

Aftale om rammer vedr. lokal løn gældende
for social- og sundhedsassistenter m.fl. (32.03 og
neurofysiologiassistenter (32.56)

www.hospitalsenhedmidt.dk



Gældende fra 1. april 2023

Denne aftale skal ses i sammenhæng med HE Midt lønpolitik.
Af lønpolitikken fremgår bl.a., at HE Midt lægger vægt på kontinuerlig
uddannelse og kompetenceudvikling.

Den 25. april 2023

J.nr. 1-13-7-176-18

Freddy Petersen

Dir. tlf. +45 4031 4851

frpete@rm.dk

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

Side 1

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

Lønstrategien skal til enhver tid ses i sammenhæng med Region Midtjyllands lønpolitik og rammer for den decentral forhandlingskompetence. Der skal tages hensyn til den økonomiske situation ved Region Midtjylland - herunder HE Midt.

Løndannelsen skal være gennemsigtig og opleves retfærdig.

Funktionstillæg – ud fra funktionsstrukturen

HE Midt har udarbejdet stillings- og funktionsstruktur gældende for social- og sundhedsassistenter, neurofysiologiassistenter m.fl.

Hvorvidt de angivne stillinger og funktioner særskilt skal honoreres med lokal løn aftales mellem FOA/FTR og HE Midt.
Der indgås således aftale mellem FOA/FTR og Hospitalsledelsen om hvilke konkrete stillinger og funktioner i stillings- og funktionsstrukturen, der skal honoreres og med hvilket beløb.

Regionalt indgåede forhåndsftaler
Der er indgået følgende regionale forhåndsftaler

- Oplæringsvejledere
- Mammografiscreening
- AMR
- TR

Lokal indgåede forhåndsftaler

Der er indgået følgende lokal forhåndsftaler

- Udvidet ansvarsområde
- Koordinator

Ønsker til ændringer i de regionale forhåndsftaler sker ved forhandling mellem Koncernen og FOA

Ønsker til ændringer i de lokale forhåndsftaler sker ved forhandling mellem FOA/FTR og HE Midt.

Proces ved funktionstillæg i henhold til funktionsstruktur:

For de stillinger og funktioner, hvor der er aftalt lokal løn, indstiller afdelings-/centerledelsen de medarbejdere, der evt. udpeges til funktionen og opfylder kriterierne til tillæg.

TR orienteres

Funktionstillæg bortfalde uden yderligere varsel, hvis funktionen ophører eller vedkommende ophører med at varetage funktionen. Såfremt der er tale om en vilkårsændring iht. Funktionærloven og gældende overenskomst varsles efter disse regler.

Tidsbegrænsede funktionstillæg:

Afdelingerne/centrene indgår sammen med FTR/TR'erne aftale om tidsbegrænsede tillæg i en periode fra 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:

- Beløbet på alle tidsbegrænsede funktionstillæg er på årligt kr. 10.753 (31.03.2018-niveau)
- Alle tidsbegrænsede funktionstillæg ydes med virkning fra den 1. april, med mindre andet aftales
- Tidsbegrænset funktionstillæg modregnes ikke i personligt tillæg.

Der er aftalt følgende proces:

- Afdelingens-/centerledelsen tager initiativ til at indkalde FTR/TR til forhandling hver år i februar/marts måned.

- Nuværende aftaler drøftes – er der aftaler, der skal forlænges 1 – 2 år?
- Opgørelse af midler fra ledige tidsbegrænsede funktionstillæg.
- Afklaring – er der yderligere økonomisk råderum og enighed om at tilføre yderligere midler til aftaler om tidsbegrænsede funktionstillæg?
- Parterne indgår nye aftaler om hvad de ledige tidsbegrænsede funktionstillæg + evt. nye midler skal ydes til i en periode på 1 – 2 år gældende fra den 1. april, med mindre andet aftales.

Processen gentages hvert år

Kvalifikationer og kompetencer

Der er et fælles kompetencekoncept i HE Midt.

