaður á sambærilegan hátt og væri hann í stéttarfélagi háskólamenntaðra.

Þá er enn fremur heimilt að hækka starfsmenn um launaflokka eða álagsþrep þegar um er að ræða aukna menntun sem er sérstaklega til þess fallin til að gera starfsmann hæfari til stjórnsýslustarfa hjá stofnuninni.

4. Endur- og símenntun

Starfsmaður skal fá metin námskeið og endurmenntun sem nýtist honum í starfi þegar ákveðinni tímalengd er náð:

- Eftir 60 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk
- Eftir 180 kennslustundir skal starfsmaður hækka um einn flokk til viðbótar.

Launaflokkar vegna sí- og endurmenntunar geta að hámarki orðið 2.

Ávallt skal hafa samráð við næsta yfirmann áður en námskeið hefst ef ætlunin er að sækja námskeiðið á vinnutíma. Ákvörðun um hvort nám sem starfmaður hyggst sækja eigi að meta til hækkunar launa skal ávallt tekin áður en námskeið hefst. Gera skal skriflegan samning á milli aðila með hvaða hætti námskeiðið/námið skal metið.

5. Persónubundnir og tímabundnir þættir

Í kjarasamningi Sameykis og ríkisins (11. kafli) er meðal annars fjallað um röðun starfa í launaflokka, laun fyrir persónubundna þætti og laun fyrir tímabundna þætti.

5.1. Einstaklingsbundin hæfni og eiginleikar (s.s. færni, þekking, kunnátta og aðrir eiginleikar)

Á grundvelli kjarasamninga skal meta eftirfarandi einstaklingsbundna þætti til hækkunar launa starfsmanns séu þeir fyrir hendi og nýtist þeir í starfi, ef ekki hefur þegar verið umbunað fyrir við launaröðun starfs sbr. kafla 3 hér að ofan.

Launa skal með flokki/þrepi fyrir eftirfarandi atriði sé það fyrir hendi og nýtist í starfi.

Dæmi um varanlega þætti eru:

a) Þekking, kunnátta, réttindi:

I. Leyfisbréf, réttindi, vottanir, próf, löggilding eða námskeið sem lýkur með einhverskonar vottun eða réttindum sem nýst getur í starfi viðkomandi (s.s. kennsluréttindi, vottun í gæðastjórnun, í verkefnastjórnun o.s.frv.).

II. Þekking eða sérþekking (viðamikil þekking á sértækum málefnum stofnunarinnar).

b) Persónubundnir eiginleikar:

I. Eftirspurnarálag (á við þegar starfsmaður býr yfir menntun og/eða reynslu sem er sjaldgæf og eftirsótt).

II. Persónubundnir eiginleikar (s.s. greiningarhæfni, samskiptahæfni, sveigjanleiki, liðlegheit, lausnarmiðuð nálgun, stjórnunarhæfni).

c) Reynsla og færni:

I. Fagreynsla eða önnur reynsla sem nýtist í starfi. (s.s. umbun fyrir yfirfærslu þekkingar eða vinnubragða).

II. Færni/raunfærni (t.d. viðkomandi hefur góð tök á gagnagreiningu, tölfræði og hagnýtingu sérhæfðrar þekkingar eða notkun tölvuforrita).

6. Tímabundnir þættir

Meta skal tímabundna þætti í samræmi við kjarasamning aðila. Tímabundnir þættir geta verið breytilegir frá einum tíma til annars. Gera skal skriflegan samning um viðkomandi þætti, markmið, tímaramma og launauka áður en verkefnið hefst.

6.1. Tímabundin aukin ábyrgð

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 greiða sérstakar álagsgreiðslur meðan á því stendur í formi launaflokks/þrepa. 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 fyrirfram. Tilgreina skal upphaf og endi tímabils í samningi.

Dæmi:

- Umsjón með þjálfun og jafningafræðslu
- Innleiðing og/eða skipulagning nýrra verkefna
- Þróun og nýsköpun
- Sérstakt álag og erfiðleikastig starfs/verkefnis
- Kennsla og umsjón með nýliðum
- Tímabundin aukin ábyrgð í starfi

Vari tímabundin aukin ábyrgð/kröfur/álag lengur en 18 mánuði samtals á 24 mánaða tímabili ber að líta á það sem hluta af föstum kjörum.

