



29. marts. 2022

Aftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer

Side	Punkt	Emne
1	1	Indledning
2	2	Generelle bestemmelser
2	3	Fælles honoreringsprincipper
3	4	Tildeling af tillæg knyttet til kompetencemodellen
4	5	Tildeling af tillæg knyttet til funktioner
4	5.1	Karrieremæssig udvikling af den enkelte
4	5.2	Organisatoriske og sundhedsfaglige funktioner
5	5.3	Kompleksitetsmodel
5	6	Efter-/videreuddannelse m.m.
6	7	Kandidater
6	8	Ansatte med løntrin 8 og arbejdstid
7	9	Aftale om udviklingstillæg ved udviklingsprojekter/-tiltag
8	10	Tjeneste på flere matrikler
8	11	Opsigelse af forhåndsftalen
9	Bilag 1	Funktionsområder og karrierespor for sygeplejersker/radiografer
11	Bilag 2	Afdelings- og afsnitsspecifikke funktionstillæg
19	Bilag 3	Rammeaftale for lokal arbejdstidsaftale for ansatte på løntrin 8 og kandidater
20	Bilag 4	Overgangsbestemmelser

1. Indledning

Denne aftale træder i kraft 1. april 2022, gældende for Regionshospitalet Gødstrup. Aftalen omfatter sygeplejersker og radiografer ansat efter basisoverenskomsten. Aftalen omfatter generelle bestemmelser, fælles honoreringsprincipper, regionale forhåndsftaler og andre generelle aftaler, som er fælles for Regionshospitalet Gødstrup.

Aftalen er udtryk for en sammenskrivning og ajourføring af tidligere aftaler indgået i henhold til rammeaftalen om ny løndannelse. Nærværende aftale ligger i forlængelse af tilsvarende aftale for 2012.

Aftalen er tænkt som et redskab til de årlige lønforhandlinger mellem de forhandlingsberettigede parter, men skal samtidig danne grundlag for forhandlinger om lønmæssig indplacering ved nyansættelse, skift mellem afsnit inden for samme afdeling, eller skift mellem afdelinger og ved nye funktioner og eller kvalifikationer.

Aftalens udmøntning fordrer forhandlingsparathed mellem parterne og tænkes udvirket med respekt for de forskellige hensyn.

Forhåndsftalen har også til hensigt at præcisere de karrieremæssige muligheder for sygeplejersker og radiografer i enheden, der er afledt af stillings- og stabsstrukturen og de dertil knyttede funktionsområder. Funktionsområderne er:



- Evidensbaseret klinisk sygepleje
- Forskning og udvikling
- Uddannelse, samt
- Sygeplejefaglig ledelse

2. Generelle bestemmelser

Der er enighed om følgende generelle forudsætninger for forhandling af tillæg, som er gældende med mindre der konkret aftales andet i forbindelse med det enkelte tillæg:

- Tillæg forhandles ud fra et årligt grundbeløb pr. 31.03.2018,
- Tillæg forhandles ud fra fuldtidsansættelse og er pensionsgivende,
- Nye tillæg skal som minimum 10.000 kr. pr. år
- Lønforbedringer som følge af denne aftale kan alene modregnes i fremtidige lønstigninger, der aftales centralt, såfremt begrundelsen for lønforbedringen er den samme – praksis er, at forandringer alene sker efter konkret aftale mellem parterne,
- Enkelte aftaler om tillæg, herunder forhåndsaftaler jf. denne aftale, kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned,
- Parterne kan anmode om en forhandling af aftaler om tillæg, herunder forhåndsaf-taler, uden at opsiges de pågældende aftaler,
- Tillæg begrundet i arbejds- og ansvarsområdet kan ophøre i tilfælde, hvor arbejds- eller ansvarsområdet bortfalder. Opsigelse af tillægget over for den enkelte ansatte skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel. Tilsvarende kan ansatte opsiges tillæg med 1 måneders varsel.
- Tillæg begrundet i kvalifikationer og kompetencer bevares i forbindelse med opsigelse af den lokale aftale som en personlig ordning.
- Der kan indgås aftale om honorering af særlige funktioner, der ikke honoreres med et fast månedligt tillæg, men hvor honoreringen sker som en variabel ydelse pr. vagt/gang
- Nærværende aftale og herunder principperne for lokal løndannelse er genstand for en årlig drøftelse/forhandling, herunder om der er indhold som skal ændres, slettes eller tilføjes aftalen.
- Aftalens udmøntning og mulige genforhandling sker mellem parterne og gennemføres med afsæt i materiale, som viser den konkrete udmøntning.

Aftalen supplerer regionale forhåndsaftaler indgået mellem Region Midtjylland og Dansk Sygeplejeråd og kan findes på regionens hjemmeside.

Se Koncern-HR's hjemmeside for information.

3. Fælles honoreringsprincipper

Formål:

Formålet med, at udarbejde fælles honoreringsprincipper for sygeplejersker og radiografer i forbindelse med fastlæggelse af tillæg er, at skabe øget gennemsigtighed i den lokale løndannelse, herunder:

- Sikre gennemsigtighed på lønsedlen og lønsammensætningen.
- Skabe et fælles grundlag for lønudvikling
- Synliggøre karriereveje og udvikling
- Skabe udgangspunkt for lønmæssig indplacering ved nyansættelser, funktionskift og/eller afdelingsskift
- Skabe grundlag for den årlige forhandling.



Aftalen og honoreringsprincipperne skal virke som grundlag for konstruktive og objektive drøftelser mellem aftalparterne.

Det er et ønske fra parterne, at gennemsigtigheden sikres ved at termer og tillægstakster fra aftalen går igen på den enkeltes lønseddel.

Tillæg, som er fastlagt via nærværende forhånds aftale udmøntes konkret og uden yderligere forhandling mellem parterne.

Nye opgaver og funktioner, som ikke er defineret via nærværende aftale, skal aftales konkret mellem parterne. Dette sker på baggrund af objektive beskrivelser og mellem parterne delte informationer via stillings- og funktionsbeskrivelser – tilskrives forhånds aftalen ved førstkommande revidering.

4. Tildeling af tillæg knyttet til kompetencemodellen

Systematisk kompetenceudvikling af sygeplejersker/radiografer er essentielt i relation til at sikre kvalitet og sikkerhed i opgavevaretagelsen til gavn for det gode patientforløb jf. gældende "Model for kompetenceudvikling", se link:

Se e-Dok for Regionshospitalet Gødstrup for yderligere information.

