

2021

LOKAL LØNDANNELSE

HÅNDBOG FOR FTR'ER



Indhold

Indledning	2
Trin 1: Hvad er der at forhandle om? Det lokale økonomiske råderum	3
Trin 2: Tillægstyper	5
Trin 3: Proceduren for den årlige lokallønsforhandling	6
Trin 4: Forberedelse	7
Trin 5: Forhandlingen	9
Trin 6: Afslutning af forhandlingen, offentliggørelse/kommunikation og videreførelse af resultatet.	10
Oversigt over relevante regler, vejledninger mv.	11

Indledning

Denne håndbog er særligt henvendt til Yngre Lægers FTR'er i Region Sjælland. Den er tænkt som en tjekliste, der trin for trin kan bruges som forberedelse til forhandlingerne om lokalløn med sygehusledelserne.

Håndbogen giver en introduktion til proceduren for de årlige lokallønsforhandlinger og det økonomiske råderum mv. Dertil gives der i slutningen af hvert afsnit konkrete FTR-anbefalinger.

Proceduren for de lokale lønforhandlinger er beskrevet i § 10, stk. 5 i overenskomsten mellem Yngre Læger og Danske Regioner. Som udgangspunkt forhandles der en gang årligt, medmindre andet aftales.

Region Sjælland og Yngre Læger har indgået en forhåndsftale, der gælder for alle sygehusenhederne i regionen. Rammerne for lokallønsforhandlingerne på dette niveau er fastlagt i "Lønpolitik - Region Sjælland".

Herudover forhandles der lokalløn ved de enkelte sygehusenheder. Udmøntningen af lokal løndannelse bør også her fortrinsvist ske i form af forhåndsftaler, og den lønpolitik, der gælder for den enkelte sygehusenhed. Til sidst i håndbogen findes en oversigt over relevante oplysninger, regler, vejledninger og gode råd om lokalløn.

Trin 1: Hvad er der at forhandle om? Det lokale økonomiske råderum

Hvor skal pengene komme fra? Det plejer at være et gennemgående spørgsmål, når der forhandles løn og lokalløn.

Der er ikke på forhånd afsat en pulje til lokalløn, hvor den enkelte personalegruppe er garanteret et vist beløb. Midlerne til lokalløn kan være nye midler afsat på budgettet, eller det kan være midler, der bliver frigjort, fordi tidligere udmøntede tillæg ophører.

Lokalløn er en del af løndannelsen i regionerne. Lokalløn giver mulighed for de lokale parter kan indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af den regionale økonomi, og det er ledelsens ansvar at prioritere, at der er midler til rådighed. Midler til løn afsættes i budgetfasen i regionerne, og "det lokale økonomiske råderum" defineres som de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale lønforhandlinger.

Generelt er Yngre Læger en af de personalegrupper, der får mindst i lokalløn. Lokalløn er en del af den samlede løn, og det er derfor vigtigt, at du som FTR bruger mulighederne for at få del i de lokale løntillæg.

Som FTR kan du få indflydelse på størrelsen af de midler, der afsættes til lokalløn i budgetfasen og gennem samarbejdsudvalgene. Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger er derfor vigtig, og bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse. Herudover skal MED-organisationen følge op på udmøntningen af lønpolitikken, og opfølgningen skal drøftes årligt i MED-Hovedudvalget.

Nedenfor er oplistet nogle generelle forhold, der vil kunne påvirke det økonomiske råderum i såvel opad som nedadgående retning:

- Personaleomsætning, fx hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
- Personalesammensætning med fx erstatning af længerevarende uddannede med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
- Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløb.
- Forhåndsftaler (midler der allerede er disponeret over).
- Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
- "Ikke-lønkrone" konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsmodel.
- Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
- Puljer, der lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er et særligt behov.
- Central finansiering af afledte lokale effekter.

Anbefalinger til FTR

- Vær opmærksom på at det er ledelsens opgave at sørge for, at der afsættes midler til de årlige lokallønsforhandlinger. Regionen udmelder normalt en procentsats af den økonomiske ramme til lokallønsforhandlingerne.

