

Rammer for den decentrale forhandlingskompetence

Revideret 4. september 2025

Koncern HR

Indhold

Indledning.....	3
Basisstillinger	
Ikke-akademiske stillinger.....	4
Sundhedsfaglige medarbejdere (OK 32.17 og 33.21.1), ansat i "atypiske stillinger".....	4
Sundhedsfaglige medarbejdere (OK 32.17 og 33.21.1), ansat på den akademiske lønskala jf. protokollat for kandidater.....	4
Akademiske stillinger, ekskl. special- og chefkonsulenter.....	4
Akademiske stillinger, specialkonsulenter (OK 33.01).....	4
Akademiske stillinger, chefkonsulenter (OK 33.01).....	4
Seniorforskere og -specialister.....	4
Mellemliderstillinger	
Ikke-akademiske mellemliderstillinger.....	5
Akademiske mellemliderstillinger.....	5
Oprettelse af stillinger som special- og chefkonsulenter (OK 33.01).....	6
Særskilte overenskomstgrupper	
Læger.....	7
Over-/chefsygeplejersker og øvrige sundhedsfaglige ledere.....	9
Øvrige faggrupper.....	10
Øvrige decentrale forhandlingsrammer.....	11

Indledning

De decentrale forhandlingsrammer er godkendt af direktionen i Region Midtjylland, og angiver de beløbsrammer (årsløn ved fuldtid ekskl. pension og særydelser) der lokalt er mandat til at forhandle indenfor, uden direktionen/Koncern HRs godkendelse.

Direktionen ønsker som udgangspunkt, at lønforhandlingerne foregår lokalt, hvormed kompetencen til at forhandle løn til medarbejdere i hovedtræk er uddelegeret til hospitalsledelserne, Socialledelsen, Præhospitalet, Regionsapoteket, ledelsen i Regional Udvikling og til stabsdirektører i regionshusene. Forhandlingskompetencen kan delegeres videre i egen organisation.

Generel undtagelse fra delegering af forhandlingskompetencen er alle stillinger omfattet af flg. aftaler, idet indplacering på disse kræver godkendelse af Koncern HR på vegne af direktionen:

- Aftale for chefer (OK 22.02).
- Aftale for ikke-administrative akademiske chefer (OK 33.22).

De gældende delegerings- og kompetencefordelingsregler på løn- og personaleområdet kan findes [her](#)

Formålet med rammerne for den decentrale forhandlingskompetence er at bidrage til regulering af regionens lønudvikling. Rammerne skal således være med til at forhindre en utilsigtet lønglidning eller en intern konkurrence om arbejdskraften.

Rammerne er fastlagt ud fra erfaringer, og er udtryk for det øverste lønniveau, direktionen har skønnet skal være gældende for typiske stillinger i regionen i al almindelighed.

Hvis der skal dispenseres fra rammerne, forudsættes, at der foreligger særlige omstændigheder, og at direktionen samtidig skal have mulighed for at tage konkret stilling på baggrund af en konkret, motiveret ansøgning [Dispensationsansøgning - vejledning inkl. skabelon](#)

Rammerne er gældende i forbindelse med nyansættelser og løbende lønforhandlinger for allerede ansatte.

Basisstillinger

Faggrupper	Decentral forhandlingsramme (årligt grundbeløb 31.03.2018-niveau)
Ikke-akademiske stillinger	Kr. 450.000
Sundhedsfaglige medarbejdere (OK 32.17 og 33.21.1) grundlønsindplaceret på løntrin 7 eller 8 ansat i "atypiske stillinger" (ikke at forveksle med overenskomsternes betegnelse for atypiske stillinger jf. §8) -se side 9 vedr. forudsætning for ansættelse i "atypiske stillinger"	Kr. 490.000
Sundhedsfaglige medarbejdere (OK 32.17 og 33.21.1) grundlønsindplaceret på den akademisk lønskala jf. protokollat om kandidater	Kr. 510.000
Akademiske stillinger, generelt	Kr. 510.000
Akademiske stillinger, specialkonsulenter (OK 33.01) -se side 6 vedr. oprettelse af stillinger som specialkonsulenter	Kr. 534.937
Akademiske stillinger, chefkonsulenter (OK 33.01) -se side 6 vedr. oprettelse af stillinger som chefkonsulenter	Kr. 574.952
Seniorforskere og seniorspecialister (OK 33.01)	Kr. 574.952

