

Solsikkepapiret 2024

Bilagsrapport



Analyse af udviklingen i lokale løndelev i perioden 2007 – 2024 i Region Midtjylland

Region Midtjylland udgiver årligt en analyse om udviklingen i lokale løndelev.

Denne bilagsrapport indeholder statistikker over antallet af fuldtidsansatte samt udviklingen i løn og lokale løndelev i AC-gruppen. Opgørelserne laves både samlet for hele Region Midtjylland og fordelt på de enkelte hospitaler og ansættelsessteder i regionen, hvor der er mere end 20 fuldtidsansatte for den pågældende stillingsgruppe.

Dette års udgave af Solsikkepapiret tager udgangspunkt i lønkørslen for april 2024. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at selvom der med OK-24 trådte lønforbedringer ind fra denne måned, så indgår disse ikke i denne opgørelse. Det skyldes, at overenskomsttaftalerne først blev underskrevet i slutningen af april, hvorfor det ikke kunne nå at komme med i denne lønkørsel.



Spørgsmål til bilagsrapporten kan rettes til Koncern HR

Martin Bendtzen
Mads Vestergaard

(marbez@rm.dk)

(mads.vestergaard@stab.dk)

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|---|
| Baggrund og indhold | 4 |
| Overblik over gennemsnitlig andel af lokale løndelev fordelt på stillingsgrupper | 6 |
| Overblik over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn fordelt på stillingsgrupper | 7 |
| Overblik over antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper | 8 |
| Udviklingen i andelen af lokale løndelev for akademikere | 8 |
| Mulige forklaringer på udsving og afvigelser i de lokale løndelev | 9 |



Tidligere udgaver af Solsikkepapiret

Tidligere udgaver af Solsikkepapiret samt bilagsrapporten kan tilgås på Region Midtjyllands hjemmeside:

[Udviklingen i lokale løndelev - Region Midtjylland \(rm.dk\)](http://rm.dk)

Her findes også en række andre relevante publikationer, såsom Region Midtjyllands personaleredegørelse.



Baggrund og indhold

I denne publikation gennemgås en række løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen i Region Midtjylland for perioden 2007 til april 2024 for AC-gruppen. Statistikkerne er fordelt på de enkelte hospitaler og hovedområder.

Bilagsrapporten er primært tænkt som et opslagsværk over lønstatistikker, personale og personaleomsætning. Der er i bilagsrapporten anvendte afgræsning på minimum 20 fuldtidsansatte. Dette for at sikre et tilstrækkeligt datagrundlag.

I analysen indgår alle ordinært ansatte månedslønnede i Region Midtjylland i overenskomstgruppen for akademikere. Det betyder, at ekstraordinært ansatte, timelønnede samt elever og medarbejdere i fleksjob ikke indgår i opgørelsen. Tallene i analysen er baseret på data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

Lønbegreber i Solsikkepapiret

Bruttoløn: Består af grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, genetillæg/særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension.

Nettoløn: Består af grundløn samt lokale og centrale tillæg. Nettolønnen er bruttolønnen eksklusiv særlig feriegodtgørelse, pension og særydelser/genetillæg.

Lokale lønde: Består af lokalt aftalte funktionstillæg, lokalt aftalte kvalifikationstillæg samt resultatløn. I opgørelsen indgår ikke centralt aftalte funktionstillæg, centralt aftalte kvalifikationstillæg, overgangstillæg samt åremålstillæg, rådighedstillæg og undervisningstillæg mv.

Lokallønsandel: Lokale lønde divideret med nettolønnen. Den anvendte definition på lokallønsandel er den samme, som den kommunerne anvender.