- Efterspørg på fx område-MED, hvor meget ledelsen har afsat til lokal løndannelse på det enkelte sygehus eller sygehusenhed.
- Vær opmærksom på de forhold, jf. ovenfor, der kan påvirke det økonomiske råderum i såvel opad som nedadgående retning.
- Sygehusenhederne udmelder normalt den økonomiske ramme for de lokale lønforhandlinger på de informationsmøder (forventningsafstemningsmøder), der afholdes, før forhandlingen med de enkelte organisationer. Det er en god idé at deltage i informationsmødet.

Trin 2: Tillægstyper

Tillæg kan gives enten som forhåndsaftalte tillæg eller som individuelle tillæg.

Yngre lægers særlige stillingsstruktur med korte, tidsbegrænsede ansættelser betyder, at det kan være svært for yngre læger at få del i lokallønsmidlerne. Derfor har Yngre Læger og Danske Regioner aftalt, at tillæg til yngre læger fortrinsvis skal ske i form af forhåndsftaler og forhåndsaftalte tillæg.

Ved de årlige lokallønsforhandlinger vil det typisk være ledelsen, der stiller forslag om individuelle tillæg, mens yngre læger stiller forslag om forhåndsftaler.

Forhåndsftale

En forhåndsftale er en aftale, hvor parterne på forhånd har aftalt nogle kriterier, der udløser tillæg for en række funktioner eller kvalifikationer, fx forvags- og bagvagtstillæg, UKYL etc.

Læger, der udfører den beskrevne funktion, eller har de krævede kvalifikationer, får tillæggene automatisk. De fleste forhåndsaftalte tillæg er faste månedlige tillæg, men de kan også være engangsvederlag.

I Region Sjælland har Yngre Læger indgået flere forhåndsftaler. Konkret findes der en forhåndsftale, der omfatter alle yngre læger ansat i regionen, og forhåndsftaler, der alene omfatter yngre læger ansat på de enkelte sygehuse.

Individuelt aftalte tillæg

Individuelt aftalte tillæg er tillæg til en bestemt person. Et individuelt tillæg forhandles typisk samtidig med forhåndsftalerne, men kan også forhandles undervejs, hvis fx den yngre læge får nye funktioner eller opnår nye kvalifikationer. Herudover kan der forhandles individuelle tillæg i forbindelse med ansættelsen. Det vil være særligt relevant, jo mere erfaring eller jo flere kvalifikationer, den enkelte læge har oparbejdet, fx er det meget relevant for special- og afdelingslæger

De individuelle tillæg aftales for den enkelte yngre læge og kan være både varige, midlertidige eller engangsvederlag. Dvs. tillægstypen kan gives både som funktions- og kvalifikations- og engangstillæg.

Bemærk, at det er Yngre Læger, der har forhandlingsretten ved individuelt aftalte tillæg. Forhandlingsretten er delegeret til FTR/TR, der forhandler individuelt tillæg på vegne af den enkelte yngre læge.

Anbefalinger til FTR

- Som FTR er det en god idé at sætte sig ind i hvilke forhåndsftaler, der er indgået for yngre læger i Region Sjælland. Tjek også "minside.laeger.dk" og i TR-postkassen, hvor din forgænger kan have gemt relevant materiale.

