

København 26. januar 2022

Overenskomstforhandlingerne ml. Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærsygeplejerskernes Fagforening 2021 - 2024

Kære medlemmer,

Forhandlingen af overenskomsten mellem Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening og Veterinærsygeplejerskernes Fagforening om løn og ansættelsesvilkår for veterinærsygeplejersker, veterinærsygehjælpere og veterinærsygeplejerskeelever er afsluttet. Vi kan præsentere følgende resultater, som beskrevet herunder:

Lønstigninger:

Ændringer pr. 01.02.2022:

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

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinærsygeplejersker stiger til kr. 23.910,00

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinærsygehjælpere stiger til kr. 22.660,00

Ændringer pr. 01.08.2022:

Lønstigning på kr. 500,00 dvs.:

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinærsygeplejersker stiger til kr. 24.410,00

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinærsygehjælpere stiger til kr. 23.160,00

Ændringer pr. 01.08.2023:

Lønstigning på kr. 500,00 dvs.:

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinærsygeplejersker stiger til kr. 24.910,00

Basislønnen for fuldtidsansatte veterinærsygehjælpere stiger til kr. 23.660,00

Stigningerne i basislønnen omfatter alle og kan ikke modregnes i evt. personlige tillæg.

Nyt basisløntillæg:

Den 1. april 2022 indføres et nyt basisløntillæg til veterinærsygeplejersker med 1 års anciennitet efter endt uddannelse. Tillægget gives, hvis sygeplejerskens samlede løn 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 basisløntillæg stiger i takt med basislønnen fremover.

Pr. 1. august 2022 stiger det til kr. 26.550

Pr. 1. august 2023 stiger det til kr. 27.050

Dette er fuldtidssatsen. Deltidsansatte reguleres forholdsmæssigt.

Tidspunkter for betaling af ulempetillæg og 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 altid kun af basislønnen.

Pr. 1. februar 2022:

Ulempetillæg på 30% af basislønnen = 44,74 kr. i tillæg/timen

Ulempetillæg på 100% af basislønnen = 149,13 kr. tillæg/timen

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 præsteret på ulempetidspunkter

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

Fortsættelse af løngaranti

For at holde den decentrale lønudvikling (de individuelle tillæg) på et ansvarligt niveau er det aftalt at fortsætte den gensidige løngaranti. Løngarantien fastlægger, at gennemsnitslønnen over overenskomstperioden ikke må stige med mere end 689,- kr. ud over de centralt aftalte stigninger i basislønnen.

Dette svarer til en stigning i gennemsnitslønnen fra 28.911,- kr. i april 2021 til 31.650,- kr. i december 2023. Heraf udgør de aftalte faste basislønstigninger 2.050,- kr.

I beregningen af løngarantien indgår basisløn, funktionstillæg og kvalifikationstillæg.

Hvis gennemsnitslønnen i december 2023 ligger over eller under det aftalte niveau, vil en evt. difference blive modregnet hhv. lagt til forhandlingsrammen for næste overenskomstperiode.

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/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 nu kun 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.

Arbejdstid og maksimal ugentlig arbejdstid

Den aftalebaserede mulighed for at fravige overenskomstens maksimale ugentlige arbejdstid og i stedet følge EU's arbejdstidsdirektiv bortfalder, da denne aftale var begrænset til overenskomstperioden 2018 – 2021 og ophørte automatisk.

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 medarbejderens 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.

Funktionæranciennitet for veterinærsygeplejerskeelever

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

"Hvis veterinærsygeplejerskeeleven 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 veterinærsygeplejerske tidsmæssigt sker direkte og uden afbæk efter endt elevtid. I dette tilfælde kan der ikke aftales ny prøvetid, og medarbejderen vil oppebære pension fra begyndelsestidspunktet som uddannet veterinærsygeplejerske."

Pension i prøvetiden

Fra den 1. februar 2022 yder arbejdsgiver arbejdsgiverbetalt 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.

Uddannelsesaftale

Parterne har aftalt, at der i den kommende overenskomstperiode nedsættes en arbejdsgruppe mellem parterne med det formål at blive enige om en skabelon for uddannelsesaftale, som parterne anbefaler anvendt.

Redaktionelle ændringer og tilpasninger

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

Veterinærsygeplejerskeelever

I overenskomsten for elever er følgende ændringer aftalt:

Lønstigninger elever:

1. februar 2022	1. august 2022	1. august 2023
<ul style="list-style-type: none">• Trin 1: 497 kr. pr. måned• Trin 2: 449 kr. pr. måned• Trin 3: 474 kr. pr. måned Voksenelever: 136 kr. pr. måned	<ul style="list-style-type: none">• Trin 1: 100 kr. pr. måned• Trin 2: 100 kr. pr. måned• Trin 3: 100 kr. pr. måned Voksenelever: 200 kr. pr. måned	<ul style="list-style-type: none">• Trin 1: 500 kr. pr. måned• Trin 2: 500 kr. pr. måned• Trin 3: 500 kr. pr. måned Voksenelever: 400 kr. pr. måned

Lønsatser for elever, fordelt på 1.-, 2.- og 3. år

	1. februar 2022 – 31. juli 2022	1. august 2022 – 31. juli 2023	Fra 1. august 2023
1. år	12.100	12.200	12.700
2. år	13.400	13.500	14.000
3. år	15.500	15.600	16.100
Pension	0%	0%	3%

Voksenelever over 25 år med godkendt tilskudsaf tale:

1. februar 2022 – 31. juli 2022	1. august 2022 - 31. juli 2023	Fra 1. august 2023
20.100	20.300	20.700
Pension 0%	Pension 0%	Pension 3%

Pensionsordning for elever

Fra 1. august 2023 oprettes pensionsordning for elever.

Arbejdsgiverbidrag til pension: 3 % pension af lønnen

Arbejdstagerbidrag til pension: 1½ % af lønnen

Alle elever har således fra 1. august 2023 en pensionsordning med en indbetaling på i alt 4,5% af deres løn.

Kost under skoleophold

Arbejdsgiver skal ikke længere betale for kost under skoleophold. Bestemmelsen om, at Finansministeriets satser betales til elever, der ikke bor på skolen, ophæves med virkning fra den 1. februar 2022.

Betaling af forskudttidstillæg

Det er aftalt, at arbejdsgiver betaler forskudttidstillæg i en ekstra halv time. Tidsrummet for betaling af forskudttidstillæg udvides fra 18.00 – 21.00 til tidsrummet 17.30 – 21.00.

Forskudttidstillæg betales med følgende satser:

Kr. 30 pr. time for arbejde på hverdage efter kl. 17.30 til 22.00 samt lørdage fra 6.30 til 20.00.

Kr. 60 pr. time for arbejde på hverdage fra 22.00 til 06.30 og lørdage fra 00.00 til 06.30 og fra 20.00 til 24.00. samt søn- og helligdage.

* * *

Med venlig hilsen

Dyrlægevirksomhedernes Arbejdsgiverforening