

1 TILGANGUR OG GILDISSVIÐ

Þessi verklagsregla tengist HB-001 Handbók jafnlaunakerfis Verkmenntaskólans á Akureyri. Tilgangur verklagsreglunnar er að tryggja að öll störf séu metin og flokkuð með sambærilegum hætti og að ákvörðun launa og umbunar sé samkvæmt kjarasamningum og jafnlaunastefnu Verkmenntaskólans á Akureyri. Tilgangur verklagsreglunnar er einnig að tryggja kerfisbundna úttekt á launum með launagreiningum hjá Verkmenntaskólanum á Akureyri til að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða.

2 ÁBYRGÐ

Rekstrar- og fjármálastjóri ber ábyrgð á verklagsreglunni og sér um að unnið sé eftir henni.

3 FRAMKVÆMD

Launaákvörðanir geta orðið:

- Við nýráðningu
- Við endurskoðun launa vegna breytinga á ábyrgð (t.d. breytt starfssvið) eða vegna aukins álags
- Ef starfsmaður lýkur viðurkenndu námi sem metið er til launa samkvæmt stofnanasamningum
- Vegna markaðsaðstæðna
- Í kjölfar launagreiningar

Við ákvörðun launa er horft til kjarasamninga, flokkunar starfa skv. jafnlaunakerfinu, tímabundinna þátta eins og álags og persónubundinna þátta (frammistöðu, viðbótarmenntunar, tímabundinna þátta skv. samningum við KÍ, Einingu-löju, Kjöl og félagi innan BHM).

Skólameistari, aðstoðarskólameistari og rekstrar- og fjármálastjóri koma að launaákvörðunarferlinu og sitja í Jafnlaunanefnd skólans. Haldið er utan um launaröðun í Teams undir launamál og eru fundargerðir Jafnlaunanefndar vistaðar í skjalastýringarkerfi skólans Gopro undir Jafnlaunavottun 20xx - fundargerðir Jafnlaunanefndar og rýni stjórnenda. Við nýráðningu fer skólameistari og/eða rekstrar- og fjármálastjóri yfir launaröðun með starfsmanni. Launaröðun miðar við kjarasamning og stofnanasamning stéttarfélags viðkomandi starfsmanns. Grunnröðun er samkvæmt kjarasamningi en síðan bætast við hækkunir byggðar á viðbótarmenntun og starfsaldri samkvæmt stofnanasamningi. Starfsmanni getur verið úthlutað sérverkefnum sem getur haft áhrif á launaröðun.

Rekstrar- og fjármálastjóri gerir ráðningarsamning í Orra. Samningurinn er undirritaður rafrænt af starfsmanni og skólameistara. Ráðningarsamningar starfsmanna eru vistaðir í Gopro í persónumöppum hvers og eins en eldri samningar eru geymdir í möppum á skrifstofu rekstrar- og fjármálastjóra.

Haldið er utan um launaröðun starfsmanna í skjali sem kallast **Starfsmenn VMA – Launamál í Teams**. Rekstrar- og fjármálastjóri og skólameistari uppfæra skjalið í ágúst á hverju ári.

Fyrir hverja önn er kennurum úthlutað námsáföngum til kennslu með kennsluskiptingu. Kennsluskipting ákvarðar kennslumagn næstu annar og yfirvinnu samkvæmt vinnumati. Haldið er utan

um vinnumat í Innu. Sviðstjórar, aðstoðarskólameistari og áfangastjóri vinna að kennsluskiptingu í samráði við aðra stjórnendur. Þegar kennsluskipting er tilbúin stillir aðstoðarskólameistari og rekstrar- og fjármálastjóri upp vinnumati í Innu.

Ef um ágreining um laun kennara er að ræða fer erindi til samstarfsnefndar sem tekur málið fyrir. Fundargerð er vistuð í skjalakerfi skólans undir Samstarfsnefnd.

Við breytingu launa sem ekki má rekja til samningsbundinna hækkana í kjarasamningum þarf að fylgja rökstuðningur sem sendur er til samstarfsnefndar fyrir hækkun eða breytingu á launum Tekið er mið af eðli og inntaki starfa skv. mati á störfum og persónubundnum þáttum við mat á störfum eins og kemur fram í stofnanasamningum sem Verkmenntaskólinn á Akureyri hefur gert. Mat á störfum má finna í **Jafnlaunaviðmið og flokkun starfa**.

Flokkun starfa

Öll störf eru metin út frá sömu jafnlaunaviðmiðum, sem taka mið af kröfum sem gerðar eru til starfsfólks (sjá **Jafnlaunaviðmið og flokkun starfa**). Við greiningu og flokkun starfa er notast við greiningartól sem kallast Embla. Embla byggir á aðferðafræði um greiningu og flokkun starfa sem sett er fram í viðauka B í jafnlaunastaðlinum ÍST85:2012 og kallast „stigagjöf fyrir hvert viðmið“ og notast er við 1000 stig (100%) til úthlutunar.

Launagreining

Til að vakta og mæla þá þætti sem hafa áhrif á jafnlaunakerfið eru launagreiningar framkvæmdar árlega. Með launagreiningu er átt við kerfisbundna úttekt á launum og kjörum við Verkmenntaskólann á Akureyri með það að leiðarljósi að skoða hvort um kynbundinn launamun sé að ræða, en nánari lýsingu á launagreiningu er að finna í fylgiskjali fyrir launagreiningum hvers árs (**Jafnlaunagreining 20XX**). Sem er vistuð í skjalastýringarkerfi skólans .

Þegar öll störfin hafa verið metin er niðurstaða matsins borin saman við launakjör og skoðað hver sé orsökina fyrir mun á launum starfsmanna sem eru í jafnverðmætum störfum ef svo er.

Eftir framkvæmd launagreininga eru niðurstöðurnar notaðar til að setja fram aðgerðaráætlun. Stjórnendur yfirfara aðgerðaráætlunina og samþykkja í árlegri rýni stjórnenda. Niðurstöður jafnlaunagreininga eru kynntar fyrir starfsfólki með tölvupósti og vistuð í skjalastýringarkerfi skólans undir tölvupóstur og tilkynningar til starfsmanna eftir önnum. Árlega er launagreiningin yfirfarin í rýni stjórnenda. Rekstrar- og fjármálastjóri ber ábyrgð á úrvinnslu frávika sem kunna að koma upp við greiningu launa.

Í launagreiningu eru skoðaðar allar tegundir launa sem finna má í launakerfi skólans. Um orlofsréttindi og lífeyrissjóðsgreiðslur er farið skv. kjarasamningum hverju sinni og þau því ekki tekin með í greininguna.

4 TILVÍSANIR

Kaflar staðalsins ÍST85:2012:

4.3.1 Jafnlaunaviðmið

4.4.3 Samskipti

4.5.1 Vöktun og mæling

Skjöl og skrár sem tengjast verklagsreglu:

Nr.: JVR-001
Útgáfa: 1
Dags.: 31.09.2023
Höfundur: Rekstar-og
fjármálastjóri
Samþykkt: Skólameistari
Síða 3 af 3

**Ákvörðun launa og umbunar,
jafnlaunaviðmið og jafnlaunagreiningu**



Jafnlaunaviðmið og flokkun starfa í Emblu
Launagreining 20XX í Gopro
Starfsmenn VMA – launaröðun í Gopro
Tilfallandi yfirvinna - Laun önn 20xx í Gopro
Jafnlaunastefna Verkmenntaskólans á Akureyri á heimasíðu skólans
HB-001 Handbók jafnlaunakerfis

5 BREYTINGAR