

LAUNASTEFNA LISTAHÁSKÓLA ÍSLANDS

Listaháskóli Íslands fylgir lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020, hefur mótað, samþykkt og innleitt jafnréttisáætlun, hefur sett jafnlaunastefnu og mótað jafnlaunakerfi sem nær til allra launþega Listaháskóla Íslands og miðar að því að uppfylla skilyrði jafnlaunastaðalsins ÍST 85:2012.

Listaháskólinn skuldbindur sig til að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur jafnlaunastaðalsins ÍST 85. Rektor ber ábyrgð á launastefnu þessari, jafnlaunakerfi og að öðrum kröfum sem tengjast launakerfi s.s. lagalegum sé framfylgt.

Skipaður ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis ber ábyrgð á innleiðingu og viðhaldi jafnlaunakerfis í samræmi við jafnlaunastaðalinum ÍST 85:2012 með stöðugum umbótum. Hann er jafnframt ábyrgur fyrir því að skila skýrslum til æðstu stjórnenda, rektors og framkvæmdastjóra, um jafnlaunakerfið, gæði þess og skilvirkni, sem og að leggja til úrbætur. Mannauðsstjóri LHÍ er skipaður ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis LHÍ.

Markmið Listaháskólans er að vera eftirsóttur vinnustaður sem veitir starfsfólki jöfn tækifæri í starfi, jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf og tryggir að málefnalegar ákvarðanir liggja að baki öllum launaákvörðunum.

- Hjá Listaháskóla Íslands er starfrækt vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85, það skjalfest og því viðhaldið.
- Framkvæmd er launagreining árlega þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni. Brugðist er við óútskýrðum launamun með umbótum og eftirliti.
 - Störf eru flokkuð í starfahópa út frá þeim kröfum sem til þeirra eru gerðar og raðað saman þeim störfum sem eru sambærileg að eðli og inntaki. Kröfum starfa er lýst í starfslýsingum og auglýsingum um störf ef við á. Jafnlaunaviðmið Listaháskólans liggja til grundvallar flokkuninni. Viðmiðin byggja á þeim kröfum sem störf gera til starfsmanna og eru notuð til að meta öll störf til launa þannig að saman flokkist sömu eða jafnverðmæt störf. Jafnlaunaviðmið LHÍ eru *hæfi*, *verkefni* og *ábyrgð*.
 - Launaákvæðanir eru í samræmi við launauppbyggingu innan LHÍ, þær eru rökstuddar með fyrrgreindri starfaflokkun, rekjanlegar og undirritaðar af ábyrgðaraðila.
 - Laun allra fastráðinna starfsmanna eru tekin til skoðunar með launagreiningu einu sinni á ári. Jafnframt getur starfsfólk óskað eftir viðtali við mannauðsstjóra og framkvæmdastjóra um starfaflokkun. Komi í ljós þörf á launabreytingu tekur sú breyting gildi 1. janúar næsta árs.
- Innri úttekt og rýni æðstu stjórnenda á jafnlaunakerfi er framkvæmt árlega.
- Viðeigandi lagalegum kröfum og öðrum kröfum sem í gildi eru um jafnlaunakerfið á hverjum tíma er fylgt.

Upplýsingar um skjalið

Tegund:	STE0003
Útg.d:	06.06.2022
Útgáfa:	3.0
Áb.maður:	Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis
Endurskoðun:	Árlega



- Niðurstöður innri úttektar, launagreiningar, launastefna og reglum LHÍ um aukagreiðslur eru kynntar árlega fyrir starfsfólki.
- Starfsfólk hefur val um aðild að stéttarfélagi en LHÍ er aðili að einum kjarasamningi sem er kjarasamningur stéttarfélagsins Sameyki við ríki og taka kjör almennt mið af þeim samningi. Veikindaréttur er eins og fram kemur í kjarasamningi þess stéttarfélags sem viðkomandi starfsmaður er félagi í.
- Stefnt er að stofnun trúnaðarráðs starfsfólks sem samanstendur af trúnaðarmönnum frá Sameyki, BHM og þriðja stéttarfélaginu, öðru en tveimur fyrrgreindum, sem starfsfólk kýs sér. Trúnaðarmannaráðið er í virku samtali við stjórnendur um þróun kjara innan LHÍ.

Upplýsingar um skjalið

Tegund:	STE0003
Útg.d:	06.06.2022
Útgáfa:	3.0
Áb.maður:	Ábyrgðaraðili jafnlaunakerfis
Endurskoðun:	Árlega