



# Jafnlaunakerfi - ÍST 85:2012

Viðhaldsúttekt

## Skeiða- og Gnúpverjahreppur

Úttektarstjóri

Dagsetning úttektar

Sjöfn Blöndal

30.9.2024



## Kynning

Þessi skýrsla varðar úttekt sem gerð var hjá:

Skeiða- og Gnúpverjahreppur  
Kt.: 540602-4410  
Árnesi  
804 Selfoss

og byggir á gögnum sem lágu fyrir. Þakkir eru færðar starfsfólki fyrir góðar móttökur.

Viðstaddir úttektina voru:

Sylvía Karen Heimisdóttir, Sveitastjóri (tengiliður vegna úttektar)

Úttektina framkvæmdi fyrir hönd BSI:

Sjöfn Blöndal, úttektarstjóri

Verknúmer (SMO): 3883123 - úttekt framkvæmd með fjarfundarbúnaði Microsoft Teams<sup>1</sup>

### Upplýsingar um mannauð fyrirtækis

- Fjöldi starfsfólks: 59
- Fjöldi karla: 10
- Fjöldi kvenna: 49
- Fjöldi kynsegin/annað: 0
- Launagögn fyrir: Ágúst
- Kynbundinn launamunur: 2,8% konum í hag\*
- Fylgni R2: 97,5%

\*Aðferðafræði við launagreiningu: Aðhvarfsgreining með Logib 2.4.1 kerfi

\*Launagreining framkvæmd af: Sylvía Karen Heimisdóttir

---

<sup>1</sup> Planned audit objectives were achieved during the remote audit. There were no connectivity issues which adversely affected the audit. The security and confidentiality arrangement were complied with. No confidential documents were sent during the audit.

# Yfirlýsing frá skoðunaraðila

Úttektin var framkvæmd samkvæmt kröfum **ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi**.

Fleiri frábrigði geta verið til staðar hjá skipulagsheildinni en koma fram í þessari skýrslu þar sem stuðst er við handahófskennd úrtök.

Úttektin er framkvæmd í samræmi við kröfur í reglugerð nr. 1030/2017 „Um vottun á jafnlaunakerfum fyrirtækja og stofnanna á grundvelli staðalsins ÍST 85:2012.“

Sjá nánar um faggildingu BSI samkvæmt EN ISO/IEC 17021

[https://www.ukas.com/wp-content/uploads/schedule\\_uploads/00011/04947/0003Management-Systems.pdf](https://www.ukas.com/wp-content/uploads/schedule_uploads/00011/04947/0003Management-Systems.pdf)

Ef ætlunin er að dreifa afriti af niðurstöðum þessarar úttektarskýrslu til annarra aðila skal allri úttektarskýrslunni dreift.

## Tilgangur úttektar

Tilgangur þessarar úttektar er að framkvæma viðhaldsúttekt á jafnlaunakerfi fyrirtækisins samkvæmt kröfum ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi.

## Flokkun frábrigða

### Alvarleg frábrigði

Vöntun á kerfisbundinni stjórnun ferils og þ.a.l. að krafa sé uppfyllt. Útilokar vottun nema að frábrigði sé lagfært.

### Frábrigði

Einstök tilfelli þar sem krafa er ekki uppfyllt. Rannsaka þarf undirliggjandi orsök hvers frábrigðis.

### Tækifæri

Tækifæri til umbóta sem leiða til betri vinnubragða og hugsanlegrar hagræðingar.

# Samantekt

## Viðhaldsúttekt

Til hamingju Skeiða- og Gnúpverjahreppur við munum mæla með áframhaldandi vottun samkvæmt ÍST 85:2012 fyrir ykkar fyrirtæki/stofnun.

Engin frábrigði komu í ljós.

Fram kom vilji stjórnenda og starfsfólks til að bæta verklag og vinna samkvæmt ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi.

Sýnt hefur verið fram á að Jafnlaunakerfið er hannað til að ná markmiðum og stefnu skipulagsheildarinnar í jafnlaunamálum. Þetta var sannreynt í úttekt á jafnlaunakerfinu. Ferlar og stýringar jafnlaunakerfisins sem skoðaðar voru styðja við það.

Styrkleikar jafnlaunakerfisins eru vilji stjórnanda til að vinna að stöðugum umbótum.

Veikleikar jafnlaunakerfisins eru frábrigði sem koma fram í þessari skýrslu.

