



Launastefna Öskju

Stefna

Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á launastefnu fyrirtækisins. Hann ber einnig ábyrgð á jafnlaunastefnu og að þeim lagalegu kröfum og öðrum kröfum sem tengjast jafnlaunakerfinu sé framfylgt.

Mannauðsstjóri er í forsvari fyrir jafnlaunakerfið og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi þess í samræmi við staðalinn ÍST 85.

Askja greiðir laun sem taka mið af þeim kröfum sem starfið gerir um þekkingu, hæfni og ábyrgð. Umfang og eðli starfs hefur áhrif á laun og ræðst af fjölmörgum þáttum, svo sem reynslu, þekkingu, hæfni, ábyrgð, álagi, mannaforráðum, menntun, stjórnun og verkefnum.

Forsendur launaákvæðana eru að þær séu í samræmi við launauppbyggingu fyrirtækisins, studdar rökum og tryggi að sömu laun séu greidd fyrir sambærileg eða jafnverðmæt störf.

Endanleg ákvörðun um launabreytingu er tekin af mannauðsstjóra og framkvæmdastjóra. Starfsmenn eiga rétt á viðtali um endurskoðun launa einu sinni á ári við sinn næsta stjórnanda. Telji stjórnandi þörf á endurskoðun launa að loknum fundi hefur hann samráð við mannauðsstjóra og framkvæmdastjóra um framhald málsins.

Hjá fyrirtækinu eiga að vera til starfslýsingar fyrir öll störf. Þar skulu koma fram allir meginþættir starfs, svo sem kröfur um menntun, hæfni, reynslu og þá ábyrgð sem í starfinu felst.

Jafnlaunastefna Öskju

Markmið Öskju er að vera eftirsóttur vinnustaður og að konur og karlar hafi jöfn tækifæri í starfi. Liður í því er að allir starfsmenn njóti jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf þannig að enginn ómálefnalegur launamunur sé til staðar.

Til að framfylgja jafnlaunastefnu skuldbindur fyrirtækið sig til að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunakerfisins í samræmi við kröfur staðalsins og ákvarða hvernig kröfur hans verða uppfylltar. Til að styðja við þetta markmið er stuðst við starfahópa sem meta á kerfisbundinn hátt þau störf sem starfsfólk Öskju sinnir með tilliti til ábyrgðar, álags og sérhæfni.

Framkvæmdastjórn skilgreinir jafnlaunamarkmið og vinnur að stöðugum umbótum, eftirliti og viðbrögðum í samræmi við kröfur jafnlaunastefnu á rýnifundum einu sinni á ári.

Komi í ljós launamunur á jafn verðmætum og sambærilegum störfum í launagreiningum eða innri eða ytri úttektum skal rýna niðurstöður úttekta og gera umbætur þegar þess er þörf ef ekki er hægt að rökstyðja launamuninn á málefnalegan hátt.

Stefna um launajafnrétti og niðurstöður launagreininga skulu kynntar öllum starfsmönnum.

Jafnlaunastefnan er órjúfanlegur hluti af launastefnu fyrirtækisins.

Samþykkt af framkvæmdastjórn 20. júní 2019