

## Rammer for den decentrale forhandlingskompetence

Revideret februar 2025 (Opdatering, herunder bl.a. bilag 4)

### Nedenstående rammer er gældende i forbindelse med nyansættelser og løbende forhandlinger for allerede ansatte.



De **beløbsrammer** der kan forhandles indenfor uden direktionens/Koncern HR's godkendelse er:

Dato 07-02-2025

Sagsnr. 1-13-7-38-15

#### Basisstillinger:

- **450.000 kr.** i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) for ikke-akademiske stillinger
- **490.000 kr.** i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) for "atypiske stillinger" på trin 7 eller 8 på sundhedsfaglig medarbejdere området (OK nr. 32.17 og 33.21)(ikke at forveksle med overenskomstens indplacering efter § 8)
- **510.000 kr.** i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) for AC-stillinger herunder sundhedspersonale på AC lønskala

Side 1

#### Yngre læger:

Det regionalt aftalte tillæg for ph.d. sidestilles med overenskomstmæssig løn og indgår dermed ikke i den decentrale forhandlingsramme, ligesom der ikke skal søges dispensation for tillæg givet i henhold til lokale forhåndsftaler.

#### Akademiske stillinger:

For **specialkonsulenter og chefkonsulenter** kan der, ud over den overenskomstmæssige grundløn, forhandles funktions- og kvalifikationstillæg på op til **10 %** af grundlønnen. Aflønning af special- og chefkonsulenter ud over ovennævnte lønniveau skal godkendes i direktionen/Koncern HR.

Grundlønnen for en specialkonsulent er 486.306 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

Grundlønnen for en chefkonsulent er 522.684 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

Se bilag 5 for nærmere omkring oprettelse af special- og chefkonsulenter.

#### Seniorforskere og seniorspecialister:

Kan oprettes inden for rammen for chefkonsulenter. (faglig ledelse af akademiske specialister)

### **Ikke akademiske mellemliderstilling:**

- **535.000 kr.** i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) for oversygeplejersker og øvrige sundhedsfaglige mellemlidere
- **535.000 kr.** i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) til ikke-akademiske stillinger som mellemlider (funktions-/afdelingsleder)

Som eksempler på ikke akademiske mellemliderstilling kan nævnes:

- Administrative ledere, f.eks. for økonomifunktioner, løn- og personalefunktioner, sekretariatsfunktioner m.v.
- Afdelingsledere
- Ledende lægesekretærer
- Chefportører
- Rengøringschefer
- Servicechefer
- Souschefer
- Sektionsledere
- Funktionsledere

Udgangspunktet er, at stillingerne skal indplaceres inden for de nævnte forhandlingsrammer. Såfremt den overenskomstmæssige løn overstiger de nævnte beløbsgrænser, er der en **ramme** for decentral kvalifikationsløns eller midlertidig funktionsløns på op til **55.000 kr.** i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

### **Akademiske mellemliderstillinger:**

Akademiske mellemlider/funktionsleder stillinger kan oprettes indenfor rammen for chefkonsulenter på AC-overenskomsten.

Som eksempler på sådanne stillinger kan nævnes:

- ledende psykologer
- vicekontorchefer
- klinisk seniorspecialist

### **Resultatløn/engangsvederlag:**

Aftaler om honorering for ekstraordinær indsats i form af enten resultatløn eller engangsvederlag er ikke omfattet af ovenstående beløbsgrænser.

Engangsbeløb / resultatløn må tilsammen ikke overstige **5 %** af den pågældende medarbejders nettoårsløn.

Såfremt der for en medarbejder er sket konvertering af resultatløn til fastløn, og den samlede decentrale ramme (fast løn plus ovenstående 5 % konverteret) er benyttet, så vil udmøntning af engangsbeløb kræve en dispensation.

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

**Særskilte delegeringsregler og vejledende retningslinjer** er vedlagt for følgende grupper:

- Ledende overlæger og overlæger – bilag 1
- Cheflæger – bilag 2
- Oversygeplejersker og overradiografer – bilag 3
- Chefsygeplejersker og andre ledere inden for Sundhedskartellet mv. der indgår i afdelingsledelse – bilag 4
- Chef- og specialkonsulenter – bilag 5

**Lønftaler udover de anførte rammer i bilag 1 til 5 skal godkendes af direktionen/Koncern HR inden de indgås.**

#### **Grundlønindplacering:**

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.

#### **Atypiske stillinger:**

På Sundhedsområdet (OK 32.17 og 33.21) kan der decentralt forhandles indplacering af medarbejdere i "atypiske stillinger" på trin 7 eller trin 8. (ikke at forveksle med overenskomstens indplacering efter § 8)

Indplaceringen af medarbejdere på trin 7 eller trin 8 kræver, at der er tale om en stilling med reference til afdelingsledelsen og uden højeste tjenestetid, samt en vurdering af om funktionen er atypisk. I alle øvrige tilfælde skal sagen forelægges Koncern HR.

#### **Tjenestemænd:**

Lønforbedringer til tjenestemænd i form af løntrin skal altid forelægges Koncern HR, inden der indgås lokal aftale.

Trinforbedringer til tjenestemænd vil skulle finansieres af de lokale enheders egne midler i form af en pensionsafgift.

#### **Cheftalen:**

Al forhandling af løn (inkl. engangsvederlag og resultatløns) til alle ansatte på **cheftalen** samt hospitalsledelser varetages af Koncern HR. Hospitalsledelserne har dog kompetence til at forhandle kvalifikationsløns på samlet set op til 10 % af opslagsniveauet for kontorchefer med reference til den pågældende hospitalsledelse. Desuden kan hospitalsledelserne forhandle engangsvederlag med en beløbsgrænse på 5 %. (obs. på at evt. konverteret resultatløns til fast løn tæller med i den samlede decentrale ramme for stillingen på i alt

15 % til fastløn og engangsbeløb). Opslagsniveauet for hospitalernes kontorchef-stillinger skal altid aftales med Koncern HR.

**Midlertidig tjeneste i højere stilling:**

Der kan lokalt aftales funktionstillæg efter § 2, stk. 1, litra a) i "Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling" selvom man måtte overskride de ovennævnte beløbsgrænser. Den decentrale kompetence gælder for et funktionstillæg på forskellen mellem opslagsniveauet for den ledige stilling og den ansattes aktuelle løn. Kompetencen gælder kun for stillinger, der kan oprettes og nedlægges uden direktionens godkendelse.

**Åremålsansættelser:**

Som udgangspunkt anvendes varig ansættelse i stedet for åremål. Enhver åremålsansættelse skal godkendes af direktionen.

## Bilag 1

### **Forhandlingsrammen for overlæger og ledende overlæger**

Løn i henhold til overenskomst for overlæger trin 1 og 2. Overlæger der kommer fra en stilling, hvor de er indplaceret på trin 2, bibeholder indplaceringen.

Ledende overlæger ansættes efter Aftale for lægelige chefer. Ved overenskomstmæssig nyansættelser af ledende overlæger anvendes løntrin 52.

### **Decentral kvalifikationsløn eller midlertidig funktionsløn for overlæger:**

Op til 110.000 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) efter lokal vurdering.

### **Decentral kvalifikationsløn eller midlertidig funktionsløn for ledende overlæger:**

Op til 90.000 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) efter lokal vurdering.

### **Geografisk betinget rekrutterings- og fastholdelsestillæg**

Tillægget gives som funktionstillæg og er gradueret efter hovedarbejdspladsens beliggenhed.

<b>Decentral ramme</b>	<b>Områder</b>
Kr. 0,-	AUH, Silkeborg
Op til kr. 23.600	Randers, Horsens, Viborg, og Gødstrup

Alle beløb er opgjort i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau)

Det bemærkes, at denne ramme primært er tiltænkt anvendt i rekrutteringssituationer, men at rammen også kan anvendes til fastholdelse. Alle tillæg ydet i forbindelse med rekruttering/fastholdelse gives som funktionstillæg.

## Bilag 2

### Forhandlingsrammen for cheflæger

Løn i henhold til Aftale vedrørende lægelige chefer.

#### Kompleksitetstillæg:

Bedømmelsen af de enkelte afdelingers kompleksitet er foretaget ud fra en samlet vurdering, hvor følgende kriterier indgår: størrelse, flere matrikler, udefunktion, samarbejde med mange eksterne parter, subspecialisering, grenspecialisering og forskning.

Kompleksitetsvurderinger af de enkelte afdelinger er godkendt af direktionen. Eventuelle ændringer skal forelægges direktionen via Koncern HR.

Tillægget kan gives efter følgende intervaller:

K1 0 kr.

K2 op til 23.700 kr.

K3 op til 47.400 kr.

K4 op til 71.100 kr.

