

Nr.: HB-001
Útgáfa: 1
Dags.:31.08.2023
Höfundur: Rekstar-og
fjármálastjóri

Jafnlaunakerfi-Handbók



Samþykkt: Skólameistari
Síða 1 af 9

Jafnlaunakerfi Verkmenntaskólans á Akureyri

Handbók

Efnisyfirlit

Efnisyfirlit	2
1 Almennar kröfur	3
1.1 Lýsing á jafnlaunakerfinu	4
1.2 Hlutverk stjórnenda	4
1.3 Tilvísanir	4
2 Markmið og áætlanir	6
2.1 Tilvísanir	6
3 Hæfni, þjálfun og vitund	7
3.1 Tilvísanir	7
4 Rýni stjórnenda	8
4.1 Tilvísanir	8
5 Viðauki I	9

Jafnlaunastefna Verkmenntaskólinn á Akureyri

Verkmenntaskólinn á Akureyri fylgir eigin stefnu í jafnréttismálum, mannauðsstefnu og íslenskum lögum sem varða jafnréttismál. Jafnlaunakerfi stofnunarinnar miðar að því að standast allar þær kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012. Verkmenntaskólinn á Akureyri (VMA) greiðir laun sem taka mið af þeim kröfum sem störf útheimta um menntun, þekkingu, hæfni og ábyrgð. Markmið VMA er að vera eftirsóttur vinnustaður sem býr vel að starfsfólki og að ekki mælist kynbundin launamunur hærrí en 3%.

Til þess að ná því markmiði mun stofnunin:

- innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðli ÍST 85:2012, það sé skjalfest og því viðhaldið.
- framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni.
- bregðast við óútskýrðum launamun með stöðugum úrbótum og eftirliti.
- fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem varða stofnuna á hverjum tíma og staðfesta hlítu við lög.
- kynna stefnuna fyrir starfsmönnum. Stefna skal jafnframt að aðgengileg á innri vef skólans.

1 Almennar kröfur

Hér má finna almennar upplýsingar um jafnlaunakerfi Verkmenntaskólans á Akureyri vegna jafnlaunastaðalsins ÍST85:2012. VMA hefur innleitt jafnlaunakerfi þar sem unnið er að stöðugum umbótum í samræmi við kröfur staðalsins.

Hlutverk Verkmenntaskólans á Akureyri er, skv. 2 gr. laga nr. 92/2008, að stuðla að alhliða þroska allra nemenda og virkri þátttöku þeirra í lýðræðisþjóðfélagi með því að bjóða hverjum nemanda nám við hæfi. Framhaldsskólar búa nemendur undir þátttöku í atvinnulífinu og frekara nám. Þeir skulu leitast við að efla færni nemenda í íslensku máli, bæði töluðu og rituðu, efla siðferðisvitund, ábyrgðarkennd, vísýni, frumkvæði, sjálfstraust og umburðarlyndi nemenda, þjálfá þá í öguðum og sjálfstæðum vinnubrögðum, jafnrétti og gagnrýninni hugsun, kenna þeim að njóta menningarlegra verðmæta og hvetja til þekkingarleitar. Framhaldsskólar sinna miðlun þekkingar og þjálfun nemenda þannig að þeir öðlist færni til að gegna sérhæfðum störfum og hafi forsendur til að sækja sér frekari menntun.

Sjá skipurit og starfslýsingar Verkmenntaskólans á Akureyri á heimasíðu skólans:

[Skipurit og starfslýsingar | Verkmenntaskólinn á Akureyri \(vma.is\)](https://vma.is)

Jafnlaunakerfið nær til alls starfsfólks Verkmenntaskólans á Akureyri.