Niveau 1 En medarbejder, der er introduceret	Niveau 2 En medarbejder, der kan udføre opgaver selvstændigt	Niveau 3 En medarbejder, der tegner faget ved hjælp af mangfoldige kompetencer	Niveau 4 En medarbejder, der samskaber udvikling i eget fag og afdeling.	Niveau 5 En medarbejder, der skaber ny viden på sit faglige felt og implementerer forandringer på hospitalsniveau.
Udgør ca. 10 %	Udgør ca. 20 %	Udgør ca. 50 %	Udgør ca. 15 %	Udgør ca. 3-5 %
En medarbejder der aktivt tilegner sig relevant(e) viden og færdigheder, udfører opgaver under vejledning og viser forståelse for situationens kompleksitet samt udviser samarbejdsvilje.	En medarbejder der handler selvstændigt, sikkert og med høj grad af opmærksomhed overfor kolleger/patienter, samt deltager aktivt i afdelingens diskussioner og udvikling.	En medarbejder, der anvender sin omfattende viden og kompetencer til at udføre opgaver selvstændigt, sikkert, rutineret og kvalitetsbevidst, samt udviser ansvarlighed overfor og støtter initiativer i forhold til afdelingens strategier og målsætninger. Deltager aktivt og loyalt i implementering af nye beslutninger	En medarbejder, der behersker sit fagområde, udviser udpræget situationsforståelse og samskaber udvikling af nye tiltag forbundet med det gode patientforløb i egen afdeling, samt i forbedring af kollegers kompetencer og afdelingens strategier og målsætninger.	En medarbejder, der behersker de faglige kompetencer på sit felt, har fuldkommen overblik, skaber ny viden og er kendt nationalt og internationalt. Udvikler strategiske målsætninger i samarbejde med ledelsen og tager aktivt medansvar for udvikling og implementering af strategiske planer og udviklings- opgaver og inddrager aktivt kolleger i fx forsknings- og udviklingsprojekter.

Udmøntning af tillæg baseret på baggrund af vurderet kompetence sker løbende og med afsæt i den årlige MUS-samtale. Udmøntning sker således løbende hen over året for gruppen af sygeplejersker og radiografer

Ved indplacering i kompetencemodellen kan der ikke ske modregning i kvalifikations-tillæg med anden begrundelse, eksempelvis efter-videreuddannelse.

Der kan ikke ske modregning i konverterede personlige tillæg, som er aftalt i forbindelse med ledelsesmæssige eller strukturelle ændringer.



Tillægsnavn	Tillægsnummer	Årligt grundbeløb 31.3.2018
Kompetenceniveau 1		
Kompetenceniveau 2		
Kompetenceniveau 3	162421	17.742 kr.
Kompetenceniveau 4	177933	23.656 kr.
Kompetenceniveau 5		Aftale efter konkret individuel forhandling

5. Tildeling af tillæg knyttet til funktioner

5.1 Karrieremæssig udvikling af den enkelte

Stillings- og stabsstrukturen opdeles i følgende funktionsområder:

- Evidensbaseret klinisk sygepleje
- Forskning og udvikling
- Uddannelse
- Sygeplejefaglig ledelse

Det er intentionen at sikre, at medarbejderstaben har eller får de nødvendige kvalifikationer – dette gøres såvel via rekruttering og nyansættelser som karriereudvikling af allerede ansatte.

For allerede ansatte sker afklaring af ønsker og behov for karriereudvikling i den årlige MUS-samtale.

Supplerende hertil kan der ud fra en konkret individuel afklaring ske en karriereudvikling, som ikke er omfattet af ovenstående.

Bilag 1 viser de 4 funktionsområder og deraf tilhørende uddannelsesniveau og aftalte løn- og/eller tillægsniveauer. Oversigten skal ses dynamisk og er ikke udtømmende. Der udarbejdes funktionsbeskrivelse på alle funktioner.

5.2 Komplexitetsmodel

Funktionens kompleksitet vil være grundlaget for aflønning. Det er altså en konkret afklaring af funktionens kompleksitet, som er afgørende for honorering. Sker der ændring af kompleksitet under varetagelsen, skal kompleksitetsvurderingen genforhandles på ny af aftaleparterne.

Eksempler på elementer som kan indgå i kompleksitetsvurdering:

- På hvilket niveau løses opgaven? (hospitalsniveau, afdelingsniveau eller afsnitsniveau)
- Faglig tyngde i ansvaret
- Hvor meget funktionen fylder i stillingen
- Om opgaven varetages ud fra et monofagligt eller tværfagligt perspektiv
- Listen er ikke udtømmende.

Den konkrete afklaring forhandles mellem aftaleparterne og ud fra en konkret funktionsbeskrivelse.



Ud fra ovenstående er det aftalt, at der som udgangspunkt ydes et funktionstillæg ud fra følgende:

Grad 0: Opgaven er inkluderet i basishonorering.
 Grad 1: Funktionstillæg på 10.000 kr. 31.03.2018-niveau
 Grad 2: Funktionstillæg på 18.000 kr. 31.03.2018-niveau
 Grad 3: Funktionstillæg på 30.000 kr. 31.03.2018-niveau

6. Efter-/videreuddannelse m.m.

Udmøntning af tillæg for efter - og videreuddannelse sker efter konkret aftale mellem aftalens parter. Nedenstående skal ses som vejledende i indstillingsfasen. Der opfordres til, at ledere og medarbejdere har en drøftelse om vilkår herunder løn før opstart på en efter-/videreuddannelse.

Beskrivelserne af efter - og videreuddannelse er grundlag for medarbejdere og ledere i indstillingsfasen ved de årlige forhandlinger i relation til udmøntning af kvalifikations- og kompetencetillæg og benyttes tilsvarende ved lønmæssig indplacering ved nyansættelse og stillingsskift.

Specialrettet efteruddannelse:

For gennemført uddannelse i eksempelvis perioperativ*, akut, ydes følgende tillæg:

Perioperativuddannelse* henvender sig primært til dagkirurgi, operation, opvågning og anæstesiassistent.

Efteruddannelserne skal være specifikke for hver afdeling. Der kan være forskellige beløb for hver afdeling – se bilag 2

Specialuddannelse

Aftalen omfatter sygeplejersker med en af Sundhedsstyrelsen godkendt specialuddannelse. Tillæg for gennemført specialuddannelse ydes ikke til sygeplejersker, som er indplaceret på løntrin 5 eller 7 i henhold til overenskomsten § 5 stk. 4.

Beløb i årligt grundbeløb (31.3.2018 niveau)	13.130 kr.
Tillægsnummer	146719
Lønseddeltekst	Specialuddannelse

Diplomuddannelse

Ved diplomuddannelse forstås teoretiske uddannelser svarende til 60 ECTS point. Uddannelsens konkrete studieretning kan indføres i lønsystemet under beskrivelse.