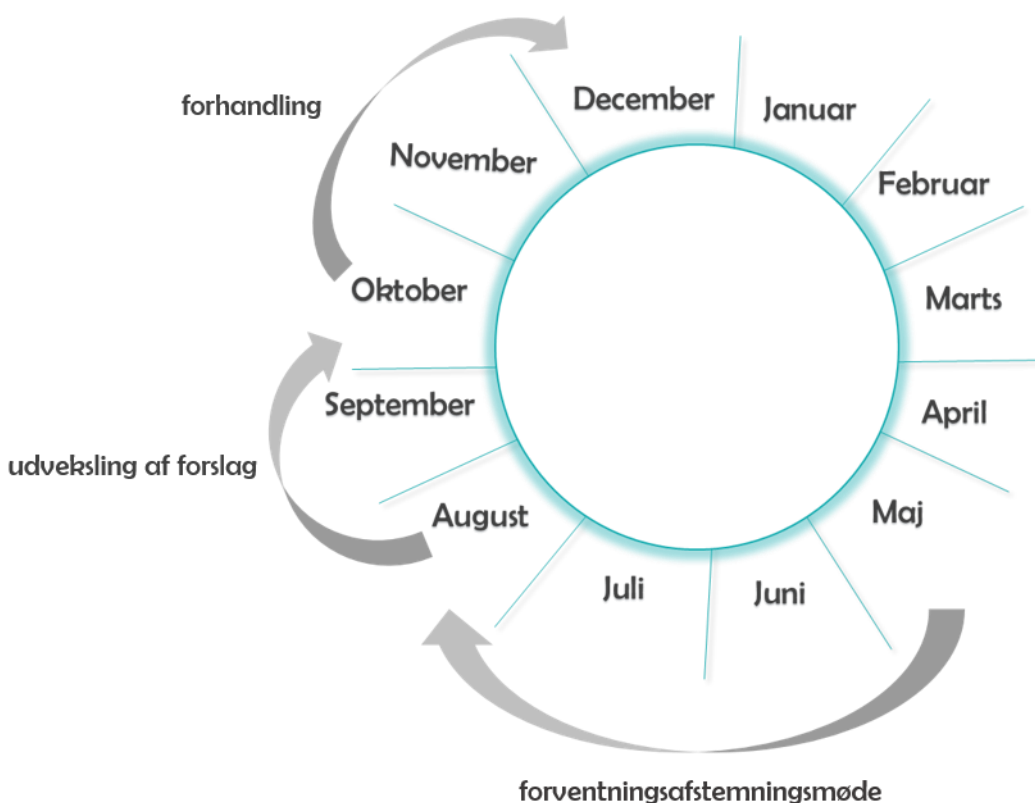
Trin 3: Proceduren for den årlige lokallønsforhandling

Proceduren er normalt den, at regionen/sygehusenheden indkalder til den årlige lønforhandling.

Ved de fleste sygehusenheder holdes der et indledende informationsmøde (forventningsafstemningsmøde), hvor sygehusledelsen orienterer om rammen, ledelsens fokus for de kommende forhandlinger, hvordan forhandlingsforløbet vil foregå, og hvornår forhandlingen starter.

I denne sammenhæng oplyses det også, hvordan man kan få fremsendt indstillingsark samt lønoplysninger forud for lønforhandlingerne. Forhandlingsdatoer og datoer for hvornår lønforslag udveksles oplyses også.

Eksempel på tidsplan over et lokallønsforløb 2021:



Trin 4: Forberedelse

Statistik og lønoplysninger

HR ved den enkelte sygehusenhed fremsender lønstatistik til FTR for alle personalegrupper. Lønstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på afdelingsniveau. Lønstatistikken indeholder herunder oplysninger om udviklingen i de forskellige løndelev. Lønoplysningerne kan bl.a. bruges til at beregne lokalløn i procent af nettoløn for gruppen af yngre læger.

Forhandlingsstrategi/overvejelse

Som forberedelse til de kommende forhandlinger vil det være relevant at overveje nedenstående spørgsmål:

1. Hvilke aftaler gælder i dag? Se gerne på "Min side", TR-funktionspostkassen samt i vedhæftede bilag.
2. Hvad er vigtigt for jer? Er der områder, belastninger, skævheder, funktioner, kvalifikationer, der fremadrettet bør dækkes af lokallønstillæg? Eller bør eksisterende aftaler om tillæg justeres?
3. Hvordan vil I gerne prioritere forhåndsaftaler?
4. Hvad tror I, der er vigtigt for afdelingsledelsen? Hvilke områder, funktioner, kvalifikationer vil afdelingsledelsen gerne tilgodese fremadrettet? Og hvilke fokusområder har sygehusledelsen / Region Sjælland meldt ud som styrende for deres forhandlinger med de faglige organisationer? Nogle af disse oplysninger kan du få på det informationsmøde, HR indkalder til i starten af processen.

Forhandlingsprocessen

Du vil som FTR blive bedt om at fremsende forslag til lokallønsforhandlingerne for de yngre læger ved "din" sygehusenhed til sygehusledelsen/HR.

