

## Allonge

### til forhåndsftalen mellem Sygehus Lillebælt og Lederforeningen for sygeplejersker og radiografer

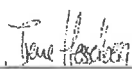
I forbindelse med indgåelse af forhåndsftalen indgået august 2022 er følgende aftalt:

- 1) Forhåndsftalen har til formål at skabe en gennemskuelig lønstruktur for oversygeplejersker og –radiografer.
- 2) Som følge heraf er de tilrettede lønberegninger for de enkelte funktionsledere uden lønstigninger (nul-sums-løsninger).
- 3) Der frigives som følge af den nye struktur midler til de lokale ny løn puljer, og alle oversygeplejersker og –radiografer indbydes til lønforhandling ved deres egen afdelingsledelse inden medio november 2022.

Lederforeningen

26/08/2022

Dato



Irene Charlotte Hesselberg  
Formand for Lederforeningen

Sygehus Lillebælt

26/8 22

Dato



Hanne Andersen  
Sygeplejefaglig direktør

25/8-22

Dato



Bente Høyer  
HR-chef

# Forhåndsftale

## Mellem Sygehus Lillebælt og Lederforeningen for sygeplejersker og radiografer

### Indledning

Denne aftale har til formål at sikre en gennemskuelig lønstruktur for oversygeplejersker / - radiografer ansat ved Sygehus Lillebælt.

Dialogen omkring en forhåndsftale er startet i 2019, men forhandlingerne er aktualiseret under et møde den 15. juni og den 16. august 2022.

### 1. Lønindplacering

Alle oversygeplejersker / -radiografer (overenskomst 32.26) ansat ved Sygehus Lillebælt indplaceres på løntrin 10.

Formelle kompetencer f.eks. allerede eller senere erhvervet diplom-, master eller anden lederuddannelse anses for indeholdt i grundindplaceringen på løntrin 10. Der ydes ikke yderligere tillæg for ledelsesopgaven, da det ligeledes anses for indeholdt i løntrins indplaceringen.

### 2. Stillingsafhængige tillæg (funktionstillæg)

Ved aftaler om stillingsafhængige tillæg skal der være tale om funktioner, som ligger ud over, hvad der forventes varetaget for løntrin 10. Der skal foreligge en konkret funktionsbeskrivelse, som skal indeholde en beskrivelse af de kvalifikationskrav, afdelingen forventer opfyldt samt de opgaver, som skal varetages.

Stillingens kompleksitet kan også begrunde et stillingsafhængigt tillæg. Der er fastlagt 4 kriterier som bruges til vurderingen af stillingens kompleksitet:

- 1) Varetagelse af ledelse på flere matrikler
- 2) Ledelse af et døgnbemandet afsnit 365 dage om året
- 3) Ledelse af mere en 1 afsnit som adskiller sig væsentligt i sine opgaver, f.eks. et ambulatorium og et sengeafsnit/dagkirurgi

- 4) Ledelse af mere end 4 medarbejdere uden for det personale, som varetager eller understøtter plejeopgaven/radiografopgaven i den aktuelle afdeling (eks. diætister, lægesekretærer)  
(følgende anses for varetagelse/understøttelse af plejeopgaven eks. husassistenter, portører, servicemedarbejdere)

For hver af disse udløses et kompleksitetspoint.

Honoreringen for kompleksitetspoint er som følger:

Kompleksitetspoint	Tillæg
1	25.000 kr.
2	32.000 kr.
Mere end 2	37.000 kr.

Stillingsafhængige tillæg kan tidsbegrænses.

Hvis et ikke tidsbegrænset stillingsafhængigt tillæg ophører, bortfalder tillægget samtidig uden yderligere varsel over for medarbejderen. Det betyder også, at indeholder stillingen ikke længere et af de forhold, der udløser et komplikationspoint, så kan tillægget tilrettes i forhold til det til enhver tid gældende aktuelle kompleksitetspoint stillingen har. Det samme gør sig gældende, hvis kompleksitetsniveauet øges, og pointantallet dermed stiger.

For oversygeplejersker som har en specialuddannelse godkendt af Sundhedsstyrelsen, og som samtidig også er leder for en faggruppe, som har samme specialuddannelse som en forudsætning for udførelse af deres arbejde ydes et stillingsafhængigt tillæg på 23.183 kr.

*(Beløbets størrelse svarer til den honorering sygeplejersken får for samme specialuddannelse, jfr. overenskomst 32.17 § 6, stk. 4, 2. afsnit.*

### **3. Personafhængige tillæg (kvalifikationstillæg)**

Personafhængige tillæg baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer og kompetencer. Der skal være en saglig begrundelse og gennemsigtighed for tildeling af tillægget, lige som kompetencerne skal ligge ud over, hvad der grundlæggende må kunne forventes af en medarbejder på løntrin 10.

Personafhængige tillæg er i udgangspunktet ikke tidsbegrænsede og følger med over i en anden tilsvarende stilling på Sygehus Lillebælt, såfremt kvalifikationerne er relevante i den nye stilling.

### **4. Aftale om engangsbeløb**

Parterne er enige om, at der som alternativ til tidsbegrænsede stillingsafhængige tillæg eller ved ekstraordinær indsats kan tildeles engangstillæg.

Engangstillæg afregnes i nutidskroner.

## 5. Andet

Sygehus Lillebælt har uddelegeret forhandlingskompetencen til afdelingsledelsen.

Med undtagelse af engangstillæg, er alle tillæg pensionsgivende og reduceres i forhold til ansættelsesbrøk. Med mindre andet er angivet, gives tillæg i 31. marts 2018 niveau.

Såfremt de centrale parter i forbindelse med overenskomstfornyelser træffer aftaler, der vedrører elementer i forhåndsaftalen, træder overenskomstbestemmelserne i stedet for de relevante elementer i forhåndsaftalen, og de lokale parter optager snarest forhandling om indholdet i forhåndsaftalen.

## 6. Ikrafttrædelse og vilkår for eksisterende medarbejdere

Denne aftale træder i kraft den 1. september 2022.

I forbindelse med indgåelse af denne forhåndsafale har parterne aftalt, at samtlige eksisterende lønaftaler gennemgås med henblik på at tilrette de nuværende medarbejders lønsammensætning, så de passer med strukturen i denne aftale.

Gennemgangen af de eksisterende lønaftaler skal være afsluttet senest med udgangen af året 2022, efter oversygeplejerskerne er blevet orienteret om den ændrede struktur.

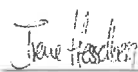
## 7. Opsigelse

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Lederforeningen

25/08/2022

Dato



Irene Charlotte Hesselberg  
Formand for Lederforeningen

Sygehus Lillebælt

26/8-22


Dato



Hanne Andersen  
Sygeplejefaglig direktør

24/8-22

Dato



Bente Høyer  
HR-chef