Beløb i årligt grundbeløb (31.3.2018 niveau)	16.441 kr.
Tillægsnummer	146711
Lønseddeltekst	Diplomuddannelse



Masteruddannelse

Ved masteruddannelse forstås teoretiske uddannelser svarende til 60 – 90 eller 120 ECTS point. Uddannelsens konkrete studieretning kan indføres i lønsystemet under beskrivelse.

Såfremt en sygeplejerske har taget en diplom og Master, så er det kun Master uddannelsen, som vil blive honoreret.

Beløb i årligt grundbeløb (31.3.2018 niveau)	22.237 kr. - 26.968 kr.
Tillægsnummer	146712
Lønseddeltekst	Masteruddannelse

Ph. d grad

Ved ph.d. grad forstås teoretisk uddannelse svarende til 180 ECTS point. Uddannelsens konkrete studieretning kan indføres i lønsystemet under beskrivelse.

Beløb i årligt grundbeløb (31.3.2018 niveau)	26.968 kr.
Tillægsnummer	152770
Lønseddeltekst	Ph.d grad

7. Kandidater

Sygeplejersker med kandidatuddannelse inden for sundhedskartellets overenskomst ansættes i henhold til protokollat til Sundhedskartellets overenskomst for ikke-ledende personale.

Sygeplejersker med anden relevant kandidatuddannelse aftales efter konkret forhandling og vurdering mellem parterne.

Lønancienniteten ved indplacering efter AC-lønskala beregnes efter erfaring som kandidat. Det kan medføre lønnedgang i forhold til ansættelse i henhold til Sundhedskartellets lønskala.

Der kan lokalt aftales udligningstillæg, hvor der modregnes ved anciennitetsbestemte lønstigninger i henhold til AC-lønskalaen.

Det skal ved ansættelsen aftales, hvorvidt kandidaten følger Sundhedskartellets arbejdstidsaftale eller akademikernes arbejdstidsaftale.

Der henvises til bilag 3 for nærmere oplysning om arbejdstid mm.

8. Ansatte med løntrin 8 og arbejdstid

Ansatte med lønindplacering på løntrin 8 vil tilsvarende være omfattet af bilag 3 med hensyn til arbejdsvilkår og hvor arbejdet fordrer deltagelse i vagtarbejde, vil de pågældende være omfattet af særydelsesbetaling mm.



9. Aftale om udviklingstillæg ved udviklingsprojekter/-tiltag

Aftalens formål

At give de enkelte afdelinger mulighed for at aftale udmøntning af udviklingstillæg til sygeplejersker/radiografer i basisstillinger med henblik på at understøtte gennemførelse af udviklingsprojekter/-udviklingstiltag, som medvirker til, at afdelingen kan opfylde sine målsætninger og strategier.

Udviklingsprojekterne kan blandt andet have som målsætning at fremme

- Sammenhængende patientforløb
- Uddannelse, faglig udvikling og forskning
- Kvaliteten i patientbehandlingen
- Inddragelse af patienter og pårørende

Procedure

Afdelingerne sikrer, at der sker den nødvendige medarbejderinddragelse forud for iværksættelse af udviklingsprojekter i afdelingen, derudover foretages en årlig drøftelse i afdelingens LMU.

Forud for iværksættelse af de enkelte udviklingsprojekter beskriver afdelingen målsætning for udviklingsprojektet, tidspunkt for projektets start og afslutning, vilkår for deltagelse, opgavens omfang/intensitet og kompleksitet/krav til kvalifikationer.

På grundlag heraf aftales mellem afdelingsledelsen, området FTR og i samarbejde med HR, hvilket løntillæg, som skal ydes for sygeplejerskens deltagelse i projektet.

Kriterier for udmøntning af udviklingstillæg

Udviklingstillæg udmøntes som et månedligt pensionsgivende funktionstillæg i (31.3.2018 – niveau)

Udviklingstillægget ydes fra og med den måned, hvor udviklingsprojektet starter, og til og med den måned hvor projektet afsluttes. Beløbet kan enten udbetales på månedsbasis eller som engangsbeløb. Ansøgninger om udviklingstillæg vurderes og behandles løbende inkluderende respektive oversygeplejerske og FTR. Afhængig af udviklingsprojektets længde kan tillægget enten udbetales som et månedligt tillæg (længerevarende projekt) eller som engangstillæg (korterevarende). FTR skal godkende udviklingstillægget. Parterne ønsker kvartalsvis status på udviklingstillæg. Dette aftales forud for starten af hvert udviklingsprojekt
Aftaleperioden aftales på forhånd. Aftaleperioden kan efterfølgende ændres efter aftale med parterne ved indtræf af væsentligt ændrede forudsætninger.

Aftaleperioden for et konkret udviklingstillæg er på mindst 3 måneder og på højst 12 måneder.

De vejledende tillægsstørrelser for udviklingstillægget er på henholdsvis

Månedlig beløb (31.3.2018 niveau), kr.	1.183	1.774	2.366
--	-------	-------	-------



Årligt beløb (31.3.2018 niveau), kr.	14.196	21.288	28.392
Tillægsnummer			
Lønseddeltekst	Udviklingstillæg	Udviklingstillæg	Udviklingstillæg

Indstilling om udmøntning af udviklingstillæg sendes løbende til HR, som udarbejder individuel lønaftale, og registrer de indgåede aftaler, som godkendes af FTR.

Der afsættes en årlig ramme på 200.000 kr. (31.3.2018 – niveau)

Den afsatte ramme udmøntes efter først til mølle princippet.

Såfremt der pr. 1. oktober ikke er indgået aftaler om udviklingstillæg, som sikre at det fulde beløb bliver udmøntet, tager Regionshospitalet Gødstrup initiativ til en forhandling, hvor det aftales, hvordan det resterende beløb skal udmøntes.

10. Tjeneste på flere matrikler

For ansatte, som efter 1. april 2022 udfører tjeneste på flere matrikler, aftales særlige vilkår i henhold til overenskomstens § 3, stk. 1 – 3 vedrørende tjeneste på flere matrikler.

Det aftales lokalt, at ansatte får kørselsgodtgørelse med høj takst for ekstra kørsel til andet tjenestested end hovedtjenestestedet, og at ekstra tid til ekstra kørsel indgår i arbejdstidsnormen pr. påbegyndt halve time.

11. Opsigelse af forhåndsaf-talen

Hver af parterne kan anmode om en genforhandling af de enkelte dele af aftalen - med eller uden opsigelse - uden at de øvrige dele af aftalen falder bort.

Aftalen i sin helhed kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til udløb pr. til en 31. marts.