6.2. Sérstök frammistaða

Heimilt er að launa 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. Sérstök frammistaða starfsmanns leiðir að jafnaði til hvers konar ábata fyrir stofnunina, s.s. með auknum afköstum skipulagseininga, í gegnum jákvæð áhrif á ímynd eða starfsanda stofnunar inn á við og/eða út á við eða að frammistaða starfsmanns reynist tekjuskapandi eða leiði til sparnaðar fyrir stofnun.

Dæmi:

- Þróun og nýsköpun
- Afköst og/eða frammistaða umfram kröfur og/eða væntingar
- Samskipti og/eða þjónustuvilji
- Frumkvæði, sjálfstæði við lausn erfiðra verkefna
- Fagleg forysta og stuðningur við aðra á álagstímum og/eða við lausn erfiðra verkefna
- Annað

7. Aðrir launaliðir

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 koma í stað yfirvinnukaups skv. gr. 1.5.

7.2. Sérstök viðbótarlaun

Samkvæmt grein 1.3.1 í kjarasamningi er heimilt að greiða viðbótarlaun umfram reglubundin mánaðarlaun. Ákvörðun um greiðslu viðbótarlauna skal tekin af fiskistofustjóra 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. Fjárhæð viðbótarlauna skal rúmast innan fjárveitingar viðkomandi stofnunar.

7.3. Líkamsræktarstyrkur

Fiskistofa/VSS veitir starfsmönnum sínum líkamsræktarstyrk. Yfirstjórn ákvarðar fjárhæðina í upphafi hvers árs. Styrknum er ætlað að standa straum af kostnaði íþróttaiðkunar. Skilyrði er að starfsmaður leggi fram fullgilda og óvæfengjanlega kvittun fyrir greiðslu á viðkomandi kostnaði. Starfsmaður sækir rafrænt um líkamsræktarstyrk í gegnum gæðakerfi Fiskistofu/VSS.

7.4. Markaðsálag

Heimilt er að greiða starfsmanni við ráðningu eða sérstakar aðstæður markaðsálag í formi þrepa eða launaflokks/a, enda tilheyrir starfsmaður hópi sem geti augljóslega fengið marktækt hærra laun annars staðar vegna sérþekkingar sinnar og/eða reynslu. Slíkar ákvarðanir skulu rökstuddar með gögnum eða málefnalega með öðrum hætti, svo sem með tilvísun til viðurkenndra launakannana.

8. Aðrir þættir

8.1. Starfsmanna- og starfsþróunarsamtöl

Regluleg og kerfisbundin starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta yfirmanns skulu fara fram árlega. Í þeim samtölum er fyrst og fremst rætt um starf og starfsþróun, endur- og símenntun, frammistöðu og hæfni, afköst og vinnuáðstöðu, líðan í starfi o.fl., sbr. verklag þar um. Starfslýsingar skulu uppfærðar og verksvið starfsmanns skal tekið til athugunar í starfsmannasamtali. Þá skulu starfslýsingar endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði/starfi starfsmanna.

8.2. Starfsþróun/endurmenntun

Markviss starfsþróun eflir hæfni starfsfólks og stofnunar í nútíð og til framtíðar. Starfsþróun tekur mið af heildarmarkmiðum í starfsemi stofnunar og skal samræmast framtíðarsýn hennar. Markviss greining og gerð starfsþróunaráætlana felur í sér forgangsroðun fræðsluþarfa miðað við þarfir stofnunar og áætlanir um þróun starfsfólks og taka mið af framtíðarþörfum hennar. Fiskistofa/VSS eru ábyrgar fyrir að skapa umgjörð og tækifæri til starfsþróunar en stjórnandi og starfsmaður bera sameiginlega ábyrgð á starfsþróunarferlinu og frumkvæði að starfsþróun getur komið frá báðum aðilum.

Hjá Fiskistofu starfar fræðslunefnd en hún er mannauðsstjóra til aðstoðar við gerð fræðsluáætlunar. Fræðsluáætlun liggur fyrir á haustin ár hvert og er þar lögð áhersla á nám/námskeið eða annað sem á erindi við alla starfsmenn eða vissa starfshópa.

8.3. Launasamtöl

Starfsmaður getur óskað eftir sérstöku launasamtali einu sinni á ári 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. Stjórnandi skal að jafnaði boða til launasamtals innan fjögurra vikna frá beiðni. Starfsmanni skal svara eigi síðar en tveimur vikum eftir að launaviðtal fór fram.

9. Sérákvæði er snúa að starfsmönnum í veiðieftirliti

9.1. Breytilegur vinnutími við störf í veiðieftirliti

Með samningi þessum eru aðilar sammála um að vinnutími starfsmanna sem starfa við veiðieftirlit er breytilegur, alla jafna skal miða við 8. klst. Dagvinnuskil á virkum dögum eru alla jafna innt af hendi sem næst dagvinnumörkum en eðli starfa við eftirlit hjá Fiskistofu getur verið með þeim hætti að vinnutími sé breytilegur eftir verkefnum.

Deildarstjórar sjó- og landeftirlits skulu í samstarfi við veiðieftirlitsmenn tryggja sveigjanleika, sem felst í því að jafna vinnuskil þar sem litið er til langra vinnudaga á móti styttri dögum, svo jafnvægi haldist þar á.

9.2. Meginreglan um 11 klst. lágmarkshvöld

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Meginreglan er að veita skal starfsmanni 11 klst. samfellda hvíld strax í beinu framhaldi af vinnulotu. Vinna má þó aldrei standa lengur en í 16 klst. Sé starfsmaður sérstaklega beðinn um að mæta til vinnu áður en fullum hvíldartíma er náð skapast frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Það er á ábyrgð stjórnenda og starfsmanns að fylgja eftir þessari meginreglu. Ákvæði þetta á sérstaklega við um landeftirlit.

9.3. Eftirlit

Eftirliti hjá starfsmönnum veiðieftirlits er skipt upp í sjómánuð og landmánuð, þ.e. sjóeftirlit eða landeftirlit og er starfsmönnum veiðieftirlits raðað í upphafi árs í annað hvort. Samráð skal haft um breytingar á skipulagi.

Skipulag verkefna er á höndum deildarstjóra eða sviðsstjóra í afleysingum.

Viðmið sjósóknar er á ári hverju að lágmarki 40 dagar en 60 dagar hjá veiðieftirlitsmönnum sem hófu störf eftir apríl 2023.

Nánari orðskýring:

- *Sjómánuður*: Mánuður þegar starfsmaður við veiðieftirlit sinnir eftirliti á sjó.
- *Landmánuður*: Mánuður þegar starfsmaður við veiðieftirlit sinnir eftirliti í landi.
- *Heimasvæði*: Starfsmenn teljast starfa á heimasvæði þegar ekki er gíst fjarri starfsstöð.
- *Fjarri heimasvæði*: Starfsmaður hefur næturstað fjarri starfsstöð.

9.4. Frítökuréttur

9.4.1. Vinnufrí og úttekt

Vinnufrí skulu tekinn í samráði við næsta yfirmann. Vinnufrí skulu tekin jöfnum höndum og ekki safnað upp nema vegna sérstakra aðstæðna/skriflegra beiðna þar um. Ekki er æskilegt að fara umfram tíu virka vinnudaga samfellt í uppsafnað vinnufrí. Vinnufrí eru hugsað þannig að þau séu tekinn í framhaldi af sjóferðum/vinnuferðum en ekki til að safna upp.

Með unnum frídögum í samkomulagi þessu er átt við laugardaga, sunnudaga og aðra sérstaka frídaga.

a) Sérákvæði vegna landeftirlits:

Fyrir hvern frídag unninn fjarri heimasvæði ávinnur eftirlitsmaður sér 4 klst. í frítöku.

b) Sérákvæði vegna sjóeftirlits:

Fyrir hvern virkan vinnudag að störfum á sjó ávinnur eftirlitsmaður sér 2 klst. á dag í vinnufrí og á helgidögum ávinnur eftirlitsmaður sér 4 klst. í vinnufrí fyrir hvern unnin helgidag.

9.5. Kostnaður vegna ferðalaga og gistingar innanlands

Kostnaður vegna ferðalaga og gistinga skal greiddur samkvæmt 5. kafla gildandi kjarasamnings hverju sinni.

Dagpeningar ríkisstarfsmanna á ferðalögum innanlands miðast við ákvarðanir ferðakostnaðarnefndar hverju sinni.

9.6. Föst yfirvinna vegna landeftirlits/fastlaunasamningur vegna landeftirlits

Föst yfirvinna er greidd mánaðarlega (30 klst. á mánuði) vegna allra starfa. Föst yfirvinna skal greidd alla mánuði ársins. Föst laun skulu að öllu jöfnu greidd eftir á, fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Fastir yfirvinnutímar eru föst kjör eftirlitsmanna yfir allt árið.

Sé unnið á frídegi eða stórhátíðardegi eru greiddar 8 klst. á dag sem leggjast ofan á fasta yfirvinnu (óháð því hvort um sé að ræða heimasvæði /fjarri heimasvæði/ sjómánuð).

Unnir yfirvinnutímar geta verið breytilegir eftir mánuðum (t.d. vertíðarbundið) og hafa aðilar komist að samkomulagi um að greiða meðaltal yfir alla mánuði ársins.

Við útreikning á fjölda yfirvinnutíma, fastri yfirvinnu vegna landeftirlits, hefur verið horft til meðaltals yfirvinnutíma vegna landeftirlits yfir árin (n.t.t. 2018 og 2022) ásamt hækkun á grunnröðun í samningi þessum úr lfl. 14 yfir í lfl. 19. Aðilar samningsins eru jafnframt sammála um að yfirvinna vegna landeftirlits getur í ákveðnum mánuðum farið umfram 30 klst. á meðan í öðrum mánuðum getur yfirvinna verið undir 30 klst. og er því samkomulag um að greiða 30 klst. yfir alla mánuði ársins.

9.7. Sérákvæði vegna sjóeftirlits:

Við sjóeftirlit skal greiða veiðieftirlitsmanni yfirvinnu til viðbótar við fasta mánaðarlega yfirvinnu, sem hér segir:

Frá og með	Til og með	Yfirvinnutímar
Fyrsta degi	10. dags	4
11. degi	20. dags	4,5
21. degi	30. dags	5
31. degi		5,5

Úthald: Úthald getur falið í sér fleiri en eina eftirlitsferð en úthald rofnar við heimkomu, þ.e. þegar eftirlitsmaður fer aftur á heimasvæði sitt.

Óþægindaálag:

- I. Veiðieftirlitsmaður sem starfar við eftirlit á sjó skal fá óþægindaálag, 2.75 klst. í yfirvinnu á dag þegar róið er með bátum undir 80. brl. (A)
- II. Ef veiðiferð hefst að næturlagi á milli kl. 23.00 – 07.00 greiðist óþægindaálag vegna þessa liðar einungis á fyrsta degi veiðiferðar. (B)
- III. Ef að veiðieftirlitsmanni er boðið upp á óviðunandi aðstæður um borð í stærri skipum skal hann upplýsa næsta yfirmann **strax**, sem grípur til viðeigandi ráðstafana. Í þeim tilvikum þar sem eftirlitsmaður er kominn um borð og í ljós kemur að aðstæður er óviðunandi s.s. að eftirlitsmaður hefur ekki sérhvílu til afnota þegar hann er við eftirlitsstörf um borð í fiskiskipi, skal næsti yfirmaður upplýstur **samstundis** um slík atvik. Verði ekki leyst úr óviðunandi aðstæðum skal óþægindaálag greitt. (C)

9.8. Stytting vinnuvikunnar

Einn frídagur í mánuði í samráði við yfirmann. Starfsmenn geta ekki „frestað“ styttingu vinnutíma eða áunnið sér rétt til að taka hana út á öðrum tíma en vinnutímasamkomulag gerir ráð fyrir. Hafa þarf hugfast að stytting vinnuvikunnar á ekki að vera til að auka eða minnka önnur réttindi. Þannig hefur hún ekki áhrif á ávinnslu annarra réttinda svo sem orlof eða veikindi. Það skapast hvorki inneign né skuld vegna styttingar sem ekki er tekin samkvæmt vinnutímasamkomulagi. Ef starfsfólk getur ekki tekið styttingu vegna óvæntra vinnutengdra verkefna þá skal gera viðkomandi kleift að taka hana síðar í samráði við stjórnenda. Starfsmaður heldur fastri yfirvinnu sinni við töku styttingar vinnuvikunnar.