1.1 Lýsing á jafnlaunakerfinu

Verkmenntaskólinn á Akureyri hefur komið upp, skjalfest og innleitt jafnlaunakerfi þar sem unnið er að stöðugum umbótum í samræmi við kröfur staðalsins ÍST 85:2012. Verkmenntaskólinn á Akureyri hefur einnig gert eftirfarandi til að innleiða virkt jafnlaunakerfi:

- Sett jafnlaunastefnu
- Ákvarðað þau jafnlaunaviðmið sem notuð eru til ákvörðunar launa, flokkað saman jafnverðmæt störf og ákvarðað launamyndunarkerfi Verkmenntaskólans á Akureyri
- Framkvæmt reglubundna launagreiningu
- Tekið ákvarðanir til að tryggja að stefnur í jafnréttismálum séu kynntar starfsfólki og almenningi og að niðurstöður launagreininga séu kynntar starfsfólki
- Tryggt nauðsynlegar auðlindir og ákveðið hvernig upplýsingagjöf verði háttáð vegna jafnlaunakerfis Verkmenntaskólans á Akureyri. Verkmenntaskólinn á Akureyri hefur gripið til viðeigandi úrræða til að innleiða jafnlaunakerfið og tryggt þær auðlindir sem þarf til að innleiða og reka jafnlaunakerfið. Til auðlinda telst innleiðingarhópurinn, aðkeypt ráðgjöf við innleiðinguna og gerð launagreininga, endurskoðun á þjálfunarkröfu fyrir stjórnendur og starfsfólk (þ.e. tími, fjármagn og hlutverk tryggð)
- Komið á áætlunum og aðgerðum til að ná settum markmiðum í jafnlaunamálum og komið á kerfisbundnu verklagi til að vakta og greina þætti sem hafa áhrif á jafnlaunakerfið
- Innleitt þær aðgerðir sem nauðsynlegar eru til að ná tilætluðum árangri og stöðugum umbótum vegna jafnlaunamála
- Skjalfest skrár og skjöl sem krafist er í staðlinum, lýst hvernig skjöl og skrár tengjast og tryggt að þeim sé stýrt í samræmi við kröfur staðalsins

1.2 Hlutverk stjórnenda

Skólameistari ber ábyrgð á framkvæmd á sviði jafnréttismála ásamt því að bera ábyrgð á að þeirri stefnu sé framfylgt við allar launaákvarðanir. Skólameistari ber yfirábyrgð á jafnréttis- og jafnlaunakerfi skólans. Rekstrar og fjármálastjóri er fulltrúi æðstu stjórnenda gagnvart rekstri jafnlaunakerfisins. Hann ber ábyrgð á þróun jafnréttis- og jafnlaunakerfisins í samvinnu við aðra stjórnendur. Hann ber einnig ábyrgð á verklagsreglum, skjölum og skráum jafnlaunakerfisins, og að unnið sé samkvæmt jafnlaunakerfinu við ákvörðun launa. Samskipti vegna jafnlaunakerfisins og miðlun upplýsinga til starfsmanna og annarra hagsmunaaðila eru á ábyrgð skólameistara.

Rekstrar- og fjármálastjóri ber ábyrgð á að undirbúa gerð úttektaráætlunar og velja úttektaraðila vegna innri úttekta og gætir að úttektaraðilar fái viðeigandi fræðslu. Hann ber ábyrgð á að innri úttekt fari fram árlega einnig ber hann ábyrgð á úrvinnslu og eftirfylgni.

1.3 Tilvísanir

Kaflar staðalsins ÍST85:2012:

4.1 Almennar kröfur

4.4.1 Hlutverk, ábyrgð og völd

4.4.4 Skjalfesting

Nr.: HB-001
Útgáfa: 1
Dags.:31.08.2023
Höfundur: Rekstar-og
fjármálastjóri

Jafnlaunakerfi-Handbók



Samþykkt: Skólameistari
Síða 5 af 9

Skjöl í gæðahandbók sem tengjast þessum kafla:

Starfslýsingar stjórnenda:

STL-001 Skólameistari

STL-004 Rekstrar og fjármálastjóri

STL-002 Aðstoðarskólameistari

2 Markmið og áætlanir

Verkmenntaskólinn á Akureyri hefur sett sér jafnlaunastefnu og jafnréttisáætlun og unnið að því að samþætta jafnréttissjónarmið í stefnum stofnunarinnar. Jafnréttisáætlun og aðgerðaráætlun í jafnréttismálum hefur verið samþykkt af Jafnréttisstofu.