Det er derfor vigtigt, at du forinden sammen med tillidsrepræsentanterne på de forskellige afdelinger har igangsat en proces, hvor de yngre læger på afdelingerne via deres TR har indsendt deres forslag til tillæg. Når alle forslag er indkommet, vil anbefalingen være, at TR'erne på sygehuset inviteres til et møde, hvor de indkomne forslag gennemgås og prioriteres. Det samlede forslag kan herefter fremsendes til sygehusledelsen/HR.

Anbefalinger til FTR

- Deltag i det informationsmøde (forventningsafstemningsmøde), som HR inviterer til. På mødet informerer ledelsen om de kommende lønforhandlinger, herunder deres fokuspunkter, prioriteringer, proces og den økonomiske ramme. På mødet er det ligeledes muligt at stille spørgsmål.
- Udsend mail til alle TR'erne på "dit" sygehus, hvor du informerer dem om rammen for de kommende lokallønsforhandlinger samt processen inkl. tidsfrister. I mailen kan du bede TR'erne om at tjekke den økonomiske ramme på deres afdeling samt at indhente forslag blandt medlemmerne med henblik på justering af / indgåelse af nye forhåndsaftaler samt evt. komme med forslag til individuelle tillæg.
- Dernæst inviterer du til TR-møde på "dit" sygehus. På mødet kan I gennemgå den økonomiske ramme for sygehuset, for afdelingerne samt have en grundig drøftelse af de forslag, TR'erne har fremsendt. Overvej også gerne, om der er behov for at revidere nogle af de indgåede forhåndsaftaler - herunder at indgå nye forhåndsaftaler. En mulighed er fx at foreslå at beløbene forhøjes eller lignende.
- På den baggrund beslutter I hvilke forslag, der skal fremsendes til HR. I aftaler også, om TR skal deltage i forhandlingen for egen afdeling - hvilket klart anbefales. Efter mødet har du således dit mandat og dit bagland med. Husk også at få skrevet TR'ernes telefonnummer ned, så du har mulighed for at kontakte dem under forhandlingen.

- Orienter gerne afdelingsledelserne om jeres forslag til de kommende forhandlinger, inden det samlede forslag sendes til sygehusledelsen/HR. Afdelingsledelsen skal selvfølgelig ikke bestemme, hvilke forslag I kommer med, men måske kunne de blive inspireret af jeres forslag, når de skal sende deres indstillinger om tillæg til sygehusledelsen. Lader de sig inspirere, vil det gøre de kommende forhandlinger lettere.
- På den baggrund fremsender du - inden deadline - jeres forslag til de kommende lokale lønforhandlinger til HR/ledelsen på dit hospital

Trin 5: Forhandlingen

I Region Sjælland gennemføres forhandlingerne normal på et heldagsmøde, medmindre særlige omstændigheder forlænger forhandlingerne.

Til selve forhandlingen vil arbejdsgiversiden typisk være repræsenteret ved HR-chefen for sygehuset, en repræsentant fra Koncern HR i Region Sjælland og en repræsentant fra afdelingsledelsen. Yngre Læger vil typisk være repræsenteret ved FTR, TR og YL.

Mødet starter med, at sygehusledelsen byder velkommen. På baggrund af de fremsendte indstillingsark og de udvekslede lokallønsforslag præsenterer begge parter egne forslag samt giver en kort begrundelse herfor. Når præsentationerne er gennemført, drøftes forslagene og man forsøger herefter at finde ud af, hvad der kan opnås enighed om.

Det er arbejdsgiveren, der udfærdiger den endelige aftale, som efterfølgende skal underskrives af begge parter. Vær opmærksom på, at det kan være en fordel at få gamle aftaler/tillæg skrevet ind i den nye aftale. Det gør det nemmere at orientere sig i aftalen fremover og finde ud af, hvilke tillæg og aftaler, der gælder.

Anbefalinger til FTR

- I den forhandlingsmødet er det vigtigt som FTR/TR at have et klart mandat og en klar prioritering af, hvilke forslag, I vil have en aftale om, hvilke der kan "handles med", og hvilke af ledelsens forslag, I ikke kan imødekomme. Se under anbefalinger til Trin 4: Forberedelse.

Trin 6: Afslutning af forhandlingen, offentliggørelse/kommunikation og videreførelse af resultatet.