Engin frábrigði komu í ljós og bent er á eitt tækifæri

Ef gerðar eru athugasemdir í úttektum þarf að meðhöndla þær á sama hátt og frábrigði.

Kanna undirliggjandi orsakir þeirra og lagfæra fyrir næstu úttekt.

## Farið var yfir jafnlaunakerfið. Eftirfarandi gögn voru skoðuð:

Krafa	Lýsing	Tilvísun
	Opnunarfundur - farið yfir dagskrá og ferli úttektar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fjarúttekt 30. September 2024 með Microsoft Teams.</li> </ul>
4.1 til 4.6	Sannprófun á skjalfestu jafnlaunakerfi fyrirtækisins - skipurit, verklagsreglur, vinnulýsingar, eyðublöð og skrár. Breytingar á kerfinu ef einhverjar eru frá síðustu úttekt. Hlítning laga.	<p>Megin breytingar frá síðustu úttekt á jafnlaunakerfi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jafnlaunakerfið er samkvæmt viðmælenda að virka mjög vel.</li> <li>Breytingar hafa orðir á verklagsreglum og Handbók jafnlaunakerfis út frá skipulagsbreytingum og nýjum ákvæðum í kjarasamningum um sérstakar greiðslur og viðbótarlaun hjá einstökum starfsheimum:</li> </ul> <p>Breytingar á Skipuriti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Skipulagsbreytingar samþykktar af sveitastjórn 22. maí 2024.</li> <li>Ný staða tilkomin, launafulltrúi, og fjármálastjóri nú tekin við stöðu sveitastjóra. Staða fjármálastjóra tekin út (fjármálastjórn er undir ábyrgð sveitastjóra).</li> </ul> <p>Hér gefst <u>tækifæri</u> að skoða hvort þörf er á að uppfæra starfslýsingu fyrir sveitastjóra varðandi fjármálastjórn í kjölfar nýrra skipulagsbreytinga.</p> <p>Breytingar á verklagsreglum:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>VL 04.01 verklagsregla um launagreiningu</li> <li>VL 04.04 verklagsregla um Starfaflokkun</li> <li>VL 04.05 verklagsregla um lagalegar kröfur og aðrar kröfur</li> <li>VL 04.08 verklagsregla um innri úttektir</li> <li>Verklagsregla um skjalastýringu breytt vegna skiptingu á hýsingaraðila (vistun í Opin Kerfi)</li> </ul> <p>Skrá 01.02 Jafnlaunakerfi handbók skoðuð</p> <p>Skrá 01.01 Tré gæðahandbókar v4 skoðað.</p> <p>Hlítning laga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>04.06 Listi yfir lagalagar kröfur og aðrar yfirfarið.</li> <li>Breytingar: Lögum 95/2019 um menntun, hæfni og ráðningu kennara bætt við í skrá</li> </ul>
4.5.3	Lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum úr síðustu úttekt.	<p>Skrá 06.03 Aðgerðaráætlun vegna úttekta launagreininga o.fl. v4 yfirfarin:</p> <p>4..3.3 Markmið og áætlanir: Það er tækifæri að auka rekjanleika á mælingum og aðgerðum sem Skeiða- og Gnúpverjahreppur hefur sett sér í Jafnréttisáætluninni samþykkt af sveitarstjórn 2. ágúst 2023. <b>Lokið og sannreynt.</b></p>