Markmið jafnlaunakerfisins er að kynbundinn launamunur mælist ekki. Árlega er framkvæmd launagreining til að mæla kynbundinn launamun. Ef upp kemur munur á launum kynjanna fyrir sambærileg störf skal sá munur skoðaður og leitað skýringa. Rekstrar og fjármálastjóri ber ábyrgð á úrvinnslu frávika sem kunna að koma upp við greiningu launa, halda skrá og útbúa áætlun um umbótaverkefni í samræmi við verklagsreglu um meðhöndlun frábrigða og úrbóta. Verkmenntaskólinn á Akureyri skuldbindur sig til að vinna að stöðugum umbótum á jafnlaunakerfinu.

Rekstrar og fjármálastjóri ber ábyrgð á að markmiðum sé náð, að setja fram raunhæfar tímaáætlanir og bregðast við ábendingum og frábrigðum til úrbóta og forvarna.

2.1 Tilvísanir

Kaflar staðalsins:

4.3.3 Markmið og áætlanir

Skjöl og skrár sem tengjast þessum kafla:

JVR-004 Verklagsregla um frábrigði, úrbætur og forvarnir, jafnlaunakerfi

Jafnréttisáætlun á vef skólans

Jafnréttisstefna á vef skólans

Skjöl í gæðahandbók sem tengjast þessum kafla:

GÁT-006 Frábrigði, ábendingar- kvartanir og umbætur

3 Hæfni, þjálfun og vitund

Rekstrar og fjármálastjóri er ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis og þarf að þekkja og hafa skilning á öllum hlutum jafnlaunakerfisins. Sem ábyrgðaraðili jafnlaunakerfisins þarf hann jafnframt að hafa hlotið þjálfun í viðkomandi verklagi. Úttektaraðilinn í innri úttektum skal hafa yfirgripsmikla þekkingu á kröfum Jafnlaunastaðalsins.

Verkmennaskólinn á Akureyri hefur gert greiningu á því hverjir koma að launaákvörðunum (Skólameistari, aðstoðarskólameistari og rekstrar- og fjármálastjóri), aðeins þessir aðilar koma að launaákvörðunum, engir aðrir. Hægt er að kalla inn aðra stjórnendur eftir því sem við á. Menntun og hæfni stjórnenda koma fram í starfslýsingum eins og þær eru hverju sinni.

Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfisins:	Þarf að þekkja og hafa skilning á öllum hlutum jafnlaunakerfisins
Ábyrgðaraðilar launaákvörðunar:	Purfa að hafa hlotið þjálfun í viðkomandi verklagi samkvæmt JVR-001 verklagsregla um ráðningu, ákvörðun launa og umbauar, jafnlaunaviðmið og jafnlaunagreining. VKL-207 Ráðning, móttaka og ákvörðun launa starfsmanna.
Almennir starfsmenn	Engar kröfur um þjálfun
Stjórnendur sem koma mögulega að álitsgjöf við launaákvörðanir	Purfa að hafa hlotið þjálfun í viðkomandi verklagi samkvæmt JVR-001 verklagsregla um ráðningu, ákvörðun launa og umbauar, jafnlaunaviðmið og jafnlaunagreining. VKL-207 Ráðning, móttaka og ákvörðun launa starfsmanna.

3.1 Tilvísanir

Kaflar staðalsins:

4.4.2 Hæfni, þjálfun og vitund

Skjöl og skrár sem tengjast þessum kafla og vistuð eru á svæðinu Fjármálastjórn:

JVR-004 Frábrigði – útbætur – forvanir-jafnlaunakerfi

JVR-001 verklagsregla um ráðningu, ákvörðun launa og umbauar, jafnlaunaviðmið og jafnlaunagreining.