Alle beløb er opgjort i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

#### Geografisk betinget rekrutterings- og fastholdelsestillæg

Tillægget gives som funktionstillæg og er gradueret efter hovedarbejdspladsens beliggenhed.

Decentral ramme	Områder
Kr. 0,-	AUH, Silkeborg
Op til kr. 35.000	Randers, Horsens, Viborg og Gødstrup

Alle beløb er opgjort i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

#### Decentral kvalifikationsløn eller midlertidig funktionsløn

Op til 90.000 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) efter lokal vurdering.

### Bilag 3

#### **Forhandlingsrammen for oversygeplejersker og overradiografer med personaleledelse (Forhåndsftale af 5. december 2022)**

Løn ifølge overenskomst for ledere på sundhedskartellets område (OK 32.26).

#### **Grundlønsindplacering:**

Grundlønsindplacering er afhængigt af antal fuldtidsstillinger inden for ledelsesområdet (*Mus-samtaler*), og fremgår af nedenstående intervaller:

<b>Interval</b>	<b>Fuldtidsstillinger</b>	<b>Grundlønstrin</b>
Interval 1	Op til 39,99	L 9
Interval 2	40 og højere	L 10

Vær opmærksom på, at der for tjenestemænd er aftalt, at der indbetales pensionsbidrag af grundlønsstigninger, jf. ovennævnte model, til en supplerende pensionsordning.

#### **Kompleksitetstillæg**

Bedømmelsen af kompleksiteten for den enkelte stilling som oversygeplejerske/overradiograf er vurderet på baggrund af en række kriterier inden for hhv. strategisk ledelse, faglig ledelse samt driftsledelse.

*Kompleksitetsvurderinger af de enkelte stillinger som oversygeplejerske/overradiograf godkendes lokalt.*

Tillægget gives efter følgende skala:

K1: 0 - 20.000 kr.

K2: 40.000 kr.

K3: 60.000 kr.

Alle beløb er angivet i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

Forhåndsftalen dækker grundlønsindplacering samt kompleksitetstillæg. Enhederne udmønter kvalifikationsløn enten via kompetencemodeller eller via individuel kvalifikationsløn.

(Se i øvrigt forhåndsftalen)

## Bilag 4

### **Forhandlingsrammen for chefsygeplejersker og andre ledere inden for Sundhedskartellet mv. der indgår i afdelingsledelse (Forhåndsftale af 5. juli 2024 )**

Løn ifølge overenskomst for ledere på sundhedskartellets område (OK 32.26)

Chefsygeplejersker: Grundlønstillæg og tillæg er afhængigt af antal fuldtidsstillinger indenfor ledelsesområdet:

- Chefsygeplejerskere med ledelsesansvar for indtil 100 fuldtidsstillinger aflønnes med løntrin L13.
- Chefsygeplejersker med ledelsesansvar for 101 og indtil 175 fuldtidsstillinger aflønnes med løntrin L14.
- Chefsygeplejersker med ledelsesansvar for 176 og indtil 250 fuldtidsstillinger aflønnes med løntrin L14 + et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 41.399 kr. (årligt grundbeløb i 31.3.2018 niveau) for ledelsesansvar.
- Chefsygeplejersker med ledelsesansvar for 251 og indtil 325 fuldtidsstillinger aflønnes med løntrin L14 + et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 59.141 kr. (årligt grundbeløb i 31.3.2018 niveau) for ledelsesansvar.
- Chefsygeplejersker med ledelsesansvar for 326 eller flere fuldtidsstillinger aflønnes med løntrin L14 + et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 76.883 kr. (årligt grundbeløb i 31.3.2018 niveau) for ledelsesansvar.
- Chefsygeplejersker med ledelsesansvar for over 451 fuldtidsstillinger aflønnes med løntrin L15 + et årligt pensionsgivende funktionstillæg på 35.484 kr. (årligt grundbeløb i 31.3.2018 niveau) for ledelsesansvar.

I de situationer, hvor der lokalt aftales, at der skal ydes yderligere funktionsløn for en utraditionel afdelingsledelsesstruktur, ydes et ekstra tillæg for ledelse jf. overenskomsten på 34.538 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) (eksempelvis hvor en chefsygeplejerske indgår i to separate afdelingsledelser med hver sin cheflæge for hvert sit speciale)

Vær opmærksom på at der for tjenestemænd er aftalt, at der indbetales pensionsbidrag af grundlønstillæg, jf. ovennævnte model, til en supplerende pensionsordning. (Se i øvrigt forhåndsftalen)



### **Kompleksitetstillæg**

Bedømmelsen af de enkelte afdelingers kompleksitet er foretaget ud fra en samlet vurdering, hvor følgende kriterier indgår: flere matrikler, udefunktion, samarbejde med mange eksterne parter, subspecialisering, grenspecialisering og forskning.

