

Rammer vedrørende lokal løn gældende for serviceområdet – overenskomsten for sygehusportører, for erhvervsuddannede serviceassistenter, for rengøringsassistenter, for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse og for specialarbejdere



1 Indledning

Oplæg til lønstruktur gælder for alle ovenstående faggrupper og skal ses i sammenhæng med Hospitalsenhed Midts¹ lønpolitik og lønstrategi. Af lønpolitikken fremgår blandt andet, at Hospitalsenhed Midt lægger vægt på kontinuerlig uddannelse og kompetenceudvikling.

Oktober 2018

J.nr.

HR

Dir. tlf. +45 7844 1210

Inge.Funch@midt.rm.dk

Lønstrategien understøtter Hospitalsenhed Midts virksomhedsgrundlag. Strategien skal danne grundlag for at honorere efterspurgte kompetencer samt give mulighed for at honorere medarbejdere med særlige stillinger og funktioner.

Side 1

Endvidere ønsker Hospitalsenhed Midt mulighed for at kunne honorere i form af tidsbegrænsede tillæg til en eller flere medarbejdere, der påtager sig et særligt ansvar for at udvikle eller opfylde afdelingens eller centrets strategiske indsatsområder.

Lønstrategien skal til enhver tid ses i sammenhæng med Region Midtjyllands lønpolitik og rammer for den decentrale forhandlingskompetence. Endvidere skal der tages hensyn til det lokale økonomiske råderum.

Endelig skal lønstrukturen være gennemsigtig og opleves som retfærdig af de ansatte.

Lønstrukturen for servicepersonalet ved HE Midt bygger ovenpå den overenskomstmæssige indplacering.

2 Funktionstillæg – ud fra funktionsstrukturen

HE Midt har på baggrund af stillings- og funktionsstrukturen udarbejdet stillings- og funktionsbeskrivelser for servicepersonalet.

¹ Hospitalsenhed Midt består af Regionshospitalet Viborg, Regionshospitalet Silkeborg, Regionshospitalet Skive samt Regionshospitalet Hammel Neurocenter

Med denne lønstruktur er der indgået aftale mellem FOA og 3F og Hospitalsenhed Midt om hvilke konkrete stillinger og funktioner, der er lønbærende og med hvilket beløb. Se bilag A med lønbærende funktioner.

Hvis der ønskes ændringer i forhåndsftalerne indledes dialog herom mellem FOA og 3F og Hospitalsenhed Midt.

Der er indgået regionsdækkende forhåndsftaler for følgende funktioner:

- Praktikvejleder
- AMR og TR

Eventuelle ændringer i disse aftaler indgået mellem Region Midtjylland, FOA og 3F, foregår i dialog mellem disse parter.

Proces vedrørende funktionstillæg i henhold til funktionsstruktur:

For de stillinger og funktioner, hvor der er aftalt lokal løn, indstiller afdelings/centerledelsen løbende til HR de medarbejdere, der opfylder kriterierne til tillæg.

Funktionstillæg bortfalder uden yderligere varsel, hvis funktionen bortfalder eller vedkommende ophører med at varetage funktionen. Såfremt der er tale om en vilkårsændring i henhold til funktionærloven og gældende overenskomster varsles efter disse regler.

De faglige organisationer og HE Midt drøfter ved den årlige lønforhandling, hvorvidt der er justeringer til oversigten over lønbærende funktioner.