Skjöl í gæðahandbók sem tengjast þessum kafla:

VKL-207 Ráðning, móttaka og ákvörðun launa starfsmanna

4 Rýni stjórnenda

Stjórnendur rýna launakerfið einu sinni á ári (skólameistari, aðstoðarskólameistari og rekstrar- og fjármálastjóri ásamt öðrum stjórnendum ef þurfa þykir. Þar er farið yfir árangur jafnlaunakerfisins, teknar ákvarðanir um úrbætur þar sem tækifæri eru og breytinga á kerfinu ef þörf er á. Skólameistari ber ábyrgð á að unnið sé að stöðugum umbótum á allri starfsemi skólans og að unnið sé eftir þessu ferli og þeim ferlum sem vísað er í.

Undirbúningur:

Einu sinni á ári er haldinn rýnifundur þar sem farið er yfir jafnréttis- og jafnlaunastefnu Verkmenntaskólans á Akureyri og jafnlaunakerfið. Rekstrar- og fjármálastjóri ber ábyrgð á að boða rýnifund og undirbúa fundinn.

Rýnifundir:

Rekstrar- og fjármálastjóri sér um að rita fundargerð rýnifunda, sjá **Fundargerð inni í Gopro – Jafnlaunavottun 20xx.**

Á rýnifundum er farið yfir niðurstöður innri úttekta og mat á hlítingu, samskipti við starfsmenn og hagsmunaaðila, frammistöðu stofnunarinnar í jafnréttismálum, ábendingar um frábrigði, úrbætur og forvarnir, stöðu úrbóta og frábrigða, aðgerðir fyrri rýni stjórnenda og breytingar sem kunna að hafa áhrif á jafnlaunakerfið, t.d. breytingar á lagalegum kröfum og öðrum kröfum.

Farið er yfir gögn frá síðasta fundi, gerð er grein fyrir stöðu áætlana frá fyrri rýni og metin þörf fyrir breytingar á jafnréttis- og jafnlaunastefnu og afurðum þeirra.

Rekstrar- og fjármálastjóri stýrir rýni stjórnenda og heldur utan um tillögur að umbótum og verkefnum. Metið er í lokin hvort ástæða sé til að gera breytingar á stefnu í jafnréttismálum, markmiðum, skuldbindingum eða öðrum þáttum jafnlaunakerfisins.

Úrvinnsla:

Rekstrar- og fjármálastjóri vinnur úr niðurstöðum rýnifundar.

Eftirfylgni:

Rekstrar- og fjármálastjóri sendir út **Fundargerð rýni stjórnenda** til yfirferðar og samþykktar. Hann sér um að vista niðurstöðuskýrslu og stefnur og áætlanir og að stefnur, markmið og áætlanir séu lagfærðar og endurútfærnar skv. niðurstöðum úr rýni stjórnenda. Hann sér einnig um að skrá frávík og/eða ábendingar/umbótaverkefni úr rýni stjórnenda í skjal GÁT-006 ábendingar, kvartanir og umbætur.

4.1 Tilvísanir

Kaflar staðalsins:

4.6 Rýni stjórnenda

Skiöl í gæðahandbók sem tengjast þessum kafla:

GÁT- 006 ábendingar, kvartanir og umbætur

Skjöl og skrár sem tengjast þessum kafla:

Fundargerð rýni stjórnenda

JVR-004 Frábrigði – útbætur – forvanir-jafnlaunakerfi

5 Viðauki I

Kaflar í staðlinum sem eru hluti af öðrum verklagsreglum eða öðrum köflum staðalsins og ekki er til sér verklagsregla um:

4.4.1 Hlutverk, ábyrgð og völd er undir kaflanum *Almennar kröfur* í handbókinni.

4.4.4 Skjalfesting er undir kaflanum *Almennar kröfur* í handbókinni og JVR -004 Verklagsregla um stýringu skjala og skráa -Jafnlaunakerfi.

4.5.1. Vöktun og mæling er undir JVR-001 Verklagsregla um ákvörðun launa og umbunar, jafnlaunaviðmið og jafnlaunagreining

4.5.2 Mat á hlítinu er undir JVR-002 Verklagsregla um lagalegar kröfur og aðrar kröfur

STS-009 lög og reglur.