Lønudvikling for overenskomstgrupper i Region Midtjylland (2007-2024)

Tabel 1 – Lønudvikling fordelt på overenskomstgrupper 2007-2024 (bruttoløn) i Region Midtjylland

| Overenskomstområde | Fuldtid | Samlet løn | Fuldtid sep. 2007 | Samlet Løn sep. 2007 | Samlet lønstignings% |
|--|-----------------|---------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| I alt | 28.636,6 | 46.615 | 23.693,7 | 32.672 | 42,7% |
| Administration og it mv., Regioner | 1.175,2 | 42.174 | 1.041,4 | 28.935 | 45,8% |
| Akademikere, Regioner | 2.406,1 | 53.297 | 1.086,5 | 38.392 | 38,8% |
| Ambulanceuddannet personale, Regioner | 443,9 | 40.772 | 0,0 | - | - |
| Chefer, Regioner | 102,8 | 94.964 | 134,5 | 66.325 | 43,2% |
| Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis Reg. | 1.402,0 | 40.427 | 1.109,9 | 28.840 | 40,2% |
| Erhvervsudd. serviceassistenter mv., Reg | 1.471,2 | 32.372 | 144,0 | 23.310 | 38,9% |
| Håndværkere m.fl., Regioner | 379,5 | 41.114 | 289,6 | 29.624 | 38,8% |
| Lærere, specialunderv. f. børn og voksne | 116,3 | 51.128 | 165,1 | 36.179 | 41,3% |
| Oms.- og pæd.medhj. samt pæd. ass., Reg. | 380,1 | 33.249 | 317,5 | 25.052 | 32,7% |
| Overlæger, lægelige chefer m.v. | 1.359,3 | 101.682 | 1.008,2 | 76.609 | 32,7% |
| Rengøringsassistenter, Regioner | 234,6 | 29.066 | 538,6 | 22.145 | 31,3% |
| Servicemedarb./-assistenter v. sygehuse | 161,5 | 35.849 | 767,4 | 23.305 | 53,8% |
| Social- og sundhedspersonale, Regioner | 1.449,8 | 37.946 | 2.327,1 | 27.661 | 37,2% |
| Socialpædagogisk pers. ved døgninst. mv. | 1.113,7 | 40.895 | 1.032,5 | 29.341 | 39,4% |
| Socialrådgivere, Regioner | 179,3 | 44.042 | 118,3 | 32.746 | 34,5% |
| Specialarbejdere mv., Regioner | 244,0 | 33.092 | 47,3 | 25.262 | 31,0% |
| Sundhedsadministrativt personale | 1.657,3 | 37.247 | 1.648,7 | 26.622 | 39,9% |
| Syge- og Sundhedspersonale, basis Reg. | 10.400,2 | 41.207 | 8.608,5 | 29.856 | 38,0% |
| Syge- og Sundhedspersonale, ledere Reg. | 527,1 | 59.044 | 714,9 | 36.839 | 60,3% |
| Underordnede læger (reservelæger) | 2.808,3 | 62.274 | 1.705,5 | 43.885 | 41,9% |

Lønudvikling for overenskomstgrupper

Tabel 1 viser bruttolønudviklingen fordelt på overenskomstgrupper i perioden fra 2007 og frem til april 2024 i Region Midtjylland.

Tabel 2 – Lønudvikling fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere 2007-2024

| Akademikere, regioner | Fuldtid | Samlet løn | Fuldtid sep 2007 | Samlet Løn sep 2007 | Samlet løn stignings% |
|-----------------------|----------------|---------------|------------------|---------------------|-----------------------|
| I alt | 2.406,1 | 53.297 | 1.086,5 | 38.392 | 38,8% |
| Chefkonsulenter | 172,7 | 64.083 | 0,0 | - | - |
| Civilingeniører | 85,8 | 52.432 | 33,1 | 37.255 | 40,7% |
| Farmaceuter | 79,9 | 55.842 | 42,3 | 42.895 | 30,2% |
| Jurister og økonomer | 395,8 | 51.973 | 336,5 | 38.180 | 36,1% |
| Magistre | 707,7 | 51.279 | 213,0 | 36.624 | 40,0% |
| Psykologer | 475,3 | 49.786 | 324,7 | 38.823 | 28,2% |
| Specialkonsulenter | 331,6 | 59.156 | 0,0 | - | - |

Lønudvikling for akademikere

Tabel 2 viser bruttolønsudviklingen for stillingsgrupper under overenskomstgruppen for akademikere i perioden fra 2007 og frem til april 2024 i Region Midtjylland.