3 Tidsbegrænsede funktionstillæg

Efter aftale mellem parterne kan der ved den årlige lønforhandling indgås aftale om tidsbegrænsede funktionstillæg i en periode på 1 - 2 år med henblik på implementering og/eller udvikling af særlige strategiske indsatsområder som skal understøtte:

- Innovation, udvikling og effektivisering
- Implementering af nye arbejdsgange og metoder
- Opfyldelse af strategiske indsatser

Der er aftalt følgende rammer:

- Tidsbegrænsede funktionstillæg er på årligt kr. 6.000 (31.03.00 niv.). Tillægget kan ikke deles mellem medarbejdere.
- Alle tidsbegrænsede funktionstillæg ydes med virkning fra den 1. maj i året og løber typisk i 1-2 år

Proces:

- HE Midt og de faglige organisationer drøfter ved den årlige lønforhandling hvor og hvorvidt, der skal etableres tidsbegrænsede funktionstillæg i et givet år. HR har på vegne af parterne forlods indhentet status på eventuelle igangværende aftaler, herunder om enkelte igangværende aftaler skal forlænges samt forslag til nye aftaler

4 Kvalifikationer og kompetencer

Kompetencekoncept ved Hospitalsenhed Midt:

Der er udarbejdet kompetencekoncept ved Hospitalsenhed Midt. Overordnet skal kompetencekonceptet skabe en fælles ramme for, hvorledes der arbejdes med og tænkes kompetenceudvikling ved Hospitalsenhed Midt. Målet er at skabe en kontinuerlig og strategisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere, der understøtter Hospitalsenhed Midt: vision, mission, værdier og strategier.

I kompetencekonceptet lægges der vægt på 4 kompetencer:

- **Faglig kompetence**
- **Relationskompetence**
- **Læringskompetence**
- **Forandringskompetence**

De 4 strategisk udvalgte kompetencer er enkeltvis beskrevet – det er dog i det daglige vanskeligt at skelne skarpt mellem kompetencerne, da de anvendes fleksibelt og nuanceret afhængig af omstændighederne i konkrete situationer.

De 4 kompetenceområder tænkes ind i tre niveauer, der samlet er beskrevet i kompetencekonceptet i niveau 1, niveau 2 og niveau 3:

- niv. 1 – en medarbejder, der er oplært indenfor arbejdsområdet og har tilegnet sig viden og færdigheder, som gør det muligt selvstændigt og kvalitetsbevidst at tilrettelægge og udføre daglige driftsmæssige og hyppigt forekommende opgaver
- niv. 2 - en medarbejder som selvstændigt, reflekterende og kvalitetsforbedrende kan udføre alle opgaver, som er en naturlig del af hverdagen, både de simple og mere komplicerede
- niv. 3 - en medarbejder, der kan løse alle opgaver i hverdage, alt fra de simple til de mest komplicerede, med kvalitet og etisk velbegrundet, og kan udvikle faget ved at kombinere teori og praksis på et højt abstraktionsniveau, og har et overblik der rækker ud over afdelingens egne grænser, og har et omfattende handleberedskab i faglige, administrative og organisatoriske opgaver.

Måltretning af HE Midts kompetencekoncept til serviceområdet

Hospitalsenhed Midts kompetencekoncept vil blive suppleret af en uddybende beskrivelse, der er målrettet serviceområdet. Dette for at sikre en ensartet bedømmelse af medarbejdere indenfor og på tværs af centre. Kompetencekoncept på serviceområdet tilrettes af en udvalgt gruppe bestående af ledere og medarbejdere/faglige organisationer på området. Det færdige arbejde forventes at foreligge april 2019 med henblik på tildeling af kompetencetillæg fra den 1. maj 2019.

Kvalifikationsløn fra den 1. maj 2019 – Kompetencetillæg

Fra den 1. maj 2019 og efterfølgende år kan der tildeles kvalifikationsløn i form af kompetencetillæg, jfr. næste side.

Satser for årlige kompetencetillæg fra den 1. maj 2019:

	31.3.00-niveau	31.3.18-niveau
Niveau 1	0 kr.	0 kr.
Niveau 2	7.000 kr.	9.409 kr.
Niveau 3	8.000 kr.	10.753 kr.

- For at opnå kompetencetillæg på niveau 2 forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at medarbejderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 2, jf. den uddybende beskrivelse i kompetencekonceptet.
- For at opnå kompetencetillæg på niveau 3 forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at medarbejderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 3, jf. beskrivelserne i kompetencekonceptet.

Der ydes kun ét af ovenstående beløb.