		<p>4.3.1 Jafnlauna viðmið: Það er tækifæri að bera saman starfsmatsstig Sveitarfélaga við verðmætamat jafnlaunaviðmiðanna (stigagjöf fyrir ábyrgð, hæfni og menntun í Logib). <b>Lokið og sannreynt.</b></p> <p>4.4.4 Skjalfesting: Það er tækifæri að uppfæra skipurit í 01.02 Jafnlaunakerfi m.t.t. að bæta fjármálastjóra við skipuritið. <b>Lokið og sannreynt.</b></p>
4.5.5, 4.5.3	Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir (áhætta) m.a. úr síðustu úttekt.	<p>Skrá 06.04 innri úttekt 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Framkvæmdaraðili úttektar: Margrét Sanders, Stratégía</li><li>Framkvæmd 16.9.2024</li></ul> <p>Niðurstöður úr innri úttekt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Skrá 06.03 Aðgerðaráætlun vegna úttekta launagreininga o.fl. v4 yfirfarin</li><li>Ein ábending kom í innri úttekt um að aðgerðalisti eftir launagreiningu hefði ekki verið settur inn í úrbótaskrá. Lagfært.</li></ul> <p>Úttektaráætlun:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Skrá 06.01 úttektaráætlun vegna innri úttekta yfirfarin</li></ul>
4.2, 4.3.3, 4.6	Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir, samþykkt jafnréttisáætlun og rýni stjórnenda	<p>Jafnlaunastefna:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>05.01 Jafnlaunastefna 2023-2027 v1</li><li>Samþykkt 6. september 2023</li><li>Jafnlaunastefna er birt á heimasíðu</li><li>Jafnlaunastefna er kynnt starfsfólki í gegnum tölvupóst og þar er einnig slóð á heimasíðu fyrir ýtarlegri upplýsingar ef óskast.</li></ul> <p>Jafnréttisáætlun</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Skrá 05.02 Áætlun um jafnrétti Skeiða- og Gnúpverjahrepps 2023-2027 v1 yfirfarin</li><li>Samþykkt af sveitastjórn 2. ágúst 2023</li></ul> <p>Skrá 07.04 Þjálfunarskrá og gátlisti yfirfarin.</p> <p>Rýni stjórnenda ekki farið yfir í þessari úttekt.</p>
4.5.1, 4.3.1	Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla. Nýráðningar, hæfni, þjálfun og vitund – starfslýsingar.	<p>03.03 Launagreining Logib Skeiða-og Gnúpv. ágúst laun 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Launagreining framkvæmd af: Sylvia Karen Héðinsdóttir</li><li>Dagsetning: 16.9.2024</li></ul> <p>Niðurstöður:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Niðurstöður skráðar í skrá 06.03 Aðgerðar áætlun vegna úttekta launagreininga</li><li>6 útlagar greindust. Miðað er við 6% mörk sem frávik. Allir 6 útlagar fá laun greidd samkvæmt kjarasamningi</li><li>Tveir útlagar greindust hærri vegna meiri menntunar</li></ul>



		<ul style="list-style-type: none"><li>• Annan launamun má rekja til að kerfi tekur tillit til lífaldurs sem breytu við greiningu.</li></ul> <p>Bornir voru saman tveir <u>nýir</u> starfsmenn með eins starfaflokkun. Báðir í ábyrgðarstöðu 5 með hæfnisstig 4 og menntun-/þjálfunarstig 8:</p> <p>Starfsmaður nr. 55, kvk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Starfsmaður á deild í leikskóla</li><li>• Hæfniskröfur: Engar</li><li>• Ráðningarsamningur undirritaður 27.6.2024</li><li>• Starfsaldur: 0</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst sannprófaður</li><li>• Kjarasamningur : FOSS, staðfest</li></ul> <p>Starfsmaður nr. 7, kk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Sumarstarfsmaður útvinnna</li><li>• Hæfniskröfur: Engar</li><li>• Ráðningarsamningur undirritaður 4.7.2024</li><li>• Starfsaldur 0</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst sannprófaður</li><li>• Kjarasamningur: Báran, staðfest</li></ul> <p>Niðurstöður: Starf starfsmanns á leikskóla felur í sér meiri kröfur um samskipti og meiri álag. Launamunur rökstuddur.</p> <p>Valið var starfsfólk af handahófi til staðfestingar á rekjanleika, skráningu og virkni jafnlaunakerfis:</p> <p>Starfsmaður nr. 51, kvk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Deildarstjóri, staðgengill skólastjóra. Starfslýsing skoðuð</li><li>• Menntun: 2. Skírteini Háskóli Íslands staðfest.</li><li>• Hæfnisstig: 2</li><li>• Ráðningarsamningur undirritaður 21.3.2024 ásamt tilkynningu um breytt starf</li><li>• Starfsreynsla: 14</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst 2024 sannprófaður</li><li>• Kjarasamningur: Félag leikskólakennara staðfest.</li></ul> <p>Starfsmaður nr. 40, kvk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Leiðbeinandi. Stafslýsing skoðuð</li><li>• Hæfnisstig: 4</li><li>• Menntun: 3. Háskólamenntun, skírteini staðfest</li><li>• Ráðningarsamningur staðfestur</li><li>• Starfsreynsla: 1</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst 2024 sannprófaður</li><li>• Kjarasamningur: FOSS staðfest</li></ul> <p>Starfsmaður nr. 9, kvk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Starfsmaður í Leikskóla. Starfslýsing skoðuð</li><li>• Hæfnisstig: 4</li><li>• Menntun: 8. Skírteini háskólamenntun sem verkfræðingur staðfest.</li><li>• Ráðningarsamningur undirritaður 26.8.2024</li><li>• Starfsaldur 0</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst sannprófaður</li><li>• Kjarasamningur: FOSS</li></ul>
--	--	--



