**FØRINGER – LOKALE FORHANDLINGER 2017**

**Vedtatt i medbestemmelses og drøftingsmøte 12.06.17**

**KAPITTEL 4.2.1:**

1. **Skjevheter, jf. lønnspolitisk plattform punkt 6.1, 3), 4) og 5).**

Fokus på likelønn, sammenligne lønnsnivået mellom kvinner og menn i lederstillinger.

Andre yrkesgrupper/stillinger som har kommet skjevt ut sett i forhold til sammenlignbare grupper/stillinger.

1. **Oppgaver og ansvar.**

Tillegg for særlige oppgaver og ansvar.

1. **Heltidskultur**

Lønnsmessig uttelling for tiltak som fremmer heltidskultur.

1. **Kompetanse**

**KAPITTEL 5.2:**

*Ingeniør, jordmor, lege, psykolog, rådgiver.*

*Lønnsfastsettelse for stillinger i kapittel 5 foregår i sin helhet lokalt.*

*Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse.*

1. **Utilsiktede skjevheter**

Yrkesgrupper/stillinger som kan sammenlignes med stillinger i tariffområdet.

Det skal sikres en lønnsutvikling i tråd med det sentrale resultatet i kapittel 4.2.1. Dvs. at alle skal ha en lønnsutvikling på minimum 7000 kr.

1. **Resultater**

Oppnår gode resultater. Det vises til Modum kommunes arbeidsgiverpolitikk, punkt. 5.2. Stillingens kompleksitet, den ansattes kompetanse, ansvar og innsats legges også til grunn.

**KAPITTEL 3.4.2:**

*Lønn til ledere som innehar et selvstendig budsjett-, økonomi- og personalansvar.*

1. **Lønnsrelasjoner**

Det skal lønne seg å lede. Det vises til lønnspolitisk plattform punkt. 3, fjerde kulepunkt

1. **Utilsiktede skjevheter**
2. **Resultater**

Oppnår gode resultater gjennom godt personalarbeid, og utvikling av egen avdeling, og viser vilje til å utvikle seg selv som leder.

Det vises til Modum kommunes arbeidsgiverpolitikk punkt 5.3.

Legger til rette for og jobber aktivt for å fremme heltidskultur.