Overordnet skal kompetencekonceptet skabe en fælles ramme for, hvorledes der arbejdes med, og tænkes, kompetenceudvikling ved HE Midt. Målet er at skabe en kontinuerlig og strategisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere, der understøtter HE Midt: Vision Mission, Værdier og Startegier.

Der lægges vægt på 4 kompetencer

- Faglig kompetence
- Relations kompetence
- Læringskompetence
- Forandringskompetence

De 4 kompetenceniveauer tænkes ind i 5 niveauer, der samlet er beskrevet i kompetencekonceptet

Kompetencekonceptet ligger på HE Midt internet/intranet, og kan tilgås på dette link: [MUS og kompetencekoncept \(Ledere\) - Hospitalsenhed Midt \(rm.dk\)](#)

Hvis afdelingen vurderer, at der er brug for yderligere beskrivelser på de faglige niveau, kan afdelingen vælge at udarbejde disse så længe det ikke strider mod de generelle beskrivelser, der er angivet inden for de 5 niveauer.

Kompetencetillæg

Der kan ydes kompetencetillæg på 4 niveauer/satser

- Sats II 14.430
- Sats III 21.646
- Sats IV 28.861
- Sats V 36.076

I kompetencekonceptet fremgår der en idealfordeling mellem de forskellige kompetenceniveauer, som betragtes som den vejledende fordeling på en afdeling.

Der fremgår følgende vejledende fordeling:

- Niveau I 10%
- Niveau II 15-20%
- Niveau III ca. 50%
- Niveau IV 15-25%
- Niveau V 0-3%

Proces for kompetencevurdering og lønforhandling vedr. kompetencetillæg

Det beror på en ledelsesmæssig vurdering, hvornår en medarbejder opnår kompetencer til at opnå kvalifikationstillæg.



Side 4

Vurdering og forhandling

- Den enkelte medarbejder og funktionsleder har ved MUS, dialog om kompetencerne beskrevet i kompetencekonceptet.
- Hvert år i februar måned vil funktionslederne forelægge afdelings-/centerledelsen, hvilke medarbejdere der vurderes til at ligge på henholdsvis kompetenceniveauerne II til V.
- For de medarbejdere, hvor der aftales kompetencetillæg, vil det have virkning fra den efterfølgende 1. efter MUS-samtalen.

Generelt

- Alle tillæg er angivet i 31.03.2018-niveau med mindre andet fremgår af aftalen
- Tillæg er angivet ud fra fuld tid. Tillæg reduceres i forhold til timetal, med mindre andet aftales.
- Modregning ved fremtidig tildeling af lokal løn modregnes i personlige tillæg.
 - Ved tildeling af kvalifikationstillæg modregnes der både i personlig funktions- og kvalifikationstillæg.
 - Ved tildeling af funktionstillæg modregnes der i personlig funktionstillæg. Hvis det i den konkrete tidligere aftale fremgår, at der ligeledes kan se modregning i kvalifikationstillæg, ageres derefter.
 - Der modregnes ikke i personlige tillæg ved tildeling af tidsbegrænset tillæg.
 - Der sker ikke modregning i gamle tillæg fra før 2015, og som er over 15.000 (Der sker fuld modregning af det som ligger over kr. 15.000).
 - FTR vil modtage aftaleskema med henblik på evt. bemærkninger.
 - Hvis der aftales centrale lønstigninger med samme begrundelse, som er yde lokalt, modregnes i lokale løntillæg.
 - Endvidere modregnes svarende til hvad der evt. står i individuelle lønaftaler.

Opsigelse / bortfald af aftale

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til en kalendermåneds udgang. Der vil dog forinden altid være møde mellem parterne med henblik på dialog om ny aftale.

Dato: 25.4.2023



For HE Midt

Dato: 27.4.2023



For FOA, Fag og Arbejde



midt
regionmidtjylland