Overblik over gennemsnitlig andel af lokale løndele fordelt på stillingsgrupper

Tabel 3 – Lokale løndele fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

| Akademikere | Region Midtjylland (samlet) | Aarhus Universitetshospital | Hosiptalsenhed Midt | RH Gødstrup | RH Randers | RH Horsens | Psykiatri | Social | Regionshuse mv., Præhospitalet & Fællesfunktioner |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|---|
| I alt | 12,6% | 16,8% | 12,3% | 12,7% | 7,6% | 9,9% | 12,8% | 12,5% | 10,5% |
| Bachelor m.fl. | 16,9% | - | - | - | - | - | - | - | 19,4% |
| Chefkonsulenter | 9,5% | - | - | - | - | - | - | - | 7,8% |
| Civilingeniører | 15,6% | 18,9% | - | - | - | - | - | - | 13,9% |
| Diplomingeniører | 12,7% | - | - | - | - | - | - | - | 11,7% |
| Farmaceuter | 20,3% | - | - | - | - | - | - | - | 21,3% |
| Jurister og økonomer | 8,1% | 9,4% | - | - | - | - | 3,4% | 7,3% | 8,4% |
| Magistre | 14,1% | 19,2% | 8,4% | 12,9% | - | - | 4,9% | 10,6% | 10,6% |
| Psykologer | 15,9% | 19,9% | - | 18,6% | - | - | 14,0% | 18,7% | - |
| Specialkonsulenter | 8,6% | 6,9% | - | - | - | - | 15,2% | - | 5,8% |

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2024. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over lokale løndele

Tabel 3 viser lokallønsandelen for forskellige stillingsgrupper under overenskomst for akademikere, hvor der er mere end 20 fuldtidsstillinger ansat.

Sammenligninger af andel af lokal løn på tværs af personalegrupper samt områder bør foretages med stor varsomhed. Det skyldes, at der ved overgangen til lokal løndannelse (NY Løn) var stor forskel på de lønmodeller, der blev aftalt for de forskellige personalegrupper. Herudover varierer det for hver personalegruppe, hvor meget af den anciennitetsværede løn, der blev konverteret til lokal løn. "Startkapitalen" ved overgangen til lokalløn var således forskellig, hvilket også afspejles i dag ved, at andelen af lokalløn er forskellig fra personalegruppe til personalegruppe. Herunder bør man være særdeles varsom med at foretage sammenligninger på tværs af hospitaler/hovedområder.

Derudover er det vigtigt, at man sammenligner med den "startkapital" mht. lokale løndele, der var på de enkelte hospitaler/områder ved regionens dannelse i 2007 - forskelle i niveau kan derfor alene skyldes man af historiske grunde har haft forskellige lønopbygninger. Det er derfor primært udviklingen, der er interessant. Tabellen skal ses i sammenhæng med oversigterne over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn samt de detaljerede overstiger udviklingen i lokale løndele pr. hospital/hovedområde.

Overblik over gennemsnitlig nettoløn og bruttoløn fordelt på stillingsgrupper

Tabel 4 - Nettoløn fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

| Akademikere | Region Midtjylland (samlet) | Aarhus Universitetshospital | Hosiptalsenhed Midt | RH Gødstrup | RH Randers | RH Horsens | Psykiatri | Social | Regionshuse mv., Præhospita l & Fællesfunktioner |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| I alt | 43.894 | 44.380 | 43.732 | 44.258 | 42.676 | 44.877 | 42.103 | 43.743 | 44.574 |
| Bachelorer m.fl. | 39.613 | - | - | - | - | - | - | - | 41.344 |
| Chefkonsulenter | 52.900 | - | - | - | - | - | - | - | 51.895 |
| Civilingeniører | 42.995 | 43.769 | - | - | - | - | - | - | 42.448 |
| Diplomingeniører | 40.518 | - | - | - | - | - | - | - | 39.511 |
| Farmaceuter | 45.932 | - | - | - | - | - | - | - | 47.078 |
| Jurister og økonomer | 42.895 | 43.218 | - | - | - | - | 40.088 | 42.656 | 42.988 |
| Magistre | 42.203 | 43.835 | 39.729 | 41.080 | - | - | 38.467 | 41.606 | 41.538 |
| Psykologer | 40.992 | 43.846 | - | 42.980 | - | - | 39.572 | 43.244 | - |
| Specialkonsulenter | 48.762 | 47.853 | - | - | - | - | 52.505 | - | 47.341 |

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2024. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over nettolønnen for akademikere i Region Midtjylland

Tabel 4 viser nettolønnen fordelt på forskellige stillingsgrupper i Region Midtjylland fordelt per hospital/hovedområde.

