



Veterinær Sygeplejerskernes Fagforening

Forhandlingsresultat

Overenskomst mellem
Veterinær Sygeplejerskernes Fagforening og Dyr lægevirksohedernes Fagforening
gældende for perioden 1. august 2021 til 31. juli 2024

Onsdag den 2. februar 2022 kl. 12.00 slutter afstemningen og først der ved vi om nedenstående aftale er gældende.

Vi kan præsentere følgende resultater, som beskrevet herunder:

Overenskomsten for veterinær Sygeplejersker og veterinær Sygehjælpere 2021 til 2024

Lønstigninger til alle:

Ændringer pr. 01.02.2022:

Lønstigning på kr. 1.050,00 i basislønnen, dvs.:

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinær Sygeplejersker stiger til **kr. 23.910,00**

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinær Sygehjælpere stiger til **kr. 22.660,00**

Ændringer pr. 01.08.2022:

Lønstigning på kr. 500,00 dvs.:

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinær Sygeplejersker stiger til **kr. 24.410,00**

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinær Sygehjælpere stiger til **kr. 23.160,00**

Ændringer pr. 01.08.2023:

Lønstigning på kr. 500,00 dvs.:

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinær Sygeplejersker stiger til **kr. 24.910,00**

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinær Sygehjælpere stiger til **kr. 23.660,00**

Stigningen i basislønnen er for alle og skal ikke modregnes i jeres tillæg!

Nyt mindstelønstillæg/basisløntillæg:

Den 1. april 2022 indføres et nyt basisløn-tillæg til veterinær Sygeplejersker med 1 års anciennitet efter endt uddannelse. Tillægget gives, hvis veterinær Sygeplejerskens samlede løn (basisløn, kvalifikationstillæg, funktionstillæg) pr. 1. april 2022 ligger under 26.050 kr.

Dvs. alle med 1 års anciennitet efter endt uddannelse, som har en samlet løn under kr. 26.050 hæves pr. 1. april 2022 til en samlet løn på 26.050 kr.

Dette tillæg er et mindsteløns-tillæg således at nyuddannede fremover maksimalt arbejder det første år på basislønnen. Det nye basisløn-tillæg stiger i takt med basislønnen fremover.

Pr. 1. august 2022 stiger tillægget med kr. 500,00 til i alt **kr. 26.550**

Pr. 1. august 2023 stiger tillægget med kr. 500,00 til i alt **kr. 27.050**

Dette betyder, at fra 1. april 2022 har ingen vspére med 1 års anciennitet en løn under kr. 26.050

Dette er fuldtidssatsen – deltidsansatte reguleres forholdsmæssigt

Ændring af ulempetidspunkter samt betaling herfor

Den 1. februar 2022 ændres tidsrum og betalingssatserne for arbejde der udføres på ulempetidspunkter således:

- På hverdage kl. 17.30 – 22.00 samt lørdage 06.30 – 20.00 ydes 30 % tillæg af basislønnen
- På hverdage kl. 22.00 – 06.30 samt lørdage 00.00 – 06.30 og 20.00 – 24.00 ydes 100 % tillæg af basislønnen.
- På søn- og helligdage ydes 100% tillæg af basislønnen.

Denne ændring betyder, at der nu er defineret en aftentakst og en nattakst, som samtidig er det samme som i overenskomsten for dyrlæger. Tillæg ydes af basislønnen.

Pr. 1. februar 2022:

Ulempetillæg på 30% af basislønnen = **44,74 kr. i tillæg/timen** (i langt færre timer end før)

Ulempetillæg på 100% af basislønnen = **149,13 kr. tillæg/timen** (i langt flere timer end før)

Pr. 1. august 2022:

Ulempetillæg på 30% af basislønnen = **45,67 kr. i tillæg/timen**

Ulempetillæg på 100% af basislønnen = **152,25 kr. tillæg/timen**

Pr. 1. august 2023:

Ulempetillæg på 30% af basislønnen = **46,61 kr. i tillæg/timen**

Ulempetillæg på 100% af basislønnen = **155,37 kr. tillæg/timen**

Overarbejde på ulempetidspunkter

Ved overarbejde som præsteres i tidsrum, hvor der ydes betaling med ulempetillæg, betales både overarbejdsbetaling og ulempetillæg.

I 2018 blev ulempetillægget til et pensionsberettiget tillæg, som betyder du skal holde øje med om du får pension af beløbet.

Pension i prøvetiden

Fra den 1. februar 2022 yder arbejdsgiver arbejdsgivebetalt pension fra ansættelsens start.

Med det formål at sikre, at nye medarbejdere oprettes korrekt i pensionselskabet, er det aftalt, at arbejdsgiver skal underrette det til enhver tid værende mæglerelskab, som p.t. er RTM, om medarbejderens tilmelding til pension.

Arbejdstid og normperiode

Normperioden forbliver uændret og kan aftales til mellem 4 uger og maksimalt 26 uger.

Som noget nyt er det aftalt, at normperioden er løbende, således at der ikke pr. automatik skal afregnes for overarbejde ved normperiodens udløb. Således kan en positiv eller negativ timesaldo overføres til den efterfølgende normperiode.

Ved normperiodens udløb kan der dog maksimalt overføres en timesaldo på plus eller minus 37 timer for en fuldtidsansat, og den aftalte ugenorm for en deltidsansat medarbejder. Overskydende timer, der overstiger 37 timer/den aftalte ugenorm for deltidsansatte, skal udbetales ved en normperiodes afslutning med faktor 1:2 senest med den 2. lønkørsel efter normperiodens udløb.

De 37 timer/ugenormen kan maksimalt overføres én gang til en ny normperiode, hvorefter disse timer skal afvikles eller udbetales efter aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiver. En ny timebank påbegyndes fra det tidspunkt, hvor medarbejderen effektuerer aftale om afvikling eller udbetaling.

Varsling af arbejdstidsskema

Arbejdstiden skal varsles med mindst 28 dage før ikrafttræden. Der er fremover ikke noget krav om, i hvor lang en periode der skal varsles arbejdstid for. Kravet om mindst 2 uger ad gangen bortfalder således.

Barns 1. sygedag

Det er aftalt, at medarbejdere som har fravær pga. barns sygdom, under hensyntagen til de konkrete omstændigheder vedrørende barnets sygdom, skal være til rådighed pr. telefon for spørgsmål af opklarende og koordinerende karakter.

Langtidssygemelding og lønrefusion

Ved en medarbejders langtidssygemelding kan arbejdsgiver initiere en anmeldelse af sygdommen til det relevante forsikringsselskab ved at rejse spørgsmålet om refusion for lønudgiften overfor medarbejderen, således at arbejdsgiver ikke fortaber retten til refusion for medarbejderens løn.

Efteruddannelse og placering af kursusdage

Jf. parternes faglige voldgift af 6. april 2021 præciseres det i overenskomsten, at kurser som er pålagt af arbejdsgiver, også medregnes i antallet af kursusdage. Arbejdsgivers pålæg af kursusdage (bla. med hensyn til, på hvilke dage efteruddannelsen ligger) skal ske i overensstemmelse med alm. Ansættelsesretslige principper om saglighed (Dvs. dommen fra den Faglige voldgift som vi tabte, skrives ind i overenskomsten)

Funktionæranciennitet for veterinærsygeplejerskeelever

Parterne er enige om at foretage en redaktionel præcisering, der lyder således:

”Hvis veterinærpsygeplejerskeeleven forbliver ansat i virksomheden uafbrudt efter afsluttet uddannelse, beregnes funktionæranciennitet ved evt. opsigelse fra tidspunktet for elevens første ansættelse som elev. Det er en forudsætning herfor, at ansættelse som veterinærpsygeplejerske tidsmæssigt sker direkte og uden afbræk efter endt elevtid. I dette tilfælde kan der ikke aftales ny prøvetid, og medarbejderen vil oppebære pension fra begyndelsestidspunktet som uddannet veterinærpsygeplejerske.”

Redaktionelle ændringer og tilpasninger

Parterne her herudover aftalt at foretage redaktionelle ændringer og formulermæssige tilpasninger i overenskomsten, således at den gøres mere forståelig og læsevenlig.

Løngarantien

Løn-reguleringsordningen kaldet løngarantien i vores overenskomst falder bort i sin helhed ved næste overenskomst, men vil dog påvirke rammen ved næste forhandling. Dette beløb har vi forhandlet op til kr. 31.650

Dette betyder, at vi garanteres en gennemsnitsløn på 31.650 kr. pr. 1. august 2024. Lønnen opgøres dog allerede i december 2023 ved lønstatistik som fremover laves af december lønnen.

Er gennemsnitslønnen højere end 31.650 kr. skal vi betale fra rammen ved de næste forhandlinger. Er gennemsnitslønnen mindre end 31.650 kr. får vi differencen tillagt rammen i 2024.

Parterne er tillige enige om, at påbegynde overenskomstforhandlinger næste gang i marts måned 2024 når resultatet af lønstatistikkerne er klar.

Barsel:

Afsnittet om barsel omformuleres med det formål at gøre det mere forståeligt. Kronesatserne opdateres/erstattes med de til enhver tid ”gældende satser”, som fremgår på virk.dk.

Kontrakter vedr. efteruddannelser

Parterne har aftalt, at der i den kommende overenskomstperiode nedsættes en arbejdsgruppe mellem parterne med det formål at blive enige om en skabelon/kontrakt for efteruddannelsesaftale, som parterne anbefaler anvendt såfremt det findes nødvendigt med en kontrakt.

Den frivillige mulighed for at fravige overenskomstens maksimale ugentlige arbejdstid og i stedet arbejde efter EU's arbejdstidsdirektiv er ikke blevet genforhandlet og bortfalder derfor i sin helhed

Ved gensidig aftale kan den ugentlige arbejdstid over en periode på 4 måneder maksimalt udgøre 48 timer i gennemsnit (normalarbejdstimer samt vagt) jf. arbejdstidsdirektivet. Aftalen laves separat fra ansættelseskontrakten og kan tidligst indgås efter 4 måneders ansættelse. Aftalen kan opsiges af medarbejderen eller arbejdsgiveren med et varsel på en måned til ophør på en hvilken som helst dag. Opsigelse er uden konsekvenser for ansættelsesforholdet i øvrigt. Denne bestemmelse ophører automatisk ved overenskomstens udløb.

Ovenstående var et ønske fra DA i forhandlingerne i 2018 for at kunne øge muligheden og fleksibiliteten for de ansatte der også selv ønsker at arbejde flere timer end overenskomsten umiddelbart åbner mulighed for. Ordningen ophører af sig selv, da den ikke er blevet genforhandlet.