



Tilgangur og gildissvið

Jafnlaunastjórnunarkerfi nær til alls starfsfólks. Starfsmaður er sá sem hefur gildandi ráðningarsamband við Akureyrarbær. Kerfið nær ekki til verktaka, nefndamanna, tímavinnustarfsfólks, unglunga í vinnuskóla frá 14 til 16 né til þeirra sem eru í starfsþjálfun hjá Plastiðjunni Bjargi-lðjulundi og hafa skerta starfsgetu. Kerfið nær ekki til Hafnasamlags Norðurlands Bs. og Heilbrigðiseftirlits Norðurlands eystra þar sem þær stofnanir heyra ekki undir stjórnskipulag Akureyrarbæjar.

Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna Akureyrarbæjar er í samræmi við lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Henni er ætlað að tryggja að jafnréttis sé gætt við allar launa- og kjaraákvæðanir. Launaákvæðanir skulu vera gagnsæjar, byggðar á málefnalegum forsendum og miða að því að greiða starfsfólki sömu laun og sömu kjör fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf. Störf skulu taka mið af þeim kröfum sem þau gera og laun skulu ákvörðuð í samræmi við kröfur starfa óháð kyni. Allar launa- og kjaraákvæðanir skulu vera rekjanlegar og skjalfestar. Akureyrarbær greiðir laun í samræmi við gildandi kjarasamninga á hverjum tíma, samþykktir og reglur Akureyrarbæjar. Samband íslenskra sveitarfélaga fer með umboð um gerð kjarasamninga fyrir hönd sveitarfélagsins. Stefna Sambands íslenskra sveitarfélaga er að þróa áfram starfsmatskerfið SAMSTARF í samstarfi við stéttarfélag.

Akureyrarbær skuldbindur sig til að:

- Innleiða jafnlaunastjórnunarkerfi í samræmi við staðalinn ÍST 85:2012, skjalfesta, viðhalda og vinna að stöðugum umbótum og forvörnum.
- Öðlast og viðhalda jafnlaunavottun í samræmi við 7. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020 og bregðast við frábrigðum og athugasemdum þegar þau koma upp. Að tryggja að launakjör, almenn réttindi og skyldur starfsfólks fari eftir gildandi lögum, samþykktum og reglum sveitarfélagsins og kjarasamningum á hverjum tíma og staðfesta árlega hlítni við lög.
- Tryggja að launasetning starfsfólks og aðrar kjaraákvæðanir séu á grundvelli kjarasamninga og reglna sem sveitarfélagið setur sér.
- Tryggja að jafnréttis sé gætt við samþykkt og framkvæmd reglna um aukagreiðslur og hlunnindi.
- Flokka störf út frá þeim kröfum sem þau gera og framkvæma árlega launagreiningu þar sem borin eru saman sömu eða jafnverðmæt störf og til að athuga hvort óútskýrður kynbundinn launamunur sé til staðar.
- Kynna starfsfólki niðurstöður árlegrar launagreiningar sem er til úttektar nema persónuverndarhagsmunir mæli gegn því.
- Framkvæma innri úttekt á öllum útgefnum skjölum sem tilheyra jafnlaunastjórnunarkerfi eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti.
- Framkvæma rýni stjórnenda árlega þar sem jafnlaunamarkmið eru sett fram og rýnd.
- Kynna jafnlaunastefnu fyrir starfsfólki og hafa hana aðgengilega á vefsíðu Akureyrarbæjar.

Ábyrgðarmörk og heimildir

Sviðsstjóri mannauðssviðs í samráði við forstöðumann launamála, ber formlega ábyrgð á framkvæmd launa- og kjaraákvæðana og gætir þess að ferli séu skýr og skjalfest og samræmis sé gætt við alla ákvæðanatöku þar um.

- Í þeim tilvikum sem samið hefur verið í kjarasamningum um starfsmat ber að meta öll ný störf í starfsmati í samræmi við gildandi verklagsreglur um starfsmat sveitarfélaga SAMSTARF og verklagsreglur Akureyrarbæjar.
- Stjórnendur bera ábyrgð á að viðeigandi gögn séu unnin vegna starfsmats og þeim skilað til mannauðsdeildar innan settra tímamarka.



- Stjórnendur stofnana bera ábyrgð á að gerðar séu starfslýsingar fyrir öll störf og að endurskoða starfslýsingar eftir þörfum en þó eigi sjaldnar en á fimm ára fresti.
- Stjórnendur sviða og stofnana bera ábyrgð á að vinna í samræmi við kjarasamninga, samþykktir, reglur og leiðbeiningar Akureyrarbæjar á hverjum tíma og er óheimilt að taka ákvarðanir um launa- og kjaramál sem ekki eru í samræmi við fyrrgreint.

Verklagsreglur

Samhliða samþykkt jafnlaunastefnu samþykkir bæjarráð verklagsreglur bæjarráðs um heimildir vegna kjaraákvæðana og hlunninda sem setja skulu skýran ramma um framkvæmd jafnlaunastefnu. Verklagsreglur þessar skulu endurskoðaðar af bæjarráði eftir þörfum.

Jafnlaunastefna er jafnframt launastefna. Sviðsstjóri mannauðssviðs er fulltrúi jafnlaunastjórnunarkerfis og skal starfsfólk senda athugasemdir eða fyrirspurnir í gegnum ábendingarhnaup á starfsmannavef og vefsíðu Akureyrarbæjar.

Samþykkt í bæjarráði í umboði bærstjórnar 25. ágúst 2022.

Tilvísanir

ÍST 85: 2012 – 4.1 Almennar kröfur
ÍST 85: 2012 – 4.2 Jafnlaunastefna
ÍST 85: 2012 – 4.3.1 Jafnlaunaviðmið
ÍST 85: 2012 – 4.3.2 Lagalegar kröfur og aðrar kröfur
ÍST 85: 2012 – 4.3.3 Markmið og áætlanir
ÍST 85: 2012 – 4.4.4 Skjalfesting
ÍST 85: 2012 – 4.5.3 Frábrigði, úrbætur og forvarnir
ÍST 85: 2012 – 4.5.5 Innri úttekt
ÍST 85: 2012 – 4.6 Rýni stjórnenda
STE-001 Skilgreining ábyrgðar vegna jafnlaunastjórnunarkerfis
VER-1624 Innri úttekt
VER-1629 Rýni stjórnenda
VER-1632 Vöktun og mæling
VER-1634 Frábrigði, úrbætur og forvarnir
VER-1636 Jafnlaunaviðmið og flokkun starfa
VER-1638 Launasetning og endurskoðun launa
VER-1641 Samskipti og upplýsingamiðlun
VER-1645 Lagalegar kröfur og aðrar kröfur

Ritstjórn

Birna Eyjólfsdóttir
Halla Margrét Tryggvadóttir
Jóhanna Bára Þórisdóttir

Síðustu breytingar og/eða athugasemdir

Útg. 2.0:

-