Nettoløn består af grundløn samt lokale og centrale tillæg. Nettolønnen er bruttolønnen eksklusiv særlig feriegodtgørelse, pension og særydelser/genetillæg.

Tabel 5 - Bruttoløn fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

| Akademikere | Region Midtjylland (samlet) | Aarhus Universitetshospital | Hosiptalsenhed Midt | RH Gødstrup | RH Randers | RH Horsens | Psykiatri | Social | Regionshuse mv., Præhospita l & Fællesfunktioner |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--|
| I alt | 53.297 | 53.953 | 53.130 | 53.663 | 51.812 | 54.423 | 51.098 | 53.110 | 54.106 |
| Bachelorer m.fl. | 48.023 | - | - | - | - | - | - | - | 50.112 |
| Chefkonsulenter | 64.083 | - | - | - | - | - | - | - | 62.847 |
| Civilingeniører | 52.432 | 53.568 | - | - | - | - | - | - | 51.791 |
| Diplomingeniører | 49.439 | - | - | - | - | - | - | - | 48.322 |
| Farmaceuter | 55.842 | - | - | - | - | - | - | - | 57.250 |
| Jurister og økonomer | 51.973 | 52.393 | - | - | - | - | 48.430 | 51.752 | 52.063 |
| Magistre | 51.279 | 53.315 | 48.227 | 49.904 | - | - | 46.652 | 50.571 | 50.434 |
| Psykologer | 49.786 | 53.253 | - | 52.071 | - | - | 48.051 | 52.511 | - |
| Specialkonsulenter | 59.156 | 58.039 | - | - | - | - | 63.723 | - | 57.422 |

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2024. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over bruttolønnen for akademikere i Region Midtjylland

Tabel 5 viser bruttolønnen fordelt på forskellige stillingsgrupper i Region Midtjylland fordelt per hospital/hovedområde.

Bruttoløn består af grundløn, lokale tillæg, centrale tillæg, genetillæg/særydelser, særlig feriegodtgørelse og pension.

Overblik over antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper

Tabel 6 - Antal fuldtidsstillinger fordelt på stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

| Akademikere | Region Midtjylland (samlet) | Aarhus Universitetshospital | Hosiptalsenhed Midt | RH Gødstrup | RH Randers | RH Horsens | Psykiatri | Social | Regionshuse mv., Præhospita l & Fællesfunktioner |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------|-------------|------------|------------|-----------|--------|--|
| I alt | 2.406 | 529 | 104 | 101 | 40 | 37 | 497 | 153 | 943 |
| Bachelorer m.fl. | 36 | - | - | - | - | - | - | - | 22 |
| Chefkonsulenter | 173 | - | - | - | - | - | - | - | 106 |
| Civilingeniører | 86 | 24 | - | - | - | - | - | - | 47 |
| Diplomingeniører | 62 | - | - | - | - | - | - | - | 43 |
| Farmaceuter | 80 | - | - | - | - | - | - | - | 64 |
| Jurister og økonomer | 396 | 57 | - | - | - | - | 26 | 40 | 230 |
| Magistre | 708 | 304 | 34 | 34 | - | - | 36 | 35 | 232 |
| Psykologer | 475 | 43 | - | 23 | - | - | 322 | 55 | - |
| Specialkonsulenter | 332 | 45 | - | - | - | - | 89 | - | 156 |

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2024. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Opgørelse over antallet fuldtidsstillinger for akademikere

Tabel 6 viser antallet af fuldtidsstillinger for forskellige stillingsgrupper under overenskomst for akademikere i Region Midtjylland.

Udviklingen i andelen af lokale løndele for akademikere

Tabel 7 - Udvikling i andelen af lokale løndele for stillingsgrupper under overenskomst for akademikere

| Stilling | apr-24 | apr-23 | mar-22 | apr-21 | apr-20 | apr-19 | apr-18 | apr-17 | apr-16 | apr-15 | apr-14 | apr-13 | apr-12 | apr-11 | apr-10 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Akademikere (samlet) | 12,6% | 12,3% | 12,7% | 12,4% | 13,0% | 13,3% | 13,1% | 13,3% | 13,3% | 13,6% | 13,9% | 14,3% | 14,9% | 14,7% | 15,6% |
| Bachelorer | 16,9% | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Chefkonsulenter | 9,5% | 9,0% | 10,1% | 11,5% | 11,9% | 9,7% | 8,9% | 9,2% | 8,5% | 7,6% | 9,1% | 8,6% | 9,6% | - | - |
| Civilingeniører | 15,6% | 15,4% | 16,7% | 15,3% | 15,7% | 16,7% | 18,1% | 17,3% | 17,2% | 18,3% | 15,9% | 17,8% | 19,3% | 18,5% | 17,0% |
| Diplomingeniører | 12,7% | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Farmaceuter | 20,3% | 19,5% | 20,40% | 20,2% | 21,4% | 21,0% | 20,4% | 21,8% | 20,8% | 20,2% | 19,2% | 20,0% | 20,7% | 19,3% | 19,6% |
| Jurister og økonomer | 8,1% | 7,4% | 8,8% | 7,5% | 7,9% | 8,7% | 8,4% | 8,9% | 8,6% | 9,1% | 9,8% | 9,8% | 10,2% | 10,2% | 12,7% |
| Magistre | 14,1% | 13,8% | 14,2% | 14,0% | 14,6% | 14,8% | 14,6% | 14,6% | 14,4% | 14,4% | 14,6% | 15,1% | 15,9% | 14,0% | 13,6% |
| Psykologer | 15,9% | 15,5% | 15,6% | 15,4% | 15,8% | 16,3% | 16,1% | 16,0% | 16,1% | 16,4% | 17,0% | 18,2% | 18,3% | 18,5% | 19,0% |
| Specialkonsulenter | 8,6% | 8,8% | 9,5% | 8,6% | 9,1% | 9,4% | 9,3% | 9,5% | 8,4% | 9,6% | 10,2% | 9,5% | 11,6% | - | - |

Note: Dataudtræk fra KRL for april 2024. Stillingsgrupper med under 20 fuldtidsansatte er ikke medtaget.

Udviklingen i andele af lokal løn

Tabel 5 viser, hvordan udviklingen vedrørende lokale løndeles andel af den samlede løn har været for akademikere i Region Midtjylland.

Som det fremgår af tabellen, så har der generelt været en stigende tendens. En del af forklaringen er, at der fra især 2012 og frem er sket en opklassificering af stillinger fra jurister og økonomer, magistre og psykologer til chefkonsulenter, specialkonsulenter og specialpsykologer. I disse grupper oppebærer medarbejderne en højere grundløn, og vil ofte når de skifter dertil oppebære en lavere andel af lokale tillæg.

Mulige forklaringer på udsving og afvigelser i de lokale lønandele

For at komme bag om tallene og eventuelt kunne finde forklaringer på særlige udsving og afvigelser gives der nedenfor et bud på, hvordan man kan analysere data om lokal løndannelse nærmere.

Engangstillæg: Når man sammenligner niveauerne for lokale tillæg i den samme periode i to eller flere på hinanden følgende år, skal man være opmærksom på, at engangstillæg kan indgå i en eller flere perioder alt efter, hvordan regionen lokalt udmønter lokale tillæg eller andre af typer af tillæg. Dette vil blive neutraliseret en del, hvis man udarbejder årsstatistikker i stedet for månedsstatistikker.

Årsstatistikkerne vil dog være påvirket i det omfang, at der er sket en adfærdsændring i regionen/på hospitalet fra det ene år til det andet. Alternativt kan man køre en tidsserie over et år.

Variabel løn: Hvis der anvendes lokale lønmidler på at forøge den variable betaling (kronebeløb for at påtage sig en aften/nattevagt eller øget genebetaling), vil dette ikke fremgå af opgørelsen af lokale tillægs andel af nettolønnen.

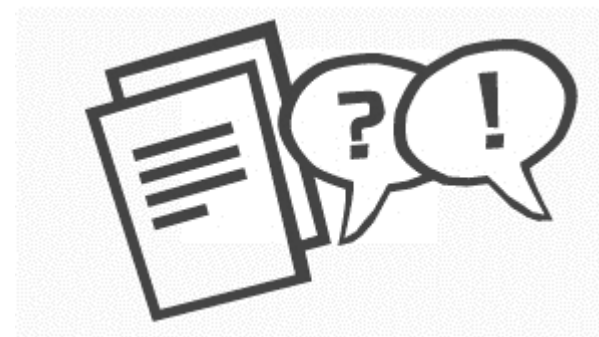
Personaleomsætning: Personaleomsætningen kan ligeledes være en medvirkende faktor til at andelen af lokale tillæg kan ændre sig fra en periode til en anden periode.

Fravær: Hvis lokale tillæg anvendes til at øge mængden af fravær (normal løn men arbejder færre timer f.eks. via en seniorordning), vil dette ikke fremgå af opgørelsen.

Størrelsen på personalegruppen: Løntallene kan være påvirkede af ændringer i antallet, som indgår i gruppen. Jo mindre gruppen er, desto mindre skal der til, for at ændre på gennemsnittet.

Sammensætning af personalegruppen: Anciennitetsændringer fra en periode til en anden periode kan påvirke udviklingen i andelen af lokale tillæg.

Konkrete udsving: Hvis en periodes tal ser mystiske ud, så se på flere perioder for at belyse om det er generelt eller blot et uheldigt udsving – der skal blot to klik til for at køre en årsoversigt for en given gruppe.



Strukturændringer: Det samlede tal for lokale tillæg er påvirket af strukturændringer fra den ene periode til den næste periode. Hvis andelen af det personale, som har færre lokale tillæg, stiger, og hver personalegruppes andel af lokale tillæg er uforandret, så vil det samlede tal for regionen falde som følge af den ændrede personalesammensætning.

Forhøjelser af pensionsbidrag: Hvis lokale tillæg er anvendt til at forhøje pensionsbidragsprocenten, vil dette ikke fremgå af opgørelsen. Der findes godt nok en rapport, der kan vise pensionsforhøjelser, men her indgår – indtil videre – også pensionsforhøjelser, som er led i frit valg mellem løn og pension.

Grundlønsindplacering: Ændret grundlønsindplacering inden for den samme grundlønsggruppe kan påvirke opgørelsen af andelen af lokale tillæg. I flere overenskomster er det muligt at indplacere de ansatte på forskellige grundlønninger, og det aftales lokalt, hvilken af de i overenskomsten oplyste grundlønninger den pågældende type stilling indplaceres på. Da grundlønnen i statistikken bliver registreret som en central løndel, vil en anvendelse af lokale midler til at indplacere en ansat på et højere grundlønstrin, ikke fremgå som lokalt aftalt løn i statistikken. Andelen af lokal løn bliver derved kunstigt lavere.

I de overenskomster, hvor valget står mellem forskellige grundlønsindplaceringer, vil det kun være den andel af lønnen som er indberettet som lokalt aftalte tillæg, der vil figurere som lokale tillæg i lønstatistikken. Derved vil statistikopgørelsen for overenskomsterne med flere grundlønsindplaceringer typisk ikke vise det fulde billede af den lokale løndannelse.

Stillingsskift: Anvendelse af lokale lønmidler til at indplacere en eller flere ansatte i en anden stilling med en højere grundlønsaflønnning, vil ikke fremgå som lokale tillæg, da personen eller personerne vil optræde under en ny stillingskategori.

Opkvalificeringer af stillinger: Anvendelse af lokale lønmidler til at indplacere en eller flere ansatte i en anden stilling med en højere grundlønsaflønnning, vil ikke fremgå som lokale tillæg, da personen eller personerne vil optræde under en ny stillingskategori.

Trinstigninger i overenskomst: Anvendelse af lokale lønmidler til at indplacere en eller flere ansatte i en anden stilling med en højere grundlønsaflønnning, vil ikke fremgå som lokale tillæg, da personen eller personerne vil optræde under en ny stillingskategori.