Stytting vinnuvikunnar dettur út ef ekki fæst samþykki fyrir því í kjarasamningum.

9.9. Fatnaður og þrif

Starfsfólki við veiðieftirlit skal séð fyrir veiðeigandi og fullnægjandi fatnaði, þ.m.t. skjólfatnaði. Fatnaður skal einkenndur Fiskistofu eftir því sem við á. Einnig skal veiðieftirlitsmanni séð fyrir hlífðarfatnaði vegna óþrifalegra starfa, þ.e. sjógalla, stígvélum, vettlingum og vinnuflotbúningi. Þá eiga veiðieftirlitsmenn rétt á einu pari árlega af vinnuskóm, þ.e. **öryggisskóm** af viðurkenndri gerð og/eða eftir þörfum

Veiðieftirlitsmönnum skulu greiddar 2 klst. í fasta yfirvinnu á mánuði til að mæta kostnaði við kaup og þrif á rúmfötum og sængurfatnaði. Einnig er sú greiðsla til að mæta kostnaði við þrif á vinnufatnaði og óþægindum sem kunna að vera því fylgjandi að geyma vinnufatnað, þ.m.t. sjófatnað, í eigin húsnæði eða bifreið sökum aðstöðuskorts þar sem við á. Með þessu er ekki lögð krafa á hendur veiðieftirlitsmönnum að geyma vinnufatnað í eigin húsnæði eða bifreið.

9.10. Lögskráning og tryggingar

Um slysatryggingu gilda reglur nr. 30/1990 og 31/1990 en starfsmenn eru slysatryggðir allan sólahringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku, sbr. 7. kafla kjarasamnings.

10. Samstarfsnefnd

Samstarfsnefnd aðila heldur áfram störfum eftir undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd þessa stofnanasamnings.

11. Endurskoðun

Heimilt er hvorum aðila um sig, stofnun eða fulltrúum stéttarfélags, að óska eftir endurskoðun stofnanasamnings verði umtalsverðar breytingar á forsendum hans. Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytingar í miðlægum kjarasamningi og breytingar á umfangi, hlutverki eða starfsemi stofnunar eða kröfur um verulegan sparnað í rekstri stofnunarinnar.

Í 11. kafla kjarasamninga segir að stofnanasamninga skuli að jafnaði endurskoða á tveggja ára fresti. Komist samstarfsnefnd að samkomulagi um breytingar á stofnanasamningi skal fella þær breytingar inn í gildandi stofnanasamning og staðfesta hann þannig breyttan.

12. Gildistími

Stofnanasamningur þessi gildir frá 01.05.2024

Akureyri,

F.h. Sameykis (rafrænar undirritun)
Þórarinn Eyfjörð, formaður Sameykis

F.h. Fiskistofu (rafrænar undirritanir)
Elín Björg Ragnarsdóttir, staðgengill fiskistofustjóra
Halla María Sveinbjörnsdóttir, mannaúds- og þjónustustjóri

F.h. skrifstofufólks (rafræn undirritun)
Þórunn Margrét Jónasdóttir, trúnaðarmaður

F.h. Starfsfólks við veiðieftirlit (rafræn undirritun)
Birgir Mar Guðfinnsson, trúnaðarmaður
John Bek, vara trúnaðarmaður

Viðauki I - Bókanir

Bókun 1 - launablöð

Fiskistofa/VSS mun við framkvæmd þessa samnings ganga frá sérstöku „launablaði“ við hvern og einn starfsmann, eigi síðar en 31.05.2024. Þar komi fram skýringar á samsetningu launaröðunar, þannig að sameiginlegur skilningur sé milli stofnunar og viðkomandi starfsmanns á launaröðun hans.