Enkeltstående aftaler på afgrænsede områder, som indgår som en del af den samlede aftale, kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned uden at den samlede aftale opsiges. Ved ændringer i enkeltstående aftaler ajourføres denne aftale med de aftalte ændringer.

Aftalen revideres én gang om året som led i den årlige lønforhandling og sker første gang i efteråret 2022.

Aftalen kan desuden revideres, når en af parterne anmoder om det.

For Dansk Sygeplejeråd, den

29/3 2022 Ida Gøtke

Kredsnæstformand

Bente Rasmussen

For Regionshospitalet Gødstrup, den

Sygeplejefaglig direktør



Bilag 1 – Karrierespor og funktionsområder for sygeplejersker/radiografer.

Dette bilag viser karrierespor ved Regionshospitalet Gødstrup og en oversigt over de funktioner og stillinger der går på tværs af hospitalet.

Bilag 2 viser afdelingsspecifikke funktioner.

Evidensbaseret klinisk sygepleje

(Kerneområde)

Organisationsniveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau
Afsnit	Specialeansvarlig	Relevant efter- og videreuddannelse indenfor specialet/fagområdet	18.000/30.000
	Fagområdeansvarlig, eksempler: <ul style="list-style-type: none"> • Hygiejne • Diabetes • KOL • ILT • Allergi • Palliation • Sår • Forflytning • Ernæringskontaktperson • Medicinansvarlig • Forløbskoordinator (kræft) • Forløbsansvarlig, (Alloplastik, hoftebrud inkl. sår og traumepatienter) • Projektsygeplejerske 	Relevant efter- og videreuddannelse indenfor specialet/fagområdet	10.000/18.000/30.000
Afdeling	Projektsygeplejerske	Relevant efter- og videreuddannelse indenfor specialet/fagområdet	30.000
Hospital	Hygiejne sygeplejerske	Specialuddannelse som hygiejne-sygeplejerske	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling

Forskning og udvikling

(Udviklingsmæssige funktionsområde)

Organisationsniveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau
Afsnit	Kvalitetsnøgleperson	Diplommodul i kvalitet	10.000
	Kvalitetsansvarlig - funktion	Master/kandidat	AC eller basistrin 8 + 18.000/30.000
	Forskningsassisterende		10.000/18.000/30.000



	Patientsikkerheds nøgleperson		10.000
	Sundheds IT Nøgleperson (SIT)		10.000
	Udviklingssygeplejerske	Master/Kandidat	AC eller basistrin 8 + 18.000/30.000
Afdeling	Kvalitetskoordinator (stilling)	Diplom/master i kvalitet	Basistrin 8 + 18.000/30.000
	Klinisk sygeplejespecialist (stilling)	Ph. d	AC eller basistrin 8 + 30.000
	Sundhedsfaglig seniorforsker	Lektor/adjunkt	Individuel forhandling/ evt. ansættelse Århus Universitet
	Ph. d. studerende	Kandidat	AC eller basistrin 8 + individuel forhandling
	Sundheds IT (KIT)	Master/Kandidat	AC eller basistrin 8 + 18.000/30.000
	Projektsygeplejerske	Relevant efter- og videreuddannelse indenfor specialet/fagområdet	30.000
	Udviklingssygeplejerske	Master/Kandidat	AC eller basistrin 8 + 18.000/30.000
	Projekt- og implementerings-ansvarlig	Relevant efter- og videreuddannelse	Individuel forhandling
Hospital	Sundheds IT Konsulent	Relevant efter- og videreuddannelse	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling
	Kvalitetskonsulent	Master i kvalitet	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling
	Sundhedsfaglig forsker	Adjunkt, post doc.	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling Evt ansættelse ved Århus Universitet
	Sundhedsfaglig seniorforsker	Lektor	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling Evt ansættelse ved Århus Universitet
	Projektleder	Relevant efter- og videreuddannelse	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling

Uddannelse

(Pædagogisk funktionsområde)

Organisations-niveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau
Afsnit	Klinisk vejleder grunduddannelsen	Minimum 1/6 af Diplom	18.000/30.000
	Klinisk vejleder specialuddannelserne	Specialuddannelse og minimum 1/6 af Diplom	18.000/30.000



	Uddannelsesansvarlig Specialuddannelser	Specialuddannelse og master	18.000/30.000
	Introduktions- og oplæringsansvarlig	Minimum diplommodul i pædagogik	18.000/30.000
	Praktikvejleder SOSU-elever	Relevant efter- og videreuddannelse	18.000/30.000
	Simulationsinstruktør	Relevant efter- og videreuddannelse	18.000/30.000
	Oplæring i selvmonitorering	Relevant efter- og videreuddannelse	10.000
Afdeling	Vejleder for redder-elever	Relevant efter- og videreuddannelse	18.000/30.000
	SKIK (sundhedsfaglig kvalificering af individuelle kompetencer.)	Relevant efter- og videreuddannelse	10.000/18.000/30.000
	Simulationsinstruktør	Relevant efter- og videreuddannelse	AC eller basistrin 8 + 10.000/18.000/30.000
Hospital	Uddannelsesansvarlig prægraduat	Adjunkt, master/kandidat	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling
	Uddannelsesansvarlig postgraduat	Master/kandidat	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling
	Simulationsinstruktør	Relevant efter- og videreuddannelse	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling
	Supervisor/coach	Relevant efter- og videreuddannelse	AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling

Sygeplejefaglig ledelse

(Ledelsesmæssige funktionsområde)

Organisations Niveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Årligt grundbeløb 31.3.2018 niveau
Afsnit	Souschef/stedfortræder (rammefunktionsbeskrivelser)	Diplom/Master	Afventer nærmere konkretisering
	Klinisk Koordinator	Relevant efter- og videreuddannelse	18.000/30.000
	Drift Koordinator (teamleder)	Relevant efter- og videreuddannelse	18.000/30.000
	Tjenestepanlægger	Relevant efter- og videreuddannelse	10.000/18.000/30.000
Hospital			AC eller løntrin 8 og konkret individuel forhandling



Bilag 2 – Afdelings- og afsnitsspecifikke funktionstillæg

Som et supplement til den af parterne indgået **Aftale om løndannelse for sygeplejersker og radiografer ansat ved Regionshospitalet Gødstrup** er der udarbejdet oversigt over konkrete aftaler som er gældende for henholdsvis hele Regionshospitalet Gødstrup samt aftaler som alene er gældende enkelte afdelinger af regionshospitalet.

Disse enkeltstående aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned uden at den samlede aftale opsiges. Ved ændringer i enkeltstående aftaler ajourføres denne aftale med de aftalte ændringer.