Når en lønforhandling er afsluttet, skal der skrives referat. Det er regionen/sygehuset, der udfærdiger den endelige aftale, som efterfølgende skal underskrives af begge parter.

Konkret er det således, at forhandlingsreferatet skrives af regionen under selve forhandlingen. Referatet gennemgås på mødet af begge parter for at sikre, at der er en fælles forståelse omkring resultatet. Forhandlingsreferatet er den endelige aftale.

Offentliggørelse og kommunikation af resultatet til YL's medlemmer er vigtig, og den bør afstemmes med ledelsen inden forhandlingen afsluttes.

Mødereferater, lokale procedureaftaler m.m. kan gemmes i TR-postkassen, så al relevant viden er samlet et sted. Det gør det lettere næste gang, der skal forhandles og en ny FTR skal overtage.

Efter forhandlingerne foretages en evaluering og opfølgning på forhandlingerne i MED-organisationen. Se også under Trin 1.

Anbefalinger til FTR

- Tjek forhandlingsresultatet (referatet) en ekstra gang mht. fx begrundelser, størrelse af tillæggene, ikrafttrædelse, evt. tidsbegrænsning. Bed evt. om ekstra tid, hvis I har brug for det.
- Aftal inden forhandlingen afsluttes, hvad der kommunikeres om resultatet, hvornår og af hvem.
- Aftal også, at det i forbindelse med offentliggørelsen skal fremgå, hvem man kan gå til, hvis man har spørgsmål til resultatet. Det vil typisk være afdelingsledelsen, men som forhandlingspart vil I som FTR/TR også stå til rådighed.
- Gem forhandlingsresultatet (forhåndsftaler, aftaler om individuelle tillæg) i jeres "TR-funktions-postkasser" og send den underskrevne aftale til ylsj@dadl.dk, der sørger for, at aftalen bliver lagt "Min side", så andre kan se resultatet.

Oversigt over relevante regler, vejledninger mv.

Herunder kan du finde de relevante regler og vejledninger, som danner rammen for lokallønsforhandlinger i Region Sjælland:

- **Overenskomsten mellem YL og Danske Regioner:**
 - Kapitel 2. Løn m.v., særligt § 10. Forhandlingsprocedure.
 - Bilag 2 til overenskomsten: *Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn*
 - Bilag 3 til overenskomsten: *Resultatløn*
 - Bilag 4 til overenskomsten: *Det lokale økonomiske råderum*
 - Protokollat 2. *Løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansatte afdelingslæger, jf. bl.a. § 10*
 - Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (11.20.4) indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner.
- **Forhåndsftale mellem Region Sjælland og YL:**
For yngre læger ansat i somatik eller psykiatri (gældende pr. 1. juli 2016 - revideret i november 2020).
Herunder forhåndsftaler specifikt gældende for:
 - Sjællands Universitetshospital (SUH)
 - Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse (NSR)
 - Holbæk Sygehus
 - Nykøbing F. Sygehus (NFS)
 - Psykiatrien
- **Lønstatistiske oplysninger kan tilgås på www.krl.dk, jf. SIRKA for regionale statistikker.**

De aftaler der gælder på den enkelte sygehusenhed, kan du finde ved at logge på "minside.laeger.dk", og klikke på "Dit medlemskab" øverst til venstre. Herefter kan boksen "Dine lokalaftaler" til højre på siden åbnes.

Endelig kan du finde gode råd om lokal løndannelse på:
www.Laeger.dk/lokal-loen-dannelse-yngre-laeger

Forhåndsftale indgået mellem Region Sjælland og Yngre Læger for yngre læger ansat i somatik eller psykiatri i Region Sjælland