Proces for kompetencevurdering og lønforhandling vedrørende kompetencetillæg
Indplacering på kompetenceniveauer er en ledelsesmæssig beslutning.

Hvorvidt der skal ydes kompetencetillæg/kvalifikationsløn til medarbejdere på niveau 2 og 3 er forhandlingsstof parterne imellem.

Med baggrund i det økonomiske råderum og den fordeling parterne aftaler i øvrigt til andre dele af lokal løn – afgøres det, om der kan indstilles til nye kompetencetillæg til medarbejdere, der er vurderet på niveau 2 og niveau 3 – jf. kompetencekonceptet.

Medarbejderne ydes således ikke automatisk kompetencetillæg efter en MUS, hvor funktionslederen har udtrykt, at medarbejderen vurderes på kompetenceniveau 2 eller 3.

Proces for vurdering og forhandling :

- Hvert år i marts vil funktionslederne forelægge afdelings-/centerledelsen, hvilke medarbejdere de vurderer til at ligge på kompetenceniveau 2 og 3.
- Afdelings-/Centerledelsen foretager en samlet ledelsesmæssig vurdering på tværs af afsnit af hvilke medarbejdere, der indstilles til kompetencetillæg. Den ledelsesmæssige vurdering sker med udgangspunkt i kompetencekonceptet og det lokale økonomiske råderum.
- De faglige organisationer kan tillige indstille til kompetencetillæg
- Den endelige forhandling af kompetencetillæg mellem den faglige organisation og HE Midt foregår ved den årlige lønforhandling

Forhandlede kompetencetillæg vil have virkning fra den 1. maj i året.

Særlig forhandling af kvalifikationsløn pr. 1. maj 2018

Af hensyn til lønforhandling pr. 1. maj 2018 har parterne bag lønstrukturen aftalt nærmere præmisser for uddeling af personlig kvalifikationsløn pr. 1. maj 2018 på serviceområdet.

5 Præmisser for overgang til ny lønstruktur:

Nuværende forhåndsftaler erstattes af Aftale om rammer vedrørende lokal løn og dertil hørende bilag.

- Alle nuværende lokale forhåndsftaler i forhold til lokal løndannelse for de omfattede overenskomster bortfalder/opsiges med virkning fra ikrafttræden af denne aftale. Som udgangspunkt vil medarbejdere, der oppebærer faste tillæg efter nuværende forhåndsftaler bevare kronebeløbet som en personlig ordning - ingen går ned i fast løn som følge af ny lønstruktur.
- Lønstrukturen gælder for både nuværende og fremtidige ansatte.

Præmisser i forhold til at konvertere nuværende medarbejdere til ny lønstruktur:

- Funktionstillæg pr. 30. april 2018 og kvalifikationstillæg pr. 1. maj 2018 konverteres for den enkelte medarbejder til:
 - Personligt kvalifikationstillæg: alle nuværende kvalifikationstillæg gøres til personlige tillæg og samles i en klump.
 - Personligt funktionstillæg: alle nuværende funktionstillæg gøres til personlige tillæg og samles i en klump.

Tillæg ydet efter Region Midtjyllands forhåndsftaler er undtaget fra konverteringen, herunder funktionerne praktikvejleder, AMR og TR-aftaler.

Modregning:

- Ved fremtidig tildeling af lokal løn modregnes i de personlige løntillæg. Dette gælder ikke for tidsbegrænsede tillæg.
 - Ved fremtidig tildeling af kvalifikationstillæg modregnes der både i de personlige funktionstillæg og de personlige kvalifikationstillæg.
 - Ved tildeling af funktionstillæg modregnes der i personlig funktionstillæg og hvis det i den tidligere aftale fremgår, at der ligeledes kan ske modregning i kvalifikationstillægget vil dette ske
- Hvis der aftales centrale lønstigninger med samme begrundelse som er ydet lokalt, modregnes i lokale løntillæg.
- Endvidere modregnes efter forhandling ved særlige individuelle lønaftaler.

