

---

**Forhåndsftale om lokal løndannelse for overlæger**  
indgået mellem  
**Regionshospitalet Horsens og**  
**Foreningen af Speciallæger**

### 1. AFTALEOMRÅDE

Nærværende forhåndsftale gælder for overlæger, der er ansat på Regionshospitalet Horsens (RHH), og som omfattes af gældende overenskomster for overlæger indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Foreningen af Speciallæger (FAS).

Forhåndsftalen er indgået med udgangspunkt i lønpolitikken for Region Midtjylland, og har til formål at skabe større gennemsigtighed i løndannelsen for overlæger ansat på RHH.

Såfremt der indgås en regional forhåndsftale for Region Midtjylland, er det aftalt, at den lokale aftale bliver taget op til revidering, såfremt der måtte være sammenfald regionalt og lokalt. Ellers er aftalen at betragte som et tillæg til en regional aftale.

Øvrige forhold følger 'Aftale om lokal løndannelse for overlæger, lægelige chefer og honorarlønnede sygehuslæger'.

### 2. HONORERINGSPRINCIP FOR LOKAL LØNDANNELSE

Den lokale løndannelse for overlæger ansat ved RHH tager udgangspunkt i en konkret individuel vurdering og i eventuelle funktioner, som parterne efter forhandling er enige om at honorere.

### 3. FUNKTIONSLØN

Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling, som overlægen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen. Tildeling af tillæg knyttet til funktionen forudsætter, at varetagelse af funktionen udføres på et særligt kvalificeret niveau, samt at området kræver viden, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet.

Funktionsløn ophører på det tidspunkt, funktionen bortfalder eller overlægen ikke længere varetager funktionen. Såfremt der er tale om en vilkårsændring i henhold til funktionærloven og gældende overenskomst, varsles efter disse regler.

#### 3.1. Uddannelsesansvarlig overlæge

Den uddannelsesansvarlige overlæge varetager afdelingens forpligtelser for så vidt angår den lægelige videreuddannelse. Den uddannelsesansvarlige overlæges ansvar og kompetencer er beskrevet i Sundhedsstyrelsens publikation 'Vejledning og evaluering i den lægelige videreuddannelse', som trådte i kraft 1. juni 1998.

Overlæger, der udpeges til uddannelsesansvarlig overlæge, honoreres med et årligt, pensionsgivende funktionstillæg. Funktionslønnen er opdelt i to niveauer ud fra antal uddannelseslæger, typen af uddannelseslæger, antallet af (gren)specialer samt antal uddannelsesansvarlige overlæger i afdelingen:

- Niveau 1: funktionsløn på kr. 29.200 kr. årligt

- Niveau 2: funktionsløn på kr. 40.000 kr. årligt

Fordelingen af RHH's uddannelsesansvarlige overlæger på de to niveauer fremgår af forhåndsftalens bilag 1.

### **3.2. Funktionsledelse (med ekstraordinært ansvar)**

Overlæger, der varetager funktionsledelse med et ekstraordinært ansvar i forhold til øvrige overlæger. Der stilles krav om en særlig bredde og dybde i funktionsområdet, en stor kompleksitet, stor koordineringsopgave m.v. Med andre ord skal ansvarsområdet være væsentligt større end det forventelige/normale i en overlægestilling.

Der tages udgangspunkt i overlægens eksisterende funktionsbeskrivelse.

Der honoreres for funktionsledelse på to niveauer:

- Niveau 1: Overlæge, der evt. i samarbejde med en afdelingssygeplejerske, har ansvaret for en eller flere tværfaglige grupper, tunge koordineringsopgaver, lægefaglig ledelse af kompleks funktion eller større sektor m.v.
- Niveau 2: Overlæge, der foruden at opfylde beskrivelsen af niveau 1 også har en stor koordineringsopgave med flere parter, afdelinger og/eller sektorer involveret og/eller formaliseret ledelse i samarbejde med en afdelingssygeplejerske.

Honoreringen for de to niveauer af funktionsledelse sker inden for følgende rammer:

- Niveau 1: 20.000 kr. årligt
- Niveau 2: 40.000 kr. årligt

Funktionsledelse med organisatorisk ledelsesansvar (personaleledelse og budgetansvar) under afdelingsledelsesniveauet honoreres i henhold til den regionale forhåndsftale med tillæg på 53.800 kr. årligt.

### **3.3. Strategisk indsats**

Overlæger, der på baggrund af sine mangfoldige kompetencer varetager en tidsbegrænset, ekstraordinær opgaveportefølje i afdelingen, på hospitalet eller regionalt. Der honoreres for ekstraordinære opgaver, der er bundet op på eks. en strategisk indsats, der både kan være i relation til hospitalets overordnede strategier eller en afdelings-, speciale eller patientspecifik strategi. Opgaven kan både være implementering, innovere/nytænke metoder, projektledelse m.fl.

Overlæger, der af afdelingsledelsen udpeges til varetagelse af en tidsbegrænset, ekstraordinær opgaveportefølje honoreres med et årligt, pensionsgivende funktionstillæg på mellem 20.000 og 40.000 kr.

Tillægget kan indstilles til maks. 2 år, men kan forlænges efter ny indstilling fra afdelingsledelsen.

