



## **Regional aftale mellem Region Nordjylland, DSR - lederforeningen og DBIO vedrørende honorering af Chefsygeplejersker, Chefradiografer og Chefbioanalytikere der indgår i afdelingsledelser**

Denne forhåndsftale/decentral kollektiv aftale er indgået mellem Region Nordjylland DSR - lederforeningen og DBIO vedrørende honorering af chefsygeplejersker, chefradiografer og chefbioanalytikere der indgår i afdelingsledelserne. Aftalen er indgået med hjemmel i "Overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område" "32.26.1" § 3. stk. 1 samt "Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område" (11.20.10).

### **Dækningsområde - Aftalen omfatter flg. gruppe og funktion:**

Aftalen omfatter alle chefsygeplejersker, chefradiografer og chefbioanalytikere, som er ansat i Region Nordjylland efter "overenskomst for ledere på Sundhedskartellets område" i h.t. funktionsbeskrivelsen for den pågældende stilling.

### **Honorering:**

- L13 + § 4, stk. 1 - afdelingsledelsestillæg < 20 medarbejdere og eller ledere
- L14 + § 4, stk. 1 - afdelingsledelsestillæg > 20 medarbejdere og eller ledere

Der betales kun et § 4, stk. 1 afdelingsledelsestillæg, også selvom man indgår i flere afdelingsledelser – uden præjudice, og kun gældende for Region Nordjylland.

### **Ledelsesspænd - der ydes funktionstillæg for ledelsesspændet således:**

Ledelsesspænd i funktionen - (antal ansatte medarbejdere/ledere 000-099) kr. 0

Ledelsesspænd i funktionen - (antal ansatte medarbejdere/ledere 000-199) kr. 20.000

Ledelsesspænd i funktionen - (antal ansatte medarbejdere/ledere 200-299) kr. 40.000

Ledelsesspænd i funktionen - (antal ansatte medarbejdere/ledere over 300) kr. 60.000

Ledelsesspændet opgøres ikke i årsværk, men i antal ansatte i oktober måned.

Diplomuddannelser i ledelse, relevant masteruddannelse og tilsvarende anses for honoreret indenfor stillingens grundlønindplacering.

### **Årlig opfølgning af indplacering i lederlønsmodel – direkte reference/ledelsesspænd:**

Grundlaget for indplacering er antal medarbejdere og eller ledere i oktober året før. Ledelsesspændet opgøres hvert år for oktober måned og i december måned sender der brev ud til relevante ledelserne om eventuelle løntilpasninger. De indplaceringsmæssige ændringer det kan medføre i form af lønstigning eller lønnedgang gennemføres med virkning fra 1. april i det efterfølgende år.

Direkte reference/ledelsesspænd omfatter de ledere og medarbejdere som chefsygeplejersker, chefradiografer og chefbioanalytikere er nærmeste leder for og deres medarbejdere.

Årlig opfølgning foretages første gang i december 2023 med baggrund i oktober 2023 tal. Eventuelle ændringer gennemføres med virkning fra den 1. april 2024.



Følgende stillingstyper medregnes ikke i opgørelsen: timelønnede, honorarlønnede og SPV.

### **Kompetencetillæg - kvalifikationstillæg:**

Kompetencetillæg gives efter kompetencemodellen (bilag 1) og anvendes som dialogværktøj i forbindelse med den årlige lønsamtale i den konkrete lederstilling.

Kompetencebeskrivelsen er vedlagt som – bilag 1.

Der opereres med tre kompetenceniveauer, der gives som kvalifikationstillæg indenfor rammerne:

Kompetenceniveau 1:	0 – 20.000 kr. årligt
Kompetenceniveau 2:	20.000 – 40.000 kr. årligt
Kompetenceniveau 3:	40.000 – 60.000 + kr. årligt

### **Kompleksitetstillæg - funktionstillæg:**

I forbindelse med aftalens indgåelse er der foretaget en konkret og individuel vurdering af funktionerne i stillingerne om honorering for kompleksitet i den enkelte stilling.

Vurderingen af de enkelte afdelinger/afsnits kompleksitet er foretaget ud fra en samlet vurdering hvor følgende kriterier bl.a. indgår: antal matrikler, døgndækkede områder, akutte områder, bredt samarbejde på tværs af egen organisation og eksternt, tværgående koordinering mv.

Kompleksitetsvurderinger af de enkelte afdelinger/afsnit er godkendt af ledelsen. Eventuelle ændringer skal forelægges ledelsen gennem HR.

Kompleksitetstillæggene kan udgøre: 0 kr., 20.000 kr., 40.000 kr., 60.000 kr., og op til 80.000 kr.

### **Implementering af aftalen:**

Implementering af aftalen sker i dialog med DSR, Lederforeningen og DBIO med henblik på indplacering af allerede ansatte. Der udarbejdes individuelle lønaftaler. Der er enighed om følgende:

- Ingen, der er omfattet af aftalen, går samlet set ned i løn ved implementering af aftalen.
- Der vil efter gensidig enighed mellem DBIO, DSR – Lederforeningen og Region Nordjylland, kunne foretages modregning i den nuværende løn.
- Tjenestemænd behandles individuelt og indplaceres ikke efter ovenstående løntrinsindplacering. Der kan i stedet tillægges et kronetillæg hvor relevant. Der indbetales supplerende pensionsbidrag efter overenskomstens bestemmelser.

### **Ikrafttrædelse:**

Aftalen er gældende fra 1. januar 2023

### **Øvrige vilkår**

- Beløb angivet i årligt grundbeløb (31. marts 2018-niveau)
- Både overenskomst- og tjenestemandsansatte er omfattet af lønmodellen. Tjenestemænd er dog ikke omfattet af løntrinsforløbet, som beskrevet i punktet omkring implementering af aftalen.



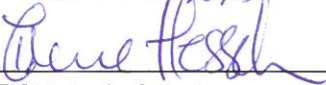
- Hvis ikke andet er angivet vil tillæg blive afkortet i forhold til beskæftigelsesdecimalen.
- Beløbet er pensionsgivende for både overenskomst- og tjenestemandsansatte
- Pensionsbidrag indbetales til gældende pensionskasse på området.
- Beløbet udmøntes månedligt som 1/12 af det årlige tillæg ved de ordinære månedslønsudbetalinger.
- Hvis der sker tilpasning af organisationen, som giver ændringer i forhold til ledelsesspænd mv., drøftes den fremtidige indplacering mellem de underskrivende parter inden tilpasning.

### Opsigelsesbestemmelser

- Aftalen løber indtil den erstattes af en ny aftale eller opsiges af en af parterne.
- Aftalen kan opsiges til bortfald med et skriftligt varsel på tre måneder.
- Hvis aftalen opsiges og det måtte medføre vilkårsændring i form af nedgang i løn, anvendes funktionærretlig praksis for gennemførelse af ændringer overfor den enkelte.
- Uenighed om aftalens udmøntning og/eller anvendelse i virksomhederne drøftes snarest mellem aftalens parter.
- Ret- og interesselister behandles efter § 17 og § 18 i "Aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område". (11.2010).
- Parterne er enige om, at lønændringen via denne aftale reduceres som følge af eventuelle fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale/decentrale kollektive aftaler, såfremt begrundelsen for sådanne stigninger er den samme.

Parterne har aftalt at aftalen evalueres i foråret 2025.

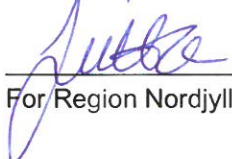
Dato: 8. MARTS 2023

  
\_\_\_\_\_  
For DSR, Lederforeningen

Dato: 8. marts 2023

  
\_\_\_\_\_  
For Danske Bioanalytikere

Dato: 8/3-2023

  
\_\_\_\_\_  
For Region Nordjylland