6 Generelt:

- Alle tillæg er angivet i 31.03.00 niveau med mindre andet fremgår af aftalen
- Tillæg er angivet ud fra beskæftigelsesdecimal 1,00. Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesdecimal, med mindre andet aftales
- Der ydes pension af tillæggene i henhold til gældende overenskomster

7 Årlig lønforhandling og Evaluering af rammer om lokal løn

En gang om året mødes HE Midt og de faglige organisationer med henblik på:

- At drøfte om der skal ske ændringer i forhold til rammer om lokal løn
- At drøfte om der skal ske ændringer i stillings- og funktionsstrukturen
- At drøfte om der skal justeres/aftales nye forhåndsftaler med udgangspunkt i stillings- og funktionsstrukturen
- Den årlige lønforhandling. HR tager initiativ hertil i 2. kvartal hvert år

8 Opsigelse/bortfald af aftale

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, dog vil der altid være et møde mellem parterne med ret til genforhandling af aftalen/dialog.

9 Andet

Lønstrukturen træder i kraft pr. 1. maj 2018.

Med underskrift på denne lønstruktur er alle serviceområdets hidtidige forhåndsftaler ved Hospitalsenhed Midt i forhold til lokal løndannelse for de omfattede overenskomster hermed opsagt.

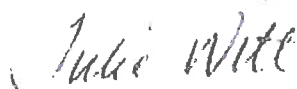
Region Midtjylland har i sensommeren 2018 besluttet, at MidtTransport ændrer organisatorisk tilhørsforhold fra Aarhus Universitetshospital til Hospitalsenhed Midt. Flytningen sker pr. den 1. oktober 2018. Mellem Hospitalsenhed Midt og 3F vurderes det pr. 1. januar 2019 om medarbejderne ved MidtTransport meningsfyldt kan blive omfattet af lønstrukturen på serviceområdet.

Lønstrukturen gælder for alle specialarbejdere ved Hospitalsenhed Midt, dog ikke medarbejdere ansat i henhold til specialarbejderoverenskomsten ved HE Midt Teknik.

Hospitalsenhed Midt, Oktober 2018

Aftalen bekræftes hermed:

For Hospitalsenhed Midt



**Julie Witt
HR-chef**

For 3F



**Fagligt Fælles Forbund
Fagforeningshuset
Vestervangsvej 6
8800 Viborg
Tlf. 70 030 8551**



**Lone Skov
Faglig sagsbehandler**



**SØHØJLANDET
Fagligt Fælles Forbund
Villevang 7 • DK-8560 Skanderborg
Tlf. 70 300 942**

**Bo Hansen
Faglig sagsbehandler**



**3F Silkeborg
Granthøjvej 18
8500 Silkeborg
Tlf. 70 300 940
Fax 70 300 941**



**Jørn Wolff
Faglig sekretær**

For FOA

29/11 - 2018



**Hanne Kjeldsen
Formand social- og sundhedssektoren**

**FOA - Fag og Arbejde
Grønnegade 13
8800 Viborg
Tlf. 46 97 30 30**

Bilag A til Rammer om lokal løn, serviceområdet

Honorering af funktioner

Funktioner for Servicepersonale	Årlig takst 31.3.00.- niv	Årlig takst 31.3.18- niv
<i>Basis funktioner:</i>		
Kapelfunktion fuldtid, Viborg-matriklen 1)	10.000	13.441
Sårhageholder, Silkeborg-matriklen	8.000	10.753
<i>Koordinerende funktioner:</i>		
Koordinator	6.000	8.064
BRIK-funktion	6.000	8.064
A-Forflytningsinstruktør	10.000	13.441
<i>Uddannelsesmæssige funktioner:</i>		
Kvalitets- og uddannelsesansvarlig		
Praktikvejleder	6.000	8.064

- 1) Tillæg for kapelfunktion ydes kun, såfremt der ikke i henhold til overenskomsten er sket oprykning til højere grundløntrin