*Aftalen om honorering af strategisk indsats gælder ikke overlæger med organisatorisk ledelse, specialeansvarlige overlæger eller overlæger med honorering for funktionsledelse med særligt ansvar, såfremt opgaven falder inden for "ledelsesområdet".*

## **4. KVALIFIKATIONSLØN**

### **1. Særlige personlige og faglige kvalifikationer**

Overlæger, som i særlig grad bidrager til fastholdelse og udvikling af kvaliteten af arbejdet på afdelingen/hospitalet. I vurderingen lægges vægt på overlægens faglighed, initiativ, erfaring,

dygtighed, fleksibilitet, engagement og efteruddannelse, og/eller indsats i forhold til ledelse, uddannelse, forskning, arbejdsmiljø eller faglig udvikling.

Overlægens særlige personlige og faglige kvalifikationer kan honoreres med et pensionsgivende kvalifikationstillæg på årligt minimum 25.000 kr.

## **5. RESULTATLØN**

Resultatløn udmøntes ved aftale mellem FAS og hospitalsledelsen. Aftalen skal beskrive hvilke resultater, der ydes resultatløn for. Aftaler om resultatløn kan omfatte én eller flere overlæger, og kan indeholde aftale om honorering af både fremadrettede og bagudrettede resultater.

Parterne er enige om, at områderne for resultatløn kan være arbejdsopgaver som

- er udført på et særligt højt kvalitativt niveau, herunder udviklingsopgaver m.fl., og/eller
- kvantitativt ligger ud over sædvanlig "normproduktion", eller

Parterne er enige om, at resultatløn kan anvendes inden for alle de lægelige specialer.

Resultatlønnen kan max udgøre 5 % af den samlede årsløn.

Resultatløn er som udgangspunkt pensionsgivende.

## **6. UDMØNTNING**

Udmøntning af tillæg sker på grundlag af en konkret forhandling.

Foreningen af Speciallæger har aftaleretten og forhandlingskompetencen for udmøntning af forhåndsaftalen på arbejdstagerside. Forhandlingskompetencen kan delegeres til tillidsrepræsentanten.

Hospitalsledelsen ved Regionshospitalet Horsens har aftaleretten og forhandlingskompetencen på arbejdsgiverside. Hospitalsledelsen har delegeret kompetencen til afdelingsledelserne.

## **7. OVERGANGSBESTEMMELSER/KLAUSULER**

Lønforbedringer som følge af denne aftale kan modregnes i fremtidige lønstigninger, der aftales centralt, såfremt begrundelsen for lønforbedringen er den samme.

Der kan ved tildeling af funktionstillæg efter denne aftale modregnes i tillæg, der tidligere er givet, såfremt begrundelsen for tillægget er den samme.

## **8. ANDET**

Parterne er som udgangspunkt enige om, at alle funktions- og kvalifikationstillæg:

- Er angivet i 31.03.2018-niveau
- Reduceres i forhold til ansættelsesbrøk
- Er pensionsgivende
- Indgår i beregning af merarbejde

## Bilag 1: Uddannelsesansvarlige overlæger

Overlæger, der udpeges til uddannelsesansvarlig overlæge, honoreres med et årligt, pensionsgivende funktionstillæg. Funktionslønnen er opdelt i to niveauer ud fra antal uddannelseslæger, typen af uddannelseslæger, antallet af (gren)specialer samt antal uddannelsesansvarlige overlæger i afdelingen

	Antal* + typer af læger				Specialer	Antal UAO i afd.	Samlet vurdering
	KBU	Intro	HU	AP			
<b>Akutfdelingen</b>	16	2	4	5	3 (akutmedicin, almen medicin og geriatri)	2	Niveau 2
<b>Bedøvelse, Operation og Intensiv</b>		5	3		1 (anæstesi)	1	Niveau 1
<b>Blodprøver og Biokemi</b>			0,5		1 (biokemi)	1	**
<b>Kirurgi</b>	4	2	6		2 (kirurgi og gynækologi)	1	Niveau 2
<b>Kvindesygdomme og Fødsler</b>		2	3	5	2 (gynækologi/obstetrik og almen medicin)	1	Niveau 2
<b>Medicinsk Afdeling</b>	4	13	15,75	5	8 (intern medicin: kardiologi, lungemedicin, reumatologi, geriatri, endokrinologi, gastroenterologi og hepatologi, samt akutmedicin og almen medicin)	2	Niveau 2
<b>Ortopædkirurgi</b>		2	6		1 (ortopædkirurgi)	1	Niveau 1
<b>Røntgen og Skanning</b>		3	2		1 (radiologi)	1	Niveau 1

\*Normering af klassificerede lægelige videreuddannelsesstillinger pr. 1. januar 2020.

\*\*Ikke en del af forhåndsftalen, da parterne er snige om, at funktionen skal indebære ansvar for minimum 3 uddannelsessøgende for at kunne honoreres.

## 9. IKRÆFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Forhåndsaftalen har virkning fra 1. januar 2021. Samtidig bortfalder "Forhåndsaf tale for overlæger indgået mellem Regionshospitalet Horsens og Brædstrup og Foreningen af Speciallæger" af 1. april 2010.

Der er mellem parterne enighed om, at de forskellige delelementer i nærværende aftale fra begge parter side vil kunne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst med virkning fra 1. januar 2022.

## 10. DATO OG UNDERSKRIFT

Den 18/1 - 2021  
For Foreningen af Speciallæger

Elsebeth Haunstrup Krogh  
Fællestillidsrepræsentant

Den 18/1 - 2021

Karen Dodt  
FTR suppleant

Den 17/1 - 2021  
Regionshospitalet Horsens

Nils Falk Bjerregaard  
Lægefaglig direktør

Den 14/1 - 2021

Lene Krag  
HR-chef