Gældende pr. 1. juli 2016 – revideret i november 2020

Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Uddannelseskoordinerende yngre læge	F	26.882 kroner	I henhold til den enhver tid gældende funktionsbeskrivelse for området se bilag 1.
Klinisk vejleder	F	21.506 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse for området se bilag 2. Forudsætter gennemført vejlederkursus eller at kurset gennemføres senest 6 måneder efter indtrædelse i funktionen. Dette under forudsætning af, at der udbydes et tilstrækkeligt antal kursuspladser.
Assisterende vagtplanlægger	F	18.817 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse for området se bilag 3.
Bagvagtsfunktion Gælder reservelæger	F	63.442 kroner	Gælder reservelæger. Honorering, vilkår og opsigelsesbestemmelser følger den til enhver tid gældende regionale aftale se bilag 4. Der ydes ikke tillæg for frontvagt- eller mellemvagtstfunktion, når man har bagvagtstfunktion.
Ph.d. studerende - ansat som klinisk assistent	F	17.473 kroner	Tillægget ydes tidsbegrænset i 3 år fra ansættelsestidspunktet. Perioden kan eventuelt forlænges, såfremt universitetet godkender forlængelse af forløbet.
For funktion som forudsætter særlig specifik specialkompetence	F	13.441, 20.162, 26.882 kroner	Ydes efter en konkret vurdering. Tillæggets størrelse vurderes iht. funktionens tyngde, ansvar, kompleksitet og lignede.
Regional fællestillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant	F		Honorering og vilkår følger den til enhver tid gældende regionale aftale

Kvalifikationstillæg

Ph.d. samt Dr. Med	K	17.473 kroner	
Personlige og kliniske kompetencer	K	10.753 – 32.259 kroner	Ydes efter en konkret vurdering. Tillægget kan kun ydes ved den årlige lønforhandling jf. aftalen om lokal løndannelse eller ved nyansættelser. >>>

Engangsbeløb (omfatter ikke ph.d. studerende / kliniske assistenter).
Der kan årligt maksimalt udbetales kr. 15.000 for nedenstående stjernemarkeret engangsbeløb.
Nedenstående tillæg udmøntes til medarbejdere, der har haft forskningsaktiviteten i Region Sjælland. At artiklen eventuelt først bliver antaget i et efterfølgende ansættelsesforhold uden for Region Sjælland er ikke afgørende for udbetalingen af tillægget. Det skal tydeligt fremgå, at forskningen har fundet sted i Region Sjælland, og at et af Region Sjællands sygehuse er nævnt i artiklen.

For antagelse af kasuistik eller poster samt foredrag eller medforfatter på antaget artikel	E	5.000 kroner *	Ureguleret og ikke pensionsgivende
Videnskabelig artikel 1. forfatter	E	10.000 kroner *	Ureguleret og ikke pensionsgivende

Forhåndsftale kun gældende for Sjællands Universitetshospital

Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Fronttillæg	F	14.785 kroner	Ydes til alle yngre læger ansat i akutafdelingen og anæstesiologiske afdelinger. Fronttillæg ydes kun, hvis man indgår i vagtdækning aften/nat.
Fronttillæg	F	14.785 kroner	Ydes til for- og mellemvagter på øvrige afdelinger med vagt. Tillægget ydes alene såfremt lægen indgår i vagtdækninger aften/nat. Klinisk Mikrobiologisk Afdeling er undtaget og får dermed ikke fronttillæg.
Hjertestopsundervisning for helt nyan-satte ved Sjællands Universitetshospital	F	16.129 kroner	
Undervisning af personale i genopliv-ning af børn	F	13.441 kroner	
Yngre læger i praksis	F	8.065 kroner	Tillægget ydes til yngre læger i almen prak-sis dvs. praksisreservelæger (KB-forløb), læger i introduktionsstillinger samt fase 1 amanuensis.

Engangstillæg

Ansvar for medicinstuderende	E	672 kroner pr. aften/nattevag	Ydes til den yngre læge, som den medicin-studerende referer til i en given vagt.
Lægeledsagede ambulancetransporter	E	538 kroner pr. transport	
Traumeholdsleder under traumekald	E	538 kroner pr. gang	
Teamleder for hjertestop-hold	E	538 kroner pr. hjertestopkald	
Udrykning lægehold	E	1.613 kroner pr. gang	Ikke pensionsgivende
Supervision af yngre kollega	E	3.360 kroner for 10 superviserede procedurer	I henhold til funktionsbeskrivelse, bilag 5A
Rådgivning til Roskilde Brandvæsens reddere vedr. præhospitale patienter	E	400 kroner pr. gang	Ureguleret og ikke pensionsgivende. Kun gældende for Anæstesiologisk Afdeling, Roskilde Sygehus.

Forhåndsftale kun gældende for Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse

Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Afdelingsspecifikke tillæg	F	24.597 kroner (kategori 1), 17.473 kroner (kategori 2), 12.097 kroner (kategori 3)	I henhold til bilag 6A for Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse
Yngre læger der har undervisningsopgaver i forbindelse med den obligatoriske hjertestopundervisning.	F	20.162 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse, bilag 7A for Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse
Mellemvagtfunktion	F	20.162 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse i afdelingen for Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse
Optimering af patientforløb, herunder LEAN og koordinering af interne opgaver	F	20.162 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse, bilag 8A for Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse
Kvalitetsopgaver, herunder Den Danske Kvalitetsmodel, Utsigtet hændelse samt patientsikkerhedsansvar	F	24.194 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse, Bilag 9A for Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehuse
Kvalifikationstillæg			
Kurser – ATLS, ALS, EPLS og ALSO	K	13.441 kroner	For gennemført og bestået kursus. Forudsætter anvendelse i stillingen. Der kan alene ydes tillæg for et af de nævne kurser.

Forhåndsftale kun gældende for Holbæk Sygehus

Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Fronttillæg	F	14.785 kroner	Ydes til alle yngre læger ansat i Akutafdelingen og Anæstesiologisk Afdeling. Fronttillæg ydes kun, hvis man indgår i vagtdækning aften/nat.
Fronttillæg	F	14.785 kroner	Ydes til for- og mellemvagter på øvrige afdelinger med vagt med undtagelse af Radiologisk Afdeling. Fronttillæg ydes kun, hvis man indgår i vagtdækning aften/nat.
Mellemvagtfunktion	F	20.162 kroner	Kun gældende for Medicinsk Afdeling i henhold til den enhver tid gældende funktionsbeskrivelse i afdelingen. Der ydes ikke samtidig fronttillæg.



Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Mellemvagtfunktion	F	450 kroner pr. vagt	Kun gældende for Akut afdelingen og iht. den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse. Tillægget kan alene ydes til én yngre læge pr. nattevagt og hvor bagvagten ikke er i tilstedeværelse. Tillægget omfatter både reservelæger og 1. reservelæge. Der yders ikke samtidig fronttillæg.
Hjertestopundervisning i forbindelse med fællesintroduktionen	F	16.129 kroner	
Udetillæg til Socialmedicinsk afdeling	F	14.800 kroner	Omfatter alene ansatte i Socialmedicinsk afdeling
Undervisning af personale i genoplivning af børn	F	13.441 kroner	
Yngre læger i praksis	F	8.065 kroner	Tillægget ydes til yngre læger i almen praksis dvs. praksisreservelæger (KB-forløb), læger i introduktionsstillinger samt fase 1 amanuensis.
Engangstillæg			
Deltagelse i vagtfunktion med stud.med i forvagt	E	672 kroner pr. aften/nattevagt	Ydes til den læge som pågældende stud. med refererer til.
Lægeledsagede ambulancetransporter	E	538 kroner pr. transport	
Traumeholdsleder under traumekald	E	538 kroner pr. gang	Omfatter ikke Akut-afdelingen
Teamleder for hjertestop-hold	E	538 kroner pr. hjertestopkald	Omfatter ikke Akut-afdelingen
Udrykning lægehold	E	1.613 kroner pr. gang	Ikke pensionsgivende
Supervision af yngre kollega	E	3.360 kroner for 10 superviserede procedurer	I henhold til bilag 5B for Holbæk Sygehus

Forhåndsftale kun gældende for Nykøbing F. Sygehus

Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Afdelingsspecifikke tillæg	F	24.597 kroner (kategori 1), 17.473 kroner (kategori 2), 12.097 kroner (kategori 3)	I henhold til bilag 6B for Nykøbing F. Sygehus
Yngre læger der har undervisningsopgaver i forbindelse med den obligatoriske hjertestopundervisning.	F	20.162 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse, bilag 7B.