De enkeltstående aftaler revideres én gang om året som led i den årlige lønforhandling og kan i øvrige revideres, når en af parterne anmoder om det.

Side	Punkt	Emne	
		Fællestillidsrepræsentant op til 99	(RM)
		Fællestillidsrepræsentant op til 174	(RM)
		Fællestillidsrepræsentant over 175	(RM)
		Tillidsrepræsentant 5-25	(RM)
		Tillidsrepræsentant 26-50	(RM)
		Tillidsrepræsentant over 50	(RM)
		Arbejds miljørepræsentant	(RM)
		Arbejds miljørepræsentant, døgnfunktion og over 30	(RM)
		1 års tillæg koloskopi	(RM)
		Bestået udd. gastroscopier	(RM)
		Under udd. beskriv. radiograf	(RM)
		Beskrivende radiograf	(RM)
		2 års beskrivende radiograf	(RM)
		Hospitalsvisitator	(RM)
6	1	Akutafdelingen	
6	2	Arbejdsmedicin	
6	3	Blodprøver og biokemi	
7	4	Børn og Unge	
7	5	Center for patientrapporterede oplysninger	
7	6	Ernæring	
7	7	Hjertesygdomme	
7	8	Kræftafdelingen	
7	9	Kvindesygdomme og fødsler	
8	10	Mave- og tarmkirurgi	
8	11	Medicinsk afdeling	
8	12	Neurologi, fysio- og ergoterapi	
9	13	Nuklearmedicin	
9	14	Operation og intensiv	
9	15	Ortopædkirurgi	
10	16	Røntgen og skanning	
10	17	Socialmedicin og rehabilitering	
10	18	Staben	
11	19	Urinvejskirurgi	
11	20	Øjensygdomme	
11	21	Øre-Næse- og Halskirurgi	



1.0 Akutafdeling

1.1 Funktionen som nøgleperson

Sygeplejersker, som varetager funktionen som nøgleperson i akutafdelingen, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

Følgende området er dækket af nøglefunktionsbegrebet:

- center for voldtægtsofre
- beredskab

1.2 Behandlersygeplejerske

Sygeplejersker, der varetager funktionen som behandlersygeplejerske, ydes et funktionstillæg på 17.979 kr.

1.3 Gennemført specialrettet efter-/videreuddannelse i Akutsygepleje

For gennemført samlet efter-/videreuddannelse til akutsygepleje ydes et kvalifikationstillæg på 13.130 kr.

1.4 Bistand ved retsmedicinske undersøgelser

Sygeplejersker i akutafdelingen, som yder bistand ved retsmedicinske undersøgelser, ydes pr. gang et funktionstillæg på 403,23 kr. i grundbeløb pr. 31.03.2018-niveau.

1.5 For udlån til beredskabsområdet

For at indgå i beredskabsorganisationen og yde bistand til beredskabsorganisationen med løbende driftsopgaver, praktiske opgaver samt ad hoc opgaver. Honoreres med funktionstillæg på 10.000 kr.

1.6 Inflowkoordinatorfunktion i akutafdelingen.

For at varetage funktionen som inflowkoordinator i akutafdelingen ydes et funktionstillæg som skal forhandles konkret.

1.7 Outflowkoordinatorfunktion i akutafdelingen.

For at varetage funktionen som outflowkoordinator i akutafdelingen ydes et funktionstillæg som skal forhandles konkret.

2.0. Arbejdsmedicin

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Arbejdsmedicin.

3.0. Blodprøver og biokemi

3.1 Fagligt ansvar i blodbanken

Sygeplejersker, der arbejder i blodbanken i Regionshospitalet Gødstrup, ydes et funktionstillæg på 10.882 kr.



4.0. Børn og Unge

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Børn og Unge.

5.0. Center for patientrapporterede oplysninger (Ambuflex)

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Center for patientrapporterede oplysninger.

6.0. Ernæring

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Ernæring

7.0. Hjertesygdomme

7.1 EKKO-sygeplejersker

Sygeplejersker, som selvstændigt varetager funktionen med EKKO - undersøgelser under lægelig supervision, og som har bestået uddannelse i EKKO, Regional Midtjyllands kursus, ydes et funktionstillæg på 16.441 kr.

7.2 Fagområdeansvarlig i relation til rehabilitering af hjertepatienter

Sygeplejersker, som varetager funktionen som fagområdeansvarlig med primærkommu-nerne i relation til rehabilitering af hjertepatienter, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

7.3 Konsultationer i Hjertesvigtklinikken

Sygeplejersker, der varetager selvstændige konsultationer i Hjertesvigtklinikken, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

7.4 Pacemakerimplantation samt kontrol

Sygeplejersker der assisterer ved pacemakerkontrol eller implantation, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

Sygeplejersker, der udfører pacemakerimplantation samt kontrol, ydes et funktionstillæg på + 10.000 kr.

7.5 Ansvarlig for arytmi-området

Sygeplejersker, der har særlige beføjelser inden for aflæsning og vedligeholdelse af apparatur og oplæring af Holteraflæsning, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

8.0. Kræftafdelingen

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Kræftafdelingen.

9.0. Kvindesygdomme og fødsler

9.1. Funktionen i Hyperemesis ambulatoriet

Sygeplejersker, som varetager funktionen som sygeplejerske i Hyperemesis ambulatoriet, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

9.2 Funktion som ammekonsulent



Sygeplejersker, som varetager funktionen som ammekonsulent som forudsætter uddannelsen som ammerådgiver, ydes et funktionstillæg på 17.742 kr.

9.3 Opgaver i forhold til abortus provocatus

Sygeplejersker, som varetager alle opgaver i forhold til patienter til abortus provocatus, inklusive ultralydsscanning, ydes et funktionstillæg på 11.828 kr.

9.4 Obstetrisk ultralydsscanning med certificeringskrav

Sygeplejersker, som varetager obstetrisk ultralydsscanning med certificeringskrav i funktionen, ydes et funktionstillæg på 17.742 kr.

10.0. Mave- og tarmkirurgi

10.1 Funktionen som nøgleperson

Sygeplejersker, som varetager funktionen som nøgleperson i mave- tarmkirurgisk afdeling, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

Følgende området er dækket af nøglefunktionsbegrebet:

- dokumentation (Til bilag 1)
- palliation
- SKIK gældende i flere afdelinger (står i bilag 1)

10.2 ERCP funktion.

Sygeplejersker, som varetager ERCP-funktionen, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

11.0 Medicinsk afdeling

11.1 Hjemmedialysegruppen

Sygeplejersker i Dialyseafsnittet, som varetager funktionen som sygeplejerske i hjemmedialysegruppen, ydes et funktionstillæg på 10.882 kr.