Mellemliderstillinger

Faggrupper	Decentral forhandlingsramme (årligt grundbeløb 31.03.2018-niveau)
Ikke-akademiske mellemliderstillinger, herunder oversygeplejersker og øvrige sundhedsfaglige mellemlidere. Eksempelvis: • administrative ledere fx for sekretariat-, økonomi-, løn- og personalefunktioner • afdelingsledere • ledende lægesekretærer • chefportører • rengøringschefer • servicechefer • souschefer • sektionsledere • funktionsledere Udgangspunktet er, at stillingerne skal indplaceres inden den nævnte forhandlingsramme. Såfremt den overenskomstmæssige løn overstiger forhandlingsrammen, er der en ramme for decentral kvalifikationstillæg eller midlertidigt funktionstillæg op til årligt <u>kr. 55.000</u> (31.03.2018-niv).	Kr. 535.000
Akademiske mellemliderstillinger Kan oprettes inden for rammen for chefkonsulenter på AC-overenskomsten. Eksempelvis: • ledende psykologer • vicekontorchefer • klinisk seniorspecialist	Kr. 574.952

Oprettelse af stillinger som special- og chefkonsulent (OK-nr. 33.01)		
	Karakteristika	Forudsætning / bemærkning
Specialkonsulent	• Har typisk været på sluttrin på den akademiske lønskala i nogle år. • Er i besiddelse af et højt fagligt kompetenceniveau på såvel det teoretiske som det udførende plan inden for det specifikke fagområde. Kompetencerne anvendes i og er en forudsætning for varetagelse af stillingen, herunder i forhold til kvalificeret ledelsesrådgivning, projekt- og teamledelse m.v. • Fungerer med stor selvstændighed og stort ansvar i forbindelse med at etablere sammenhæng mellem det faglige indhold, samarbejdspartneres behov og det politiske/administrative niveau. • Repræsenterer selvstændigt og tegner typisk afdelingen/staben/regionen i møder, forhandlinger m.v. med såvel interne som eksterne parter. • Er ikke tillagt personaleledelsesfunktioner.	Ud over grundlønnen (årligt kr. 486.306 (31.03.2018-niv)) kan der lokalt aftales funktions-/kvalifikationstillæg op til 10% af grundlønnen. Stillingen er uden højeste tjenestetid. Det er ikke tilstrækkeligt kriterium for udnævnelse til specialkonsulent, at medarbejderen fx har specialiseret sig under sit studium og/eller har opnået stor rutine inden for et givent fagområde. De forudsætninger, der ligger til grund for udnævnelse til specialkonsulent, er: 1) dels at organisationen især udadtil har behov for at signalere, at medarbejderen er højt kvalificeret på det pågældende område, og 2) dels at medarbejderens særlige kompetencer typisk er erhvervet gennem adskillige års praktisk erfaring, suppleret med relevant efteruddannelse m.v. Specialkonsulenten er ikke den, der stiller spørgsmålene, men den der besvarer dem.
Chefkonsulent	Har udover de karakteristika, der gælder for specialkonsulenter, faglige og/eller personaleledelsesfunktioner i forhold til andre konsulenter, herunder specialkonsulenter.	Ud over grundlønnen (årligt kr. 522.684 (31.03.2018-niv)) kan der lokalt aftales funktions-/kvalifikationstillæg op til 10% af grundlønnen. Stillingen er uden højeste tjenestetid. Stillingen kan oprettes som et alternativ til stillinger som vicekontorchef/kontorchef i de tilfælde, hvor en traditionel organisationsopbygning (bureaukratisk/linjeorganisation) ikke findes hensigtsmæssigt i forhold til den konkrete opgaveløsning. Lønniveauet for chefkonsulenter vil typisk ligge mellem lønnen til en specialkonsulent og lønniveauet for de "mindste" kontorchefer.

