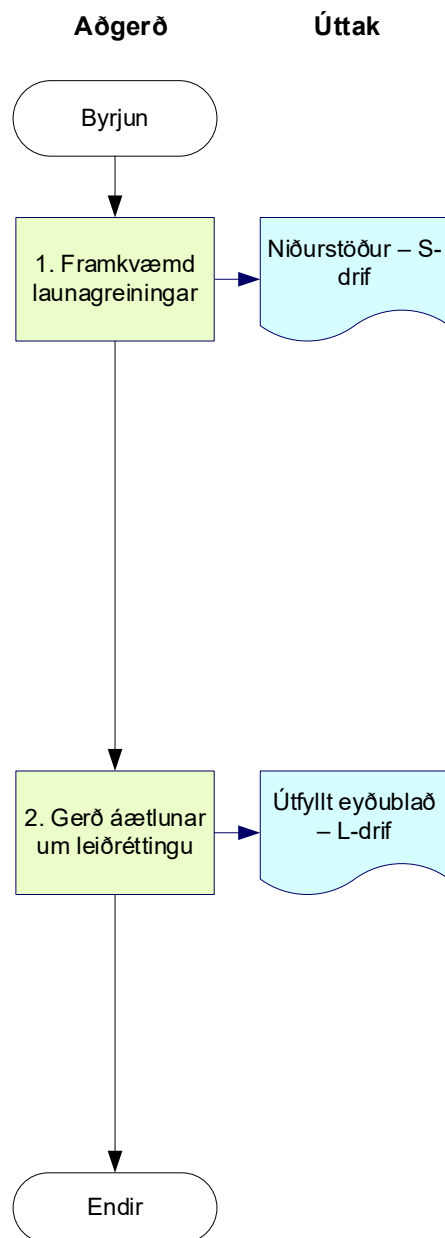


## Framkvæmd



1. Mannauðsstjóri ber ábyrgð á að unnið sé eftir jafnlaunakerfi MAST við launaákvæðanir starfsmanna og sér til þess að nauðsynlegar úrbætur verði framkvæmdar á kerfinu eftir þörfum. Fagsviðsstjóri löggjafar á Samhæfingu og þjónustu vaktar lög og reglugerðir og breytingar á þeim en Mannauðsstjóri heldur utan um ýmsar aðrar kröfur sem MAST undirgengst til að ná markmiðum jafnlaunakerfisins svo sem kjarasamninga, dómsúrskurði og ÍST-85 staðal um jafnlaunakerfi. Hann vistar slík gögn á launadrifi (L-drifi) sem launafulltrúi hefur jafnframt aðgang að.

Mannauðsstjóri framkvæmir launagreiningu árlega og skulu niðurstöður þess liggja fyrir eigi síðar en við lok fyrsta ársfjórðungs. Launagreiningin skal unnin samkvæmt LBE-179 Jafnlaunaviðmið og launagreining. Að lokinni rýni stjórnenda sbr. VRF-041 vistar mannauðsstjóri skýrslu launagreiningar ásamt úrbótaáætlun á sameiginlegu drifi starfsmanna MAST (S-drifi) undir möppunni „Launagreiningar“.

2. Leiði launagreining í ljós launamun á jafnverðmætum og sambærilegum störfum skal hann leiðréttur, sé ekki málefnaleg skýring á muninum á grundvelli kjara- eða stofnanasamnings. Í slíkum tilvikum útbýr mannauðsstjóri ásamt forstjóra samantekt og tilmæli varðandi úrbætur sem vistuð er í möppu viðkomandi launagreiningar.

Áætlunin er lögð fyrir rýnihóp stjórnenda sem vinnur tímasetta úrbótaáætlun. Ef við á fyllir Mannauðsstjóri jafnframt út eyðublað (EBL-126) fyrir hvern starfsmann sem áætlunin nær til og vistar undir möppu starfsmannsins á launadrifi (L-drifi). Niðurstöður eru kynntar fyrir jafnréttisfulltrúa, yfirstjórn og starfsmönnum MAST.