# Assessment Report

EMCF048 - Equal Pay Assessment Report (Revision 21.06.2023)

		<p>Starfsmaður nr. 21, kk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Starfsmaður í áhaldahús, verkamaður II. Starfslýsing skoðuð.</li><li>• Hæfnisstig: 4</li><li>• Menntun: 7. Aukin ökuréttindi, skírteini staðfest.</li><li>• Ráðningarsamningur undirritaður 25.6.2024</li><li>• Starfsaldur: 0</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst sannprófaður.</li><li>• Kjarasamningur: FOSS</li></ul> <p>Starfsmaður nr. 28, kvk.,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Starfsheiti/starfslýsing: Sundlaugarvörður</li><li>• Hæfnisstig: 4. Skírteini „Öryggi og Björgun: Laugarvörður“ staðfest.</li><li>• Menntun: 8</li><li>• Ráðningarsamningur 3.5.2024</li><li>• Starfsaldur: 0</li><li>• Launaseðill fyrir ágúst sannprófaður</li><li>• Kjarasamningur: FOSS</li></ul>
	Lokafundur með stjórnendum þar sem farið er yfir helstu niðurstöður	Lokafundur haldin með viðmælanda 30.9.2024.



# Niðurstöður

## Almennt

Opnunarfundur haldinn samkvæmt kröfum og farið yfir eftirfarandi atriði:

- Umfang vottunar rætt og fjöldi starfsfólks staðfestur.
- Úttektaráætlun og dagskrá rædd og samþykkt.
- Úttektarferlið og skýrslugjöf rædd og staðfest.
- Handahófskennd aðferð úttektar (random sampling) rædd og staðfest.
- Tegundir og skráning frábrigða rædd og staðfest.
- Trúnaður og hlutleysi úttektarmanna ræddur og staðfestur.
- Áfrýjunar- og kvörtunarferli rætt og staðfest.
- Tilkynningarskylda til BSI vegna stórra frábrigða rætt og staðfest.
- Vottunarferlið rætt og staðfest.
- Farið yfir spurningar frá viðskiptavini.

Lokafundur haldinn í samræmi við opnunarfund.

## Breytingar á kerfinu, lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum frá síðustu úttekt

Engar breytingar á jafnlaunakerfinu.

Frábrigði og athugasemdir hafa verið lagfærð úr síðustu úttekt.

Jafnlaunakerfið er blanda af skriflegum fyrirmælum, verklagsreglum, eyðublöðum og skráum sem eru aðgengileg í gegnum innranet fyrirtækisins.

Nr. 1	Tækifæri til úrbóta
Tilvísun í staðal	4.4.4 Skjalfesting
Lýsing á tækifæri	Tækifæri gefst að skoða hvort þörf er á að uppfæra starfslýsingu fyrir sveitastjóra varðandi fjármálastjórn í kjölfar nýrra skipulagsbreytinga.

# Úttektaáætlun

Næsta úttekt er viðhaldsúttekt. Markmiðið hennar er að sannreyna að unnið sé eftir skjalfestu verklagi, fara yfir niðurstöður launagreiningar og að staðfesta að lagfæringar frá síðustu úttekt hafi verið gerðar. Einnig að uppfæra stöðu skipulagsheildarinnar gagnvart ÍST 85:2012 samkvæmt neðangreindri úttektaáætlun.

Áherslur úttekta	Mánuður/Ár		
	9/2025	9/2026	9/2027
Sendi inn launagreiningu	X	X	X
Jafnlaunakerfið	X	X	X
Jafnlaunastefna	X	X	X
Markmið og áætlanir	X	X	X
Hlíting laga	X	X	X
Breytingar og frábrigði	X	X	X
Innri úttektir	X	X	X
Rýni stjórnenda	X	X	X
Launagreining	X	X	X
Nýráðningar	X	X	X
Launaákvæðanir	X	X	X
Rýni og endurútgáfavottorðs		X	

Skírteini rennur út: 30.11.2026

Vinsamlega athugið, endurnýjun skírteinis er á 3 ára fresti.  
Úttektin þarf að fara fram 60-90 dögum áður en skírteinið rennur út.