>>>

Funktionstillæg	Tillæg	Årlige grundbeløb. Niveau 31/3-18 (hvor intet andet er anført:)	Bemærkninger
Mellemvagtfunktion	F	20.162 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse i afdelingen.
Optimering af patientforløb, herunder LEAN og koordinering af interne opgaver	F	20.162 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse, bilag 8B.
Kvalitetsopgaver, herunder Den Danske Kvalitetsmodel, Utsigtet hændelse samt patientsikkerhedsansvar		24.194 kroner	I henhold til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse, bilag 9B.
Kvalifikationstillæg			
Kurser – ATLS, ALS, EPLS og ALSO	K	13.441 kroner	For gennemført og bestået kursus. Forudsætter anvendelse i stillingen. Der kan alene ydes tillæg for et af de nævne kurser.

Forhåndsftale kun gældende for Psykiatrien (gældende pr. 1. oktober 2019)

Tillæg	Tillæg	Årlige beløb. Niveau 31/3-2018 hvor intet andet er nævnt:	Bemærkninger
Psykiatritillæg	F	39.000 kroner (1)	1. Afdelingslæger og 1. reservelæger i psykiatri (H2 stillinger).
		32.000 kroner (2)	2. Reservelæger i I- og H1 stillinger i psykiatri.
		13.441 kroner (3)	3. KBU, alle H-læger i almen medicin, alle H-læger i neurologi samt læger i uklassificerede stillinger.
Medansvarlig for ECT behandling	F	26.900 kroner	Der kan kun udpeges én yngre læge pr. afdelingsledelsesområde i henholdsvis psykiatrien Vest, Psykiatrien Øst og Psykiatrien Syd.
Ansvar for medicinstuderende	E	300 kroner pr. gang (ureguleret og i nutidskroner)	Ydes til den yngre læge i bagvagtsfunktion som den medicinstuderende refererer til i en given vagt.

Generelle bestemmelser

Ved nyansættelser følges overenskomstens bestemmelser samt denne forhåndsftale. Lønindplacering på et højere niveau, kan kun ske efter forhandling mellem parterne.

Beløbene i forhåndsftalen er pensionsgivende og opgivet i 31/3-18 niveau, med mindre andet fremgår. Alle tillæg reduceres forholdsmæssigt i forhold til ansættelsesnormen.

Lønforbedringer begrundet i varetagelse af funktioner oppebæres, når forudsætningerne for ydelse er tilstede. Det vil sige når medarbejderen indtræder i den aftalte funktion med de ansvarsområder, kompetencer og opgaver funktionen indebærer.

Tillæg for funktionen bortfalder uden yderligere varsel:

- Når tidsbegrænsede funktioner ophører,
- Når medarbejderen efter eget ønske og efter aftale med ledelsen udtræder af funktionen
- Når medarbejderen efter eget ønske fratræder stillingen, som funktionen er knyttet til
- Når nærværende forhåndsftale erstattes af ny forhåndsftale mellem parterne, hvor funktionen ikke længere honoreres.

I øvrige tilfælde gælder medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer oppebæres, når forudsætningerne for ydelsen er til stede; det vil sige fra den 1. i måneden efter at medarbejderen opnår de af aftalen omfattede personlige og/eller de faglige kompetencer.

Modregning

Hvis en medarbejder efter denne forhåndsftale opnår tillæg eller løntrinsforbedringer for funktioner/kvalifikationer, som medarbejderen allerede honoreres for, sker der modregning i eksisterende tillæg/løntrin, med mindre andet fremgår.

Såfremt der overenskomstmæssigt aftales ændring i nuværende lønmodel, således at tillæg i henhold til denne aftale honoreres via basis-lønindplacering, sker der en forholdsmæssig modregning i de eksisterende tillæg.

Opsigelse eller ændring af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders gensidigt varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal altid være ledsaget af en begrundelse. Medfører opsigelse af denne forhåndsftale væsentlige vilkårsændringer for den enkelte ansatte gælder overenskomstens bestemmelser.

Aftalen kan begæres genforhandlet, såfremt blot en af parterne anmoder om det og kan genforhandles på et hvilket som helst tidspunkt, hvis parterne er enige herom.

Ikrafttræden

Hvor intet andet er anført, træder aftalen i kraft pr. 1. oktober 2020 og erstatter alle tidligere indgåede aftaler for yngre læger ansat i Region Sjælland.

Underskrifter

Dato: _____

Dato: _____

For Region Sjælland

For Yngre Læger