11.2 Fistelgruppen

Sygeplejersker i Dialysen, som varetager funktion i fistelgruppen, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

11.3 Bronkoskopifunktion

Sygeplejersker i medicinsk afdeling, som varetager bronkoskopifunktion, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

12.0 Neurologi, fysio- og ergoterapi

12.1 Funktionen som nøgleperson

Sygeplejersker, som varetager funktionen som nøgleperson i neurologi, fysio- og ergoterapi, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

Følgende området er dækket af nøglefunktionsbegrebet:

- daghospital
- TCI klinik



- pårørende grupper
- DAP registrering

12.2 APO team samt beklædning

Sygeplejersker, som varetager funktionen i APO team, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

13.0 Nuklearmedicin

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Nuklearmedicin

14.0. Operation og intensiv

14.1 Fagområdeansvarlig i operation og intensiv

Sygeplejersker, som varetager funktionen som fagområdeansvarlig i operation og intensiv, ydes et funktionstillæg.

Følgende områder er dækket af begrebet:

- perioperativt afsnit, opvågning
- perioperativt afsnit, modtagelse/observation
- operationsafsnittet, hånd
- operationsafsnittet, alloplastik
- operationsafsnittet, resten
- operationsafsnittet, kirurgi
- operationsafsnittet, plastikkirurgi
- operationsafsnittet, urinvejskirurgi
- operationsafsnittet, gynækologi
- operationsafsnittet, øre-næse- og halskirurgi
- anæstesiafsnittet, simulation
- anæstesiafsnittet, kirurgi/endoskopi
- anæstesiafsnittet, ortopædkirurgi
- anæstesiafsnittet, urinvejskirurgi
- anæstesiafsnittet, traume/med.
- anæstesiafsnittet, gynækologi/obstetrik
- anæstesiafsnittet, børn og unge
- anæstesiafsnittet, øre-, næse- og halskirurgi, øjensygdomme
- anæstesiafsnittet, prismaflex
- intensivafsnittet, dialyse
- intensivafsnittet, simulation/outreach
- intensivafsnittet, basal stimulation
- intensivafsnittet, ernæring
- intensivafsnittet, delir
- intensivafsnittet, dysfagi
- intensivafsnittet, Non Invasiv Ventilations behandling
- intensivafsnittet, børneintensiv
- intensivafsnittet, follow-up

14.2 Funktionen som nøgleperson i operation og intensiv

Sygeplejersker, som varetager funktionen som nøgleperson i operation og intensiv, ydes et funktionstillæg.

Følgende området er dækket af nøglefunktionsbegrebet:

- skopfunktion, eks. gastroskopi
- apparaturansvarlig, anæstesi
- organdonation



- forflytning og lejring

14.3 Robotassisteret kirurgi

Sygeplejersker, der assisteret ved robotassisteret kirurgi, som minimum har 2 års erfaring herunder erfaring med robotkirurgi. Sygeplejersken skal have gennemført teoretisk uddannelse og være startet på den praktiske oplæring i forbindelse med varetagelse af funktionen, Registrerede Nurse First Assistant (RNFA) i Robotkirurgi, ydes et funktionstillæg på 16.441 kr.

14.4 Superbruger

Sygeplejersker, der varetager funktionen med styring af RMS og kan sikre implementering i operationsafsnittet, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

14.5 Gennemført specialrettet efter-/videreuddannelse i Perioperativsygepleje

For gennemført samlet efter-/videreuddannelse til perioperativsygepleje ydes et kvalifikationstillæg på 13.130 kr.

15.0 Ortopædkirurgi

15.1 Dexascannerfunktion

Sygeplejersker, som varetager dexascannerfunktionen, og som har certifikation hertil, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

16.0 Røntgen og skanning

16.1 Superbrugerfunktioner i røntgenafdelingen

Sygeplejersker, som varetager funktionen som superbruger i røntgen og skanning, ydes et funktionstillæg på kr. 10.000.

Følgende området er dækket af superbrugerfunktionsbegrebet:

- MR
- CT
- Ultralyd
- Knogler

16.2 Ultralydscanning af børnehofte

Sygeplejersker og radiografer, der udfører ultralydscanning af børnehofte, ydes et funktionstillæg, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

16.3 Ultralydscanning af øvre abdomen

Sygeplejersker og radiografer, der udfører ultralydscanning af øvre abdomen, forudsætter godkendt oplæring af afdelingens læger. (under lægelig supervision) ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

17.0 Socialmedicin og Rehabilitering

17.1 Aktiv patientstøtte

Sygeplejersker, der arbejder med etablering af aktiv patientstøtte, ydes et funktionstillæg på 21.291 kr.

Aktiv patientstøtte kan også honoreres med et funktionstillæg på 10.000 kr. for projektdeltagelse samt funktionstillæg på 11.828 kr. for selvtilrettelæggelse.



17.2 Etablering og arbejde i IBIS II

Sygeplejersker, der arbejder med etablering af IBIS II, ydes et funktionstillæg på 21.291 kr.

17.3. Individuel kompetenceindplacering

Sygeplejersker i aktiv patientstøtte ydes et kvalifikationstillæg på 17.742 – 29.570 kr.

18.0 Staben

Ingen afdelingsspecifikke aftaler i Staben

19.0 Urinvejskirurgi

19.1 Cytoskopifunktionen

Sygeplejersker, der udfører diagnostiske funktioner i relation til cytoskopi, ydes et funktionstillæg på 14.194 kr.

20.0. Øjensygdomme

20.1 Funktion i fotorummet

Sygeplejersker, som varetager specielle opgaver i fotorummet, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

20.2 Intravitreale injektioner

Sygeplejersker, der udfører intravitreale injektioner, ydes et funktionstillæg på 14.430 kr.

20.3 Diabetesscreening

Sygeplejersker, der screener diabetespatienter med henblik på videre behandling, ydes et funktionstillæg på 10.000 kr.

21.0. Øre-Næse- og Halskirurgi

21.1 Vestibulær

Sygeplejersker, som varetager vestibulærfunktionen, ydes et funktionstillæg 10.000 kr.

**Bilag 3 – Rammeaftale for lokal arbejdstidsaftale for ansatte på løntrin 8 og kandidater****Rammeaftale
mellem**

Regionshospitalet Gødstrup og Dansk Sygeplejeråd, om individuel arbejdstidsaftale for medarbejdere, der er selvtilrettelæggende, ansat ved Regionshospitalet Gødstrup

Parterne er enige om følgende vilkår, når der mellem ovenstående faglige organisationer og Regionshospitalet Gødstrup er aftalt, at en medarbejder er selvtilrettelæggende. For at medarbejderne er omfattet af denne aftale forudsættes, at det fremgår af ansættelsesbrevet eller der er indgået en forhåndsafte herom og vedkommende er indplaceret på løntrin 8. For medarbejdere der er ansat før 1. april 2016, og som har arbejdet som selvtilrettelæggende, er nærværende aftale ligeledes gældende.