## Dagskrá næstu úttektar

Tími	Lýsing	Hlutverk
10 virkum dögum fyrir úttekt	Samantekt launagreininga gagna – Send gögn á <a href="mailto:laun@bsiaislandi.is">laun@bsiaislandi.is</a> (10 vinnudögum fyrir úttekt svo skipulagsheild geti brugðist við ef í ljós kemur að skekkjur séu til staðar í launagreiningu)	Fulltrúi kerfis
	Sannreyna gæði launagreiningar - – Gerð á skrifstofu BSI	BSI á Íslandi
<b>Kl. 9</b>		
	Opnunarfundur - farið yfir dagskrá og ferli úttektar	Úttektarstjóri
	Sannprófun á skjalfestu jafnlaunakerfi fyrirtækisins - skipurit, verklagsreglur, vinnulýsingar, eyðublöð og skrár. Breytingar á kerfinu ef einhverjar eru frá síðustu úttekt. Hlíting laga.	Fulltrúi kerfis
	Lagfæringar á frábrigðum og athugasemdum úr síðustu úttekt.	Fulltrúi kerfis
	Innri úttektir, frábrigði, úrbætur og forvarnir	Fulltrúi kerfis
	Jafnlaunastefna, markmið, áætlanir, samþykkt jafnréttisáætlun og rýni stjórnenda	Framkvæmdastjóri (ef við á)
	Launagreining, launaákvæðanir, jafnlaunaviðmið og umbunartafla	Fulltrúi kerfis/ mannauðstjóri
	(Endurtekning á sannprófun launagreininga gagna ef þörf er á og endurkoma)	BSI á Íslandi
	Nýráðningar, hæfni, þjálfun og vitund - starfslýsingar	Fulltrúi kerfis
	Samantekt – skýrslugerð	Úttektarstjóri
	Lokafundur með stjórnendum þar sem farið er yfir helstu niðurstöður	Úttektarstjóri
	Lok úttektar	Úttektarstjóri

Please note that BSI reserves the right to apply a charge equivalent to the full daily rate for cancellation of the visit by the organisation within 30 days of an agreed visit date. It is a condition of Registration that a deputy management representative be nominated. It is expected that the deputy would stand in should the management representative find themselves unavailable to attend an agreed visit within 30 days of its conduct.



## Notes

The assessment was based on sampling and therefore nonconformities may exist which have not been identified.

If you wish to distribute copies of this report external to your organisation, then all pages must be included.

BSI, its staff and agents shall keep confidential all information relating to your organisation and shall not disclose any such information to any third party, except that in the public domain or required by law or relevant accreditation bodies. BSI staff, agents and accreditation bodies have signed individual confidentiality undertakings and will only receive confidential information on a 'need to know' basis.

This report and related documents is prepared for and only for BSI's client and for no other purpose. As such, BSI does not accept or assume any responsibility (legal or otherwise) or accept any liability for or in connection with any other purpose for which the Report may be used, or to any other person to whom the Report is shown or in to whose hands it may come, and no other persons shall be entitled to rely on the Report.

Should you wish to speak with BSI in relation to your registration, please contact our Customer Engagement and Planning:

**BSI á Íslandi ehf / BSI Iceland**  
Skútuvogur 1D (Barkarvogsmegin)  
104 Reykjavík  
Iceland  
Tel: +354 4144444

E-mail (for corrective action plans): [urbaetur@bsiaislandi.is](mailto:urbaetur@bsiaislandi.is)

**BSI Group The Netherlands BV**  
Say Building  
John M. Keynesplein 9  
1066 EP Amsterdam  
Nederland  
Tel: +31 (20) 3460780

## Regulatory Compliance

BSI conditions of contract for this visit require that BSI be informed of all relevant regulatory non-compliance or incidents that require notification to any regulatory authority. Acceptance of this report by the client signifies that all such issues have been disclosed as part of the assessment process and agreement that any such non-compliance or incidents occurring after this visit will be notified to the BSI client manager as soon as practical after the event.

## Expected Outcomes for Certification

### What certification to the standards means:

The certification process provides confidence that the organization has a management system that conforms to the applicable requirements of the certified standards covered within this assessment and scope of certification.

### What certification does not mean:

It is important to recognize that certification defines the requirements for an organization's management system, not for its products or services. It does not imply that the organization is providing a superior product or service, or that the product, service or performance itself is certified as meeting the requirements of an ISO standard or specification or that the organisation can guarantee 100% product, service or performance conformity, though this should of course be a permanent goal.