Kompleksitetsvurderinger af de enkelte afdelinger er godkendt af direktionen. Eventuelle ændringer skal forelægges direktionen gennem Koncern HR.

Tillægget gives efter følgende skala:

K1: 0 kr.

K2: 23.700 kr.

K3: 47.400 kr.

K4: 71.100 kr.

Alle beløb er opgjort i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau).

### **Decentral kvalifikationsløn eller midlertidig funktionsløn:**

Op til 90.000 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018-niveau) efter lokal vurdering. (med virkning fra 1.1.2025)

**(Forhåndsftalen er indgået med DSR, men Koncern HR har godkendt, at den kan bruges som vejledende udgangspunkt for de øvrige ledere på tilsvarende niveau inden for sundhedskartellet mv.)**

## Bilag 5

Oprettelse af stillinger som specialkonsulent og chefkonsulent		
	Karakteristika	Forudsætning/Bemærkninger
<b>Specialkonsulent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har typisk været på sluttrinnet i AC-lønskalaen i nogle år.</li> <li>• Er i besiddelse af et højt fagligt kompetenceniveau på såvel det teoretiske som det udførende plan inden for det specifikke fagområde.</li> </ul> <p>Kompetencerne anvendes i og er en forudsætning for varetagelse af jobbet, herunder i forhold til kvalificeret ledelsesrådgivning, projekt- og teamledelse m.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Specialkonsulenten fungerer med stor selvstændighed og stort ansvar i forbindelse med at etablere sammenhæng mellem det faglige indhold, samarbejdspartneres behov og det politiske/administrative niveau.</li> </ul> <p>Specialkonsulenten repræsenterer selvstændigt og tegner typisk afdelingen/staben/ Regionen i møder, i forhandlinger m.v. med såvel interne som eksterne parter.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsulenten er ikke tillagt personaleledelsesfunktioner.</li> </ul>	<p>Ud over grundlønnen kan der lokalt aftales funktions- og kvalifikationstillæg på op til 10 % af grundlønnen.</p> <p>Hvis lønniveauet overstiger ovennævnte ramme, skal direktionens godkendelse indhentes.</p> <p>Stillinger som special- og chefkonsulent er uden højeste tjenestetid.</p> <p><b>Bemærkninger:</b>  Det skal have for øje, at oprettelsen af stillinger som <b>special- og chefkonsulent</b> ikke medfører en lønglidning, ligesom det skal iagttages, at der ikke går "inflation" i disse betegnelser.</p> <p>Det har ikke været hensigten med indførelsen af de nye betegnelser at hæve det generelle lønniveau for akademiske medarbejdere i Region Midtjylland.</p> <p>Det er ikke et tilstrækkeligt kriterium for udnævnelse til <b>specialkonsulent</b>, at en medarbejder f.eks. har specialiseret sig under sit studium og/eller har opnået stor rutine inden for et givet fagområde.</p> <p>De forudsætninger, der ligger til grund for udnævnelsen 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 medarbejderen særlige kompetencer typisk er erhvervet gennem adskillige års praktisk erfaring, suppleret med relevant efteruddannelse m.v.</p> <p>("Konsulenten er ikke den, der stiller spørgsmålene, men den der besvarer dem").</p>
<b>Chefkonsulent</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chefkonsulenten har – udover de krav, der stilles til specialkonsulenter – faglige og/eller personaleledelsesfunktioner i forhold til andre konsulenter, herunder specialkonsulenter.</li> </ul>	

		<p>Stillinger som <b>chefkonsulent</b> kan oprettes som et <u>alternativ</u> til stillinger som vicekontorchef/kontorchef i de tilfælde, hvor en traditionel organisationsopbygning (bureaukratisk/linjeorganisation) ikke findes hensigtsmæssigt i forhold til den konkrete opgaveløsning.</p> <p>Lønniveauet for chefkonsulenter vil typisk ligge mellem lønnen til en specialkonsulent og lønniveauet for de "mindste" kontorchefer.</p>
--	--	---