Selvtilrettelæggende betyder, at medarbejderen selv planlægger sin arbejdsuge. Medarbejderen arbejder normalt i tidsrummet fra mandag til fredag mellem kl. 07 og kl. 18.

Tilrettelægger medarbejderen selv, at arbejdstiden placeres efter kl. 18 eller på lørdage, søndage, søgnehellidage eller særlige fridage, betales ikke tillæg for arbejde på særlige tidspunkter.

Hvis der opstår helt særlige situationer, hvor medarbejderen ikke er enig i at skulle arbejde efter kl. 18.00 eller i weekends- og på fridage, men alligevel bliver pålagt dette, skal man honores efter gældende overenskomst.

Selvtilrettelæggelse udelukker ikke, at en del af det fælles liv på arbejdspladsen (opgaver, møder og lign.) gør det nødvendigt, at alle ansatte eller grupper af ansatte er til stede på samme tid, fastlagt af andre.

Kandidater følger overenskomstens protokollat om kandidater.

Fælles for begge typer af ansættelser gælder :

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for en fuldtidsansat.

Medarbejdere, der selv tilrettelægger arbejdstiden, er omfattet af "Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid." Derfor ydes ikke overarbejdsbetaling til selvtilrettelæggende. Skulle det imidlertid over en periode på 3 måneder vise sig, at medarbejderen arbejder mere, end vedkommende er ansat til, skal der mellem leder og medarbejder aftales en tilpasning af arbejdsmængden.

Sygeplejersker og radiografer, der selv tilrettelægger arbejdstiden, har fri på søgnehellidage, 24. december, 31. december fra kl. 12 og fri 1. maj.

I øvrigt er "Overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område" gældende.

Denne rammeaftale kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til udløbet af en måned.

Ved enighed mellem parterne kan aftalen ændres uden opsigelse.



Bilag 4 – Overgangsbestemmelser

Overgangsbestemmelser vedr. "Forhåndsftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer i basisstillinger indgået mellem Regionshospitalet Gødstrup og Dansk Sygeplejeråd".

Der indgås med virkning fra 1. april 2022 ny forhåndsftale mellem Dansk Sygeplejeråd og Regionshospitalet Gødstrup (RHG) for ikke-ledende sygeplejersker og radiografer ansat ved RHG.

Denne erstatter Forhåndsftale mellem Dansk Sygeplejeråd og Hospitalsenheden Vest med ikrafttræden 1. april 2012 samt senere lokalt aftalte aftaler.

Fornyelsen af forhåndsftalen pr. 1. april 2022 skal ses i sammenhæng med, at der pr. 1. april 2022 sker omstrukturering, således at regionshospitalet i Herning og Holstebro, samles fysisk og organisatorisk i Gødstrup med tilknyttede funktionssteder i Lemvig, Ringkøbing, Holstebro, Viborg og Tarm. Hospitalsenheden Vest ændres i forbindelse hermed til Regionshospitalet Gødstrup.

Overgangsbestemmelserne indeholder derfor både aftaler i forbindelse med overgang til ny forhåndsftale pr. 01.04.2022 samt overgangsbestemmelser i relation til de regionale retningslinjer fra 2015 for omplacering og afskedigelser ved strukturændringer og besparelser, som er vedtaget af RMU den 20. februar 2015. Denne sidstnævnte indeholder bestemmelserne om at ansatte, som udgangspunkt, bevarer sin nuværende løn.

Parterne er enige om, at der i forbindelse hermed ikke sker reduktion i procentdelen af lokalt aftalte løndelev, og at besparelser ved bortfald af aftaler udmøntes ved indgåelse af nye aftaler eller justering af kronebeløb på eksisterende aftaler.

Hensigten med overgangsbestemmelserne kan tillige være medvirkende til at skabe lønudvikling for sygeplejersker og radiografer i regionshospitalet.

Der er i de seneste år sket implementering af kompetencemodell på sygeplejerske-/radiografområdet med 5 niveauer, hvor der efterfølgende er aftalt honorering for kompetenceniveau 3. Implementeringen af kompetencemodellens niveau 3 justeres inden 1. april 2022, således at alle sygeplejersker, som på nuværende tidspunkt er vurderet til at være på kompetenceniveau 3 får et kvalifikationstillæg på 13.011 kr. i årligt grundbeløb i 2018-niveau.

Indplacering i denne forhåndsftale som er gældende fra 1. april 2022 vil kompetenceniveau 3 betyde en årlig honorering på kr. 17.742 og nuværende ansatte indplaceres med dette tillægsniveau fra forhåndsftalens start og med fuld gennemslagskraft (uden modregning).

Indplacering på kompetenceniveau 4 vil ske på baggrund af en konkret drøftelse mellem parterne baseret på den årlige MUS-samtale.

Lønstrategien ved fornyelsen af forhåndsftalen skal ses i sammenhæng med Region Midtjyllands lønpolitik og rammer for den decentrale forhandlingskompetence. Endvidere tilstræbes det, at den lokale løndannelse skal være gennemsigtig og fremstå mere



gennemsigtig på lønsedlen, således at lokalt aftalt løn ikke blot fremstår som "kvalifikationstillæg", "funktionstillæg" eller "personligt tillæg", men tydeligere viser begrundelsen for den lokalt aftalte løn. Endvidere tilstræbes det, at teksten for begrundelse for tillægget, som i dag kun fremgår af Silkeborg Datas særlige oversigt over løn- og ansættelsesoplysninger, fremadrettet tilpasses begrundelsen på lønsedlen.

I forbindelse med besættelse af stillinger omfattet af nærværende forhåndsftale, skal stillingen indplaceres jf. forhåndsftalen, og herunder eksempelvis kompleksitet for funktioners aflønning.

For kliniske vejledere gælder det, at nuværende ansatte med funktionstillæg på under kr. 18.000 hæves til kr. 18.000 pr. 1. april 2022.

Fremgangsmåden i forbindelse med omplacering i relation til strukturændringer/overgang til ny forhåndsftale følger følgende principper:

Strukturændring:

1. Hvis en medarbejder omplaceres til en stilling med samme grundlønindplacering, bevares den tidligere løn (grundløn + funktionsløn + kvalifikationsløn)
2. Eventuelle funktionstillæg kan efter aftale ændres til andre funktionstillæg, hvis dette er relevant – eller til personligt særligt aftalt funktionstillæg, hvori der kan modregnes. (Her aftaler vi noget, som er gunstigere for ansatte, nemlig at der ikke kan ske modregning under ansættelsen ved RHG, men at tillægget bortfalder ved fratrædelse fra RHG).
3. Tidsbegrænsede funktionstillæg fra tidligere stilling bortfalder senest på det tidspunkt, de er aftalt til.
4. Kvalifikationstillæg kan efter aftale omdøbes, for at sikre gennemsigtighed og aktualitet.
5. Hvis en medarbejder omplaceres til en stilling med en højere grundløn, kan den samlede aflønning i den nye stilling ikke være lavere end aflønningen i den tidligere stilling.
6. Tillæg for funktion som TR eller AMIR bortfalder i overensstemmelse med den regionale forhåndsftale herom. Det vil sige, at tillægget bortfalder ved udgangen af den måned, hvor hvervet ophører. Begge parter kan i forbindelse med ophør af funktionen som TR eller AMIR begære en forhandling om evt. hel eller delvis konvertering af tillægget til et kvalifikationstillæg.
7. Ved omplacering til en stilling, der udløser færre særydelser (tillæg for aften-, nat-, weekend, SH-dage m.v.) i forhold til den tidligere stilling, bevares tidligere særydelser ikke.
8. Der skal altid forhandles og indgås aftale med DSR om løn i den stilling, der omplaceres til, herunder hvis der skal aftales en ændring af lønsammensætningen.
9. Hvis medarbejder omplaceres til en stilling med en lavere grundløn, skal eventuel reduktion af den samlede løn til et nyt og lavere lønniveau ske med 1/3 af differencen efter udløbet af den individuelle opsigelsesperiode, 1/3 efter yderligere 6 måneder og 1/3 efter yderligere 6 måneder.



10. Hvis der ikke kan opnås enighed ml. den lokale HR/afdeling og FTR/organisation kan begge parter forlange, at lønforhandlingerne føres mellem Koncern HR, Region Midtjylland og organisationen.

Konkrete aftaler i processen.

1. Udgangspunktet er, at funktionstillæg aftalt i forhold til tidligere aftaler bibeholdes.
2. Hvis hidtidig funktionstillæg ikke fortsat kan oppebæres, henvises til punkt 2 under strukturændringer.
3. For ansatte, som har oppebåret tillæg for udetjeneste, jf. forhåndsaftalens punkt 4.1.1 eller tjeneste på flere matrikler med tillæg på 7,5 % af fast løn jf. forhåndsaftalens punkt 4.1, aftales det, at der ydes et særligt aftalt personligt tillæg uden modregning, og som bortfalder ved fratrædelse fra RHG. Det er aftalt mellem parterne, at tillægsstørrelsen beregnes som et månedligt gennemsnit af udbetalte ydelser i perioden 1. juli 2021 – 31. december 2021.
4. Der indføres i forhåndsaf talen et nyt bilag 1, funktionsområder og karrierespor for sygeplejersker/radiografer. Dette bilag fastsætter lønsammensætningen for sygeplejersker ansat i særlige stillinger med grundlønssindplacering på løntrin 8 samt sygeplejersker med kandidatgrad, ansat i henhold til protokollat for kandidater til overenskomsten.
5. Der indføres i aftalen et nyt afsnit om særlige vilkår for sygeplejersker ansat i stillinger med grundlønssindplacering på løntrin 8, hvor bl.a. afvigelse fra arbejdstidsaftalens bestemmelser om overarbejde samt særydelser fraviges. Det skal endvidere fremgå, at disse stillinger er omfattet af en konkret og individuel forhandling af kompetencer og kvalifikationer.
6. Der indføres i forhåndsaf talen et nyt afsnit om sygeplejersker med kandidatgrad, ansat i henhold til protokollat for kandidater til overenskomsten. Kandidater kan omfattes af såvel sundhedskartelletts arbejdstidsaftale som akademikernes arbejdstidsaftale. Det skal ved ansættelsen afklares, hvilken arbejdstidsaftale ansatte omfattes af. Det skal endvidere fremgå, at disse stillinger er omfattet af en konkret og individuel forhandling af kompetencer og kvalifikationer.
7. Til ny forhåndsaf tale tilføjes bilag 2, Afdelings- og Afsnitsspecifikke tillæg – karrierespor i de enkelte afdelinger.
8. Der er aftalt en ny kompleksitetsmodel med 3 grader. Der er aftalt følgende tillægsstørrelser:
 - Grad 1 tillæg på 10.000 kr. i årligt grundbeløb 2018-niveau
 - Grad 2 tillæg på 18.000 kr. i årligt grundbeløb 2018-niveau
 - Grad 3 tillæg på 30.000 kr. i årligt grundbeløb 2018-niveau.
 Særlige funktioner eller stillinger forhandles individuelt.
 Kompleksitetsmodellen baseres som hidtil på kriterier som faglig tyngde, afsnittets størrelse, personaleomsætning, m.v. Der udarbejdes funktionsbeskrivelser som beskriver, hvad funktionen dækker – funktionen er en del af stillingen.



9. Der udarbejdes oversigt som omfatter tidligere forhåndsftaler om kvalifikationstillæg, men som ikke længere har relevans. Ansatte, som oppebærer kvalifikationstillæg, bevarer dette som en personlig ordning.

Proces:

Ovennævnte ændringer sker efter forhandling med Dansk Sygeplejeråd efter følgende procedure:

- HR funktionen udarbejder konverteringsskemaer pr. sygeplejerske, hvor der sker ændring i lønsammensætningen der indeholder "lønsammensætning før og efter konvertering".
- Samlet fil med konverteringsskemaer pr. sygeplejerske pr. afsnit, sendes til DSR løbende i foråret 2022 og senest den 30. maj 2022 forventes samtlige skemaer tilsendt.
- DSR gennemgår konverteringsskemaer og retter henvendelse til RHG såfremt der er individuelle konverteringer de ikke er enige i.
- Når der er enighed om konvertering af et helt afsnits sygeplejersker, returnerer DSR filen i en mail med teksten "der er enighed om konvertering pr. 1. april 2022 af sygeplejersker i afsnit xx til ny "Forhåndsftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer i basisstillinger mellem RHG og Dansk Sygeplejeråd" jf. vedhæftede fil". Senest den 30. juni 2022 forventes samtlige skemaer returneret fra DSR.
- Den enkelte sygeplejerske modtager den individuelle oversigt af konvertering til den nye lønsammensætning.
- Udmøntning af nye kompetencetillæg sker med virkning fra 1. april 2022. Såfremt forhandlingen ikke er afsluttet, vil udmøntningen ske med tilbagevirkende kraft.