Bókun 2 – sérákvæði sem snúa að veiðieftirlit

Framkvæmd og virkni þessa stofnanasamnings skal skoða í 01.10.2025.

Við undirritun samnings dags. 22.05.2024 skal liggja fyrir yfirlit yfir meðaltals heildarlaun einstakra veiðieftirlitsmanna sem sinna 100% starfi við veiðieftirlit og eru félagsmenn í Sameyki á árinu 2022. Í apríl 2024 skal liggja fyrir samskonar yfirlit fyrir árið 2023. Í þeim samanburði skal leiðrétta fyrir kjarasamningsbundnum launahækkunum. Í samanburði þessum verða skoðaðir einstaklingar sem voru við störf allt árið 2022 og allt árið 2023, hafa verður í huga að verkefni veiðieftirlitsmanna eru breytileg og árstíðarbundinn og því mikilvægt að taka heilt ár í slíkan samanburð.

Samningsaðilar skulu sameiginlega yfirfara samanburð þennan og meta hvernig til hefur tekist. Samninganefndin metur hvort þörf sé á að endurskoða ákveðin ákvæði eða samninginn í heild sinni. Komi í ljós kjararárýrnun hjá einstökum starfsmönnum samanborið við 2022 og 2023, skal skoða orsök hennar og meta með tilliti til starfslýsingar og vinnuframlags. Leiði skoðunin í ljós að um kjararárýrnun sé að ræða sem ekki byggir á málefnalegum forsendum, skal gera leiðréttingar gagnvart einstökum starfsmönnum. Skulu þær gerðar innan mánaðar eftir að niðurstaða liggur fyrir.

Bókun 3 - Við ákvæði 3.1.2. starf við veiðieftirlit lfl. 19

Varðandi verkefni á vinnsluskipum: Starfsmenn sem hófu störf eftir apríl 2023 og síðar, taka þátt í eftirliti á vinnsluskipum skv. ráðningasamningi og starfslýsingu þar um.

Bókun 4 - Við ákvæði 9.10. Lögskráning og tryggingar

Um slysatryggingu gilda reglur nr. 30/1990 og 31/1990 en starfsmenn eru slysatryggðir allan sólahringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku, sbr. 7. kafla kjarasamnings.

Verið er að skoða tryggingavernd hjá fagráðuneyti og verður það tekið til frekari umræðu þegar svar hefur borist frá fyrrnefndu ráðuneyti. Starfsmenn í veiðieftirliti verða upplýstur um niðurstöður.

Bókun 5 - Drónaeftirlit

Fiskistofa hóf eftirlit með drónum í janúar 2021 og er það í stöðugri þróun bæði tæknilega og þjálfunarlega séð.

Drónaeftirlit Fiskistofu er flokkað í 3 flokka. Skilgreiningar við drónaeftirlit eru eftirfarandi:

- *Drónaeftirlit 1:* Almenn eftirlit. Allir starfsmenn veiðieftirlits geta flogið slíkum dróna. Sjá kafla 3.1.2. Starf við veiðieftirlit lfl. frá 19, til skýringar.
- *Drónaeftirlit 2:* Flug á stærri drónum Fiskistofu, krefst sérstakrar þjálfunar. (1 launaprep ef viðvarandi, að lágmarki 18 flugdagar yfir árið)

- *Drónaefirlit 3*: Flug á stærri drónum Fiskistofu, krefst sérstakrar þjálfunar. Þjálfun annarra starfsmanna, bæði á minni og stærri dróna. Leiðandi í þróun, þjálfun og upplýsingagjöf. (2 launþrep ef viðvarandi)

Launþrep samkvæmt þessum lið geta að hámarki orðið *tvö* og bætast við grunnröðun starfs, en leggjast ekki hver ofan á annan.

Bókun 6 – NEAFC eftirlit

Þegar um NEAFC eftirlit/NAFO eftirlit á heimasvæði er að ræða, er heimilt að skrá dagpeninga í hálfan dag (6 klst.) þá daga sem löndun fer fram.