Det skal have sig til øje, at oprettelsen af stillinger som special- og chefkonsulenter ikke medfører en lønglidning, ligesom det skal iagttages, at der ikke går "inflation" i disse betegnelser. Det har ikke været hensigten med indførelsen af disse stillinger at hæve det generelle lønniveau for akademiske medarbejdere i Region Midtjylland.

Decentrale forhandlingsrammer for særskilte overenskomstgrupper (læger)

Yngre læger (OK 33.06)	Det regionalt forhåndsaftalte tillæg for ph.d. sidestilles med overenskomstmæssig løn, og indgår dermed ikke i den decentrale forhandlingsramme, ligesom der ikke skal søges dispensation for tillæg ydet i henhold til lokale forhåndsaftaler. Udgangspunktet er, at stillingerne skal indplaceres inden for den decentrale forhandlingsramme. Såfremt den overenskomstmæssige løn overstiger forhandlingsrammen, er der en ramme for decentral kvalifikationstillæg eller midlertidigt funktionstillæg op til årligt <u>kr. 55.000</u> (31.03.2018-niv).				
Overlæger (OK 33.04)	Overlæger der kommer fra en stilling med indplacering på trin 2, bibeholder denne indplacering. Decentralt kvalifikationstillæg eller midlertidigt funktionstillæg op til årligt kr. 100.000 (31.03.2018-niv). Geografisk betinget rekrutterings- og fastholdelsestillæg (funktionstillæg), som gradueres efter hovedarbejdspladsens beliggenhed: <table border="1" data-bbox="584 891 1433 994"> <tr> <td>AUH og Silkeborg</td><td>Kr. 0</td></tr> <tr> <td>Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup</td><td>Op til årligt kr. 23.600 (31.03.2018-niv)</td></tr> </table>	AUH og Silkeborg	Kr. 0	Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup	Op til årligt kr. 23.600 (31.03.2018-niv)
AUH og Silkeborg	Kr. 0				
Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup	Op til årligt kr. 23.600 (31.03.2018-niv)				
Ledende overlæger (OK 22.04)	Ved nyansættelse anvendes løntrin 52. Decentralt kvalifikationstillæg eller midlertidigt funktionstillæg op til årligt kr. 100.000 (31.03.2018-niv). Geografisk betinget rekrutterings- og fastholdelsestillæg (funktionstillæg), som gradueres efter hovedarbejdspladsens beliggenhed: <table border="1" data-bbox="584 1281 1433 1384"> <tr> <td>AUH og Silkeborg</td><td>Kr. 0</td></tr> <tr> <td>Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup</td><td>Op til årligt kr. 23.600 (31.03.2018-niv)</td></tr> </table>	AUH og Silkeborg	Kr. 0	Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup	Op til årligt kr. 23.600 (31.03.2018-niv)
AUH og Silkeborg	Kr. 0				
Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup	Op til årligt kr. 23.600 (31.03.2018-niv)				
Cheflæger (OK 22.04)	Kompleksitetstillæg (funktionstillæg): • K1: kr. 0 • K2: op til årligt kr. 23.700 (31.03.2018-niv) • K3: op til årligt kr. 47.400 (31.03.2018-niv) • K4: op til årligt kr. 71.100 (31.03.2018-niv) Bedømmelsen af de enkelte afdelingers kompleksitet er foretaget ud fra en samlet vurdering, hvor flg. kriterier indgår: • størrelse • flere matrikler • udefunktion • samarbejde med mange eksterne parter • subspecialisering • grenspecialisering • forskning Kompleksitetsvurderinger af de enkelte afdelinger er godkendt af direktionen. Evt. ændringer skal forelægges direktionen via Koncern HR.				

	Geografisk betinget rekrutterings- og fastholdelsestillæg (funktionstillæg), som gradueres efter hovedarbejdspladsens beliggenhed:	
	AUH og Silkeborg	Kr. 0
	Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup	Op til årligt kr. 35.000 (31.03.2018-niv)
Decentralt kvalifikationstillæg eller midlertidigt funktionstillæg op til årligt kr. 90.000 (31.03.2018-niv).		

Decentrale forhandlingsrammer for særskilte overenskomstgrupper (over-/chefsygeplejersker og andre sundhedsfaglige ledere)

Oversygeplejersker og overradiografer med personaleledelse (OK 32.26) (Forhåndsftale af 5. december 2022) Vær opmærksom på, at overbioanalytikere har deres egen forhåndsftale, se denne for nærmere.	Grundlønindplacering: Afhængigt af antal fuldtidsstillinger indenfor ledelsesområdet (MUS-samtaler): • L9: Op til 39,99 fuldtidsstillinger • L10: 40 eller flere fuldtidsstillinger Kompleksitetstillæg (funktionstillæg): • K1: kr. 0 – årligt kr. 20.000 (31.03.2018-niv) • K2: årligt kr. 40.000 (31.03.2018-niv) • K3: årligt kr. 60.000 (31.03.2018-niv) Kompleksitetsvurderinger af de enkelte stillinger godkendes lokalt. Bedømmelsen af kompleksiteten af den enkelte stilling vurderes på baggrund af en række kriterier inden for hhv. strategisk ledelse, faglig ledelse samt driftsledelse.
Chefsygeplejersker og andre ledere inden for Sundhedskartelletts område m.v. der indgår i afdelingsledelse (OK 32.26 og 33.21.2)	Grundlønindplacering og funktionstillæg: Afhængigt af antal fuldtidsstillinger indenfor ledelsesområdet: • L13: ledelsesansvar for indtil 100 fuldtidsstillinger • L14: ledelsesansvar for 101 og indtil 175 fuldtidsstillinger • L14 + funktionstillæg for ledelsesansvar, årligt kr. 41.399 (31.03.2018-niv) for 176 og indtil 250 fuldtidsstillinger • L14 + funktionstillæg for ledelsesansvar, årligt kr. 59.141 (31.03.2018-niv) for 251 og indtil 325 fuldtidsstillinger • L14 + funktionstillæg for ledelsesansvar, årligt kr. 76.883 (31.03.2018-niv) for 326 eller flere fuldtidsstillinger • L15 + funktionstillæg for ledelsesansvar, årligt kr. 35.484 (31.03.2018-niv) for over 451 fuldtidsstillinger. I de situationer, hvor der lokalt aftales, at der skal ydes yderligere funktionstillæg for en utraditionel afdelingsledelsesstruktur, ydes det overenskomstaftale tillæg for ledelse, årligt kr. 34.538 (31.03.2018-niv). Fx hvor en chefsygeplejerske indgår i to separate afdelingsledelser med hver sin cheflæge for hvert sit speciale. Kompleksitetstillæg (funktionstillæg): • K1: kr. 0 • K2: årligt kr. 23.700 (31.03.2018-niv) • K3: årligt kr. 47.400 (31.03.2018-niv) • K4: årligt kr. 71.100 (31.03.2018-niv) Kompleksitetsvurderinger af de enkelte afdelinger er godkendt af direktionen. Evt. ændringer skal forelægges direktionen via Koncern HR. Bedømmelsen af de enkelte afdelingers kompleksitet er foretaget ud fra en samlet vurdering, hvor flg. kriterier indgår: • flere matrikler • udefunktion • samarbejde med mange eksterne parter • subspecialisering • grenspecialisering • forskning Decentralt kvalifikationstillæg eller midlertidigt funktionstillæg op til årligt kr. 90.000 (31.03.2018-niv).

Decentrale forhandlingsrammer for særskilte overenskomstgrupper (øvrige faggrupper)

Cheftalen (OK 22.02)	Der er godkendt en række stillinger til indplacering på aftale for chefer. Indplacering af nye stillinger på aftale for chefer skal individuelt godkendes. Alle lønforhandlinger (inkl. engangsbeløb og resultatløn) til ansatte på cheftalen i stabe og fællesfunktioner samt koncernledelsen varetages af Koncern HR. Hospitalsledelserne har kompetence til at forhandle kvalifikationstillæg på samlet op til 10 % af opslagsniveauet for kontorchefer med reference til den pågældende hospitalsledelse. Opslagsniveauet for hospitalernes kontorchefstillinger skal altid aftales med Koncern HR. Desuden kan hospitalsledelserne forhandle engangsbeløb op til 5 % (OBS på at evt. konverteret resultatløn til fast løn tæller med i den samlede decentrale ramme for stillingen på i alt 15 % til fast løn og engangsbeløb).
Aftale for ikke-administrative akademiske chefer (OK 33.22)	Lønstigninger, samt overførsel til-/eller indplacering på aftale for ikke-administrative akademiske chefer, skal indtil videre individuelt godkendes af Koncern HR.
Atypiske stillinger , sundhedsfaglige medarbejdere ansat i "atypiske stillinger" (OK 32.17 og 33.21.1)	Sundhedsfaglige medarbejdere kan grundlønsindplaceres på løntrin 7 eller 8 ved ansættelse i "atypiske stillinger" (ikke at forveksle med overenskomsternes betegnelse for atypiske stillinger jf. §8). Grundlønsindplacering på løntrin 7 eller 8 forudsætter, at stillingen: • refererer til afdelingsledelsen og • er uden højeste tjenestetid og • har atypiske funktioner I alle øvrige tilfælde skal sagen forelægges Koncern HR.

Øvrige decentrale forhandlingsrammer

Grundlønsindplacering	Generelt indplaceres medarbejdere som udgangspunkt på laveste grundlønstrin, f.eks. nyuddannede og uerfarne medarbejdere. Ved nyansættelse vurderes konkret og individuelt ift. tidligere erfaring, og der sker indplacering på grundlønstrin efter denne vurdering. Ved de årlige lønforhandlinger kan det vurderes konkret og individuelt om erfaring, stillingens indhold og/eller kompleksitet i opgaveløsningen kan begrunde indplacering på et højere grundlønstrin. Der skal generelt være opmærksomhed på, at indplacering på højere grundlønstrin kan medføre ændring i lønsammensætningen, og kan medføre ændringer i pensionsprocenten jf. overenskomsten.
Pension	Medarbejdere får den pensionsprocent, der følger af pågældendes overenskomst. I helt særlige tilfælde kan det aftales, at pensionsprocenten bevares, hvis man skifter fra én overenskomst til en anden eksempelvis, hvis en leder går ned i charge.
Konstituering / midlertidig tjeneste i højere stilling	Jf. Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling, §2, stk. 1, litra a, kan der lokalt aftales funktionstillæg, selvom man måtte overskride regionens decentrale forhandlingsrammer. Den decentrale kompetence gælder for funktionstillæg svarende til forskellen mellem opslagsniveauet for den ledige stilling og den ansattes aktuelle faste løn. Den konstituerede skifter ikke overenskomst og pensionen fastholdes jf. den oprindelige stilling. Kompetencen gælder kun for stillinger, der kan oprettes og nedlægges uden direktionens godkendelse.
Resultatløn / engangsbeløb	Lokal løndannelse med henblik på honorering for ekstraordinær indsats i form af enten resultatløn eller engangsbeløb må ikke overstige 5 % af den pågældende medarbejders årsløn (ekskl. pension og særydelser). Såfremt der for en medarbejder er sket konvertering af resultatløn til fast løn, og den samlede decentrale ramme (fast løn plus ovennævnte 5 % konverteret) er benyttet, så vil udmøntning af engangsbeløb forudsætte dispensation.
Tjenestemænd	Lønforbedringer til tjenestemænd i form af løntrin skal altid forelægges Koncern HR, inden der indgås lokal aftale. Trinforbedringer vil skulle finansieres af de lokale enheders egne midler i form af en pensionsafgift.
Åremålsansættelser	Som udgangspunkt anvendes varig ansættelse i stedet for

	åremål. Enhver åremålsansættelse skal godkendes af direktionen.
--	---