

Aftale om løn- og ansættelsesforhold for Jordbrugsakademikere

1. Parter

Aftalen er indgået mellem Jordbrugsakademikerne og DLBR og er gældende for de rådgivningsvirksomheder, der tiltræder aftalen.

2. Dækningsområde

Aftalen omfatter jordbrugsakademikere og husholdningskonsulenter samt bachelorer fra KU Science og tilsvarende. Undtaget er centerledere/direktører og ledende medarbejdere

3. Aftaleperiode

Aftalen gælder for perioden 1. april 2018 til 31. marts 2021.
Aftalen har virkning fra 1. april 2018. Aftalen er gældende til den afløses af en anden aftale mellem parterne eller aftalen er opsagt af en af parterne til bortfald efter 1. april 2021. Ved udløb af en aftaleperiode vil en ny aftale alene være gældende for de rådgivningsvirksomheder, der tiltræder den ny aftale. Hver rådgivningsvirksomhed kan ved udløbet af en aftaleperiode således frit opsige sin tiltrædelse.

4. Løn og pension

Lønssystemet består af:

- A. Basisløn
- B. Pension
- C. Individuelle tillæg

Alle tillæg ydes som bruttobeløb inkl. pension. Den ansatte vælger, hvor meget af tillægget der skal indbetales til pensionsordning.

Ad C:

Allerede ydede individuelle tillæg fortsætter på samme vilkår som hidtil.

Til bachelorer anvendes skalaen med 88 %.

Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2018

Anciennitet	Basisløn i kr. pr. mdr.	Pension 16%	Basisløn inkl. pension
0-1 år	29.310,34	4.689,66	34.000
1-2 år	29.310,34	4.689,66	34.000
2-3 år	30.172,41	4.827,59	35.000
4 år	31.034,48	4.965,52	36.000

Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2020

Anciennitet	Basisløn i kr. pr. mdr.	Pension 16%	Basisløn inkl. pension
0-1 år	29.310,34	4.689,66	34.000
1-2 år	30.172,41	4.827,59	35.000
3 år	31.034,48	4.965,52	36.000

Tillæg ydes efter individuel forhandling mellem medarbejderen og arbejdsgiveren ved en årlig lønsamtale, hvis det ønskes af medarbejder eller arbejdsgiver.

Der kan eksempelvis gives tillæg, så den samlede aflønning dækker en given performance, arbejdsprofil, særlige krav til fleksibilitet, særlige kvalifikationer, overarbejde eller arbejde i udlandet.

Det tilstræbes at den enkelte virksomheds lønsum på JA området følger inflationen i Danmark. Prognosen for inflationen fra ØIM udgør 1,5% i 2018 og 1,7% i 2019.

Der sker ingen generel lønregulering i aftaleperioden, ud over reguleringen af basislønnen 1. april 2018.

Lønreguleringen sker individuelt.

Til anciennitet tæller alene ansættelsesperioder med uddannelsesrelevant arbejde. Ved overgang fra ansættelse som bachelor til kandidat fortsættes med den opsparede anciennitet, men med 100 pct. af det aktuelle basistrin.

5. Pensionsordning

Nyansættelser og nuværende medarbejdere:

DLBR virksomheden har følgende to valgmuligheder:

1. Ved tiltrædelsen af aftalen mellem DLBR og JA, Jordbrugsakademikerne, meddeler DLBR virksomheden, at nyansatte skal omfattes af den af DLBR forhandlede pensionsordning, pt. pensionsaftale med PFA, således at medarbejderens pensionsbidrag af basislønnen indbetales til denne pensionsordning. Benyttes denne mulighed har nuværende medarbejdere med pensionsordning i PJD mulighed for at vælge, om de fremtidige pensionsindbetalinger fortsat skal indbetales til PJD eller indbetales til PFA. Dette kan ske i en afgrænset periode aftalt mellem DLBR virksomheden og PFA.

Vælges denne model, skal PFA kontaktes med henblik på at få pensionsaftalen tilrettet, så den også omfatter Jordbrugsakademikere.

2. Ved tiltrædelsen af aftalen mellem DLBR og JA, Jordbrugsakademikerne, meddeler DLBR virksomheden, at nyansatte indtræder som aktivt medlem i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger (PJD) ved ansættelsen. Medarbejdere, der i mere end 2 år har indbetalt til andet pensionsinstitut, kan fortsætte en sådan pensionsordning. Benyttes denne mulighed har nuværende medarbejdere ikke mulighed for at skifte til PFA i aftaleperioden.

Alle medarbejdere:

Den enkelte medarbejder beslutter selv, hvilken pensionsordning, der skal administrere frivillige pensionsbidrag.

5 a. Seniorordning

En medarbejder der fylder 60 år og som går ned i tid til 80 % af fuld tid, får stadig fuld pensionsindbetaling. Hvis medarbejdere under seniorordning går længere ned i tid reguleres pensionsindbetalingen i forhold til den nedsatte arbejdstid. Seniorordningen gælder for medarbejdere, der går ned i tid efter den 1. april 2013.

6. Arbejdstidsregler

Arbejdstiden følger den på arbejdsmarkedet aftalte normale arbejdstid, p.t. 37 timer om ugen ekskl. frokost.

Medarbejderen planlægger selv sit arbejde ud fra de rammer om arbejdets omfang og karakter, som ledelsen udstikker, og må regne med, at overarbejde forekommer. Retningslinjer for over- og merarbejde skal foreligge skriftligt. Særskiit honorering for over- og merarbejde i form af udbetaling eller afspadsring skal godkendes af nærmeste foresatte, forinden arbejdet udføres.

7. Barns 1. og 2. sygedag

Den ansatte kan blive hjemme ved barns 1. og 2. sygedag uden løntræk og om muligt arbejde hjemmefra.

8. Ferietillæg

Ferietillægget udgør 1,5 % af lønnen. Ferietillægget udbetales ved starten af det efterfølgende ferieår.

Ved den nye ferielovs ikrafttræden pr. 1. september 2020 udbetales ferietillægget løbende pr. måned.

9. Ferie med løn til nyuddannede

Der ydes ferie med fuld løn i 5 feriedage til nyuddannede ved ansættelsesforholdets begyndelse. Feriedagene skal afholdes indenfor det første ansættelsesår.

De 5 feriedage følger ferielovens regler.

10. Særlige feriedage

Pr. 1. januar 2019 optjenes 0,42 særlige feriedage med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 særlige feriedage pr. kalenderår, som afvikles løbende.

Ved aftale om placering af særlige feriedage tages så vidt muligt hensyn til medarbejderens ønsker.

Kan der ikke opnås enighed om placering kan arbejdsgiver med et varsel på en måned pålægge medarbejderne at afholde de særlige feriedage.

Retningslinjer for eventuel udbetaling samt overførsel af særlige feriedage til følgende år skal foreligge skriftligt. Særlige feriedage, som kommer til udbetaling, afregnes pr. feriedag ud fra den aktuelle månedsløn (dvs. den aktuelle månedsløn divideret med 160,33 ganget 7,4).

11. Fridage med løn – juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag

Den hidtidige praksis på de enkelte DLBR virksomheder med hensyn til frihed med løn på juleaftensdag, nytårsaftensdag, 1. maj og grundlovsdag gælder også fremover.

12. Frikøb

Medarbejderen har ret til pr. ferieår at købe indtil 5 fridage. Meddelelse herom skal afgives forud for ferieårets begyndelse og placering af dagene aftales med arbejdsgiver.

13. Barsel og adoption

Der er ret til fuld løn og pension under barselsorlov i indtil 32 uger pr. barsel, fordelt med 18 uger til moderen og 4 uger til faderen og 10 uger, der kan fordeles efter forældrenes ønske.

Der er ret til fuld løn og pension i op til 4 uger før og 28 uger efter adoption.

Der er yderligere ret til sædvanlig pensionsindbetaling i en udvidet barselsperiode fra

33. til 58. uge. Adoption er ligestillet hermed. Der betales i det efterfølgende ferieår fulde feriepenge også for optjeningsperioden, hvor der udelukkende er indbetalt til pensionsordning.

Lønudbetalingen sker under forudsætning af, at arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion. Bliver refusionen reduceret, kan arbejdsgiver nedsætte lønnen forholdsmæssigt.

Senest 8 uger efter fødsel/adoption skal medarbejderen meddele omfang og placering af den samlede orlov.

14. Kompetenceudvikling

Den ansatte har ