

HANDLEIDING

OVERGANGSREGELING NIEUWE BPW LEDEN OP GROND VAN ARTIKEL 2 LID 3 CAO DIERENARTSPRAKTIJKEN.

LOGO'S

bpw

cnv publieke zaak

vedias

abvakabo FNV

datum: maart 2010

Handleiding overgangsregeling voor nieuwe BPW leden

Inleiding

Tijdens de Cao onderhandelingen in het najaar van 2009 hebben Cao partijen, vakbonden en BPW, afspraken gemaakt over de wijze waarop nieuwe BPW leden in een bepaalde tijd bestaande arbeidsvoorwaarden in overeenstemming kunnen brengen met de cao 2010-2011.

In de Cao is in lid 3 van artikel 2 de volgende afspraak vastgelegd.

Overgangsregeling nieuwe BPW leden

In overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of het personeel kan een overgangsregeling getroffen worden voor de implementatie van de CAO. In een dergelijke overgangsregeling kan overeengekomen worden om de CAO geleidelijk te implementeren en/of om bestaande, van de CAO afwijkende, arbeidsvoorwaarden in overeenstemming te brengen met de CAO al dan niet door uitruil van arbeidsvoorwaarden.

In deze notitie lichten we de overgangsregeling toe. U treft een stappenplan aan met tips en mogelijkheden en er is een format opgesteld waarmee u aan de slag kunt.

Toelichting

De overgangsregeling biedt de werkgever die lid wordt van de BPW de mogelijkheid om de Cao Dierenartspraktijken geleidelijk te implementeren. Als de werkgever hiervoor kiest, gelden de volgende randvoorwaarden.

- De looptijd van de overgangsregeling kan niet langer zijn dan 2 jaar. Binnen twee jaar moeten de arbeidsvoorwaarden dus geharmoniseerd zijn.

- de arbeidsvoorwaardelijke afspraken in de overgangsregeling dienen gelijkwaardig te zijn aan die van de CAO.
- Binnen een tijdsperiode van 6 maanden, na ingang van het BPW lidmaatschap, moet overeenstemming bereikt worden met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of het personeel.
- Indien niet tot overeenstemming kan worden gekomen kan het verschil van opvatting worden voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg Dierenartspraktijken dat vervolgens tot een bindend advies zal komen.

De werkgever heeft ook de optie om af te zien van de overgangsregeling en de Cao in één keer in te voeren of bijvoorbeeld dit al na één jaar na aanvang van het BPW lidmaatschap te doen. Maar dat is de werkgever niet verplicht.

De CAO Dierenartspraktijken is een z.g. minimum Cao wat inhoudt dat arbeidsvoorwaarden ten gunste van de werknemer mogen afwijken van de Cao. Dat kan bijv. betrekking hebben op het loon, het aantal vrije dagen, de hoogte van de doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid etc.

Stappenplan

Uit ervaring blijkt dat het tijd kost om bestaande arbeidsvoorwaarden te vergelijken met de arbeidsvoorwaarden zoals die in de cao staan. Daarom verdient een planmatige aanpak voor het opstellen van een overgangsregeling de voorkeur. Hieronder treft u daarvoor een stappenplan aan.

Stap 1.

U meldt in het werkoverleg dat u vanwege het beoogde/net aangegane BPW lidmaatschap start met het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden en dat graag doet in goed overleg met de medewerkers.

Presenteer daarvoor een plan van aanpak met de volgende 3 onderdelen:

fase a. inventarisatie van de huidige arbeidsvoorwaarden en de cao-afspraken,
fase b. een (uitruil/ingroei)voorstel en
fase c. een tijdpad met overleg- en beslissingsmomenten.

Stap 2

U werkt nu fase 1a. uit door de overeenkomsten en de verschillen in arbeidsvoorwaarden, in positieve en negatieve zin, te inventariseren. Zie hiervoor een format verder op in deze handleiding.

Stap 3

U werkt nu fase 1b uit door voorstellen te ontwikkelen hoe en in welk tempo u de arbeidsvoorwaarden harmoniseert door gefaseerd in te groeien of uit te ruilen.

U formuleert een tijdpad met bijv. welke stappen u per kwartaal wilt zetten, welke waarde wordt gegeven aan een bepaalde arbeidsvoorwaarde en hoe e.e.a. tegen elkaar wordt uitgeruild.

Stap 4

U overlegt met OR , PVT of personeel over de voorstellen en legt deze vast in afspraken. Indien u geen overeenstemming bereikt kan het verschil van opvatting worden voorgelegd aan het Georganiseerd Overleg Dierenartspraktijken dat vervolgens tot een bindend advies zal komen. In het georganiseerd overleg zitten werkgevers en werknemersvertegenwoordigers.

Stap 5

U implementeert de afspraken uit de overgangsregeling zoals u die overeen bent gekomen met het personeel. Het verdient aanbeveling om de medewerkers tijdig te informeren over de in te voeren wijziging(en).

Ondersteuning nodig?

We wijzen u nog op de mogelijkheid dat u als BPW lid advies kunt vragen aan de helpdesk (email adres helpdesk.bpw@mkb.nl) en dat werknemers advies kunnen vragen aan hun vakbond of Vedia's. Zo'n tussenstap

van advies kan wellicht voorkomen dat de formele stap naar het Georganiseerd Overleg Dierenartspraktijken moet worden gezet.

Indien individuele arbeidsvoorwaarden gewijzigd worden verdient het aanbeveling die vast te leggen in een aanhangsel bij de individuele arbeidsovereenkomst.

FORMAT

Inventarisatie bestaande arbeidsvoorwaarden in de Dierenartspraktijken

In onderstaande tabel zijn op onderdelen de overeengekomen afspraken in de CAO Dierenartspraktijken opgenomen. Vervolgens kunnen in de tabel de bestaande arbeidsvoorwaarden worden opgenomen.

Door de CAO te vergelijken met de bestaande arbeidsvoorwaarden kan beoordeeld worden of deze in positieve dan wel negatieve zin afwijken. Indien de bestaande arbeidsvoorwaarden in positieve zin afwijkt kan dit worden aangegeven met een + , indien er sprake is van een negatieve afwijking kan dit worden aangegeven met een -. Indien er sprake is van een vergelijkbare situatie kan dit worden aangegeven met een 0.

Onderwerp	CAO Dierenartspraktijken	Bestaande arbeidsvoorwaarden	Conclusie
<u>Arbeidstijden/duur</u>	<ul style="list-style-type: none">• 40 uur per week/2080 uur per jaar• arbeidstijd kan per week met max. 25% worden vermeerderd of verminderd• 5-daagse werkweek		
Toeslagen	<ul style="list-style-type: none">• feestdagen: 100% toeslag, en compensatie in vrije tijd indien feestdag op vaste werkdag valt• overwerk indien de 520 uur in een periode van drie maanden wordt overschreden: compensatie in vrije tijd van 1,5 uur per overwerkuur (150%) of uitbetaling• voor consignatiediensten: € 0,70 per geconsigneerd uur.• een toeslag voor werken opinconveniente uren: maan-/vrijdag tussen 21.00-24.00 uur: 50%		

	<p>maan-/zaterdag tussen 00.00-07.00 uur: 100%</p> <p>zaterdag tussen 13.00-20.00 uur: 50%</p> <p>zaterdag tussen 20.00-24.00 uur: 100%</p> <p>zon en feestdagen:100%</p>		
Beloning (zie bijlage)	<ul style="list-style-type: none"> • salaris afhankelijk van functie-indeling • salarisaanpassing 0% tot 7% afhankelijk van beoordeling • vergoeding voor woon-werkverkeer: € 0,19 voor de km's tussen 5-25 (enkele reis) • vergoeding voor zakelijk verkeer: € 0,19/km • produkten eigen bedrijf: fiscale regeling tot maximaal € 475 korting per jaar. • fiscale faciliteit vakbondscontributie: verlaging bruto loon met lidmaatschapskosten. 		
Arbeidsongeschiktheid	<p>Loondoorbetaling bij ziekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • week 7 t/m 104 85% 		
Vakantiedagen	<ul style="list-style-type: none"> • 25 vakantiedagen op jaarbasis 		
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Dierenartsassistenten vallen onder de pensioenregeling Zorg en Welzijn: 2/3 deel premie is werkgeverspremie 		

Bijlage: beloning dierenartsassistenten

NB : Deze tabellen dienen horizontaal gelezen te worden.

Tabel 1A Bruto maandsalaris per 1 januari 2010 (incl. 1% structurele loonsverhoging) én het maandsalaris 2010 ná toekenning van de periodiek (1%)

	salaris 2009	salaris 2010 (incl. 1% structurele loonsverhoging)	salaris 2010 (incl. periodiek 1%)
1	1.087,51	1098,39	1109,37
2	1.248,82	1261,31	1273,92
3	1.409,00	1423,09	1437,32
4	1.567,98	1583,66	1599,50
5	1.644,59	1661,04	1677,65
6	1.718,87	1736,06	1753,42
7	1.796,63	1814,60	1832,74
8	1.868,58	1887,27	1906,14
9	1.948,68	1968,17	1987,85
10	2.024,12	2044,36	2064,80
11	2.101,87	2122,89	2144,12
12	2.177,31	2199,08	2199,08

Tabel 1B Bruto uurloon per 1 januari 2010 (incl. 1% structurele loonsverhoging) én het uurloon 2010 ná toekenning van de periodiek (1%)

	Uurloon (incl. 1% structurele loonsverhoging)	uurloon (incl periodiek 1%)
1	6,34	6,40
2	7,28	7,35
3	8,21	8,29
4	9,14	9,23
5	9,58	9,68
6	10,02	10,12
7	10,47	10,57
8	10,89	11,00
9	11,36	11,47
10	11,79	11,91
11	12,25	12,37
12	12,69	12,69

TABEL 1C Bruto maandsalarissen met ingang van 1 juli 2010 voor de functiegroep DIERENARTSASSISTENTEN

Het uurloon is te berekenen door het maandsalaris te delen door 173,33.

NB: zie ook tabel 2A; een medewerker kan niet minder dan het wettelijk minimum (jeugd) loon verdienen.

	21 jaar en jonger	22 jaar			
ingroeischaal 1	1225,13	1276,64			
ingroeischaal 2	1432,18	1470,56			
ingroeischaal 3	1556,41	1556,41			
			Dierenartsassistent A	Dierenartsassistent B	Dierenartsassistent C
Aanloopsalaris*			1422,08	1631,15	1844,26
Aanvangssalaris			1471,57	1690,74	1910,92
Eindsalaris			1872,54	2303,81	2604,79

TABEL 1D Bruto maandsalarissen met ingang van 1 januari 2011 voor de functiegroep DIERENARTSASSISTENTEN (incl. 1% loonsverhoging)

Het uurloon is te berekenen door het maandsalaris te delen door 173,33.

NB: zie ook tabel 2A; een medewerker kan niet minder dan het wettelijk minimum (jeugd) loon verdienen.

	21 jaar en jonger	22 jaar		
ingroeschaal 1	1.237,38	1.289,41		
ingroeschaal 2	1.446,50	1.485,27		
ingroeschaal 3	1.571,97	1.571,97		
			Dierenartsassistent A	Dierenartsassistent B
				Dierenartsassistent C
Aanloopsalaris*	1.436,30	1.647,46	1.862,70	
Aanvangssalaris	1.486,29	1.707,65	1.930,03	
Eindsalaris	1.891,27	2.326,85	2.630,84	

TABEL 2A Wettelijk minimum(jeugd)lonen per 1 januari 2010

Leeftijd	maandsalaris
23 jaar	1.407,60
22 jaar	1.196,45
21 jaar	1.020,50
20 jaar	865,65
19 jaar	739,00
18 jaar	640,45
17 jaar	556,00
16 jaar	485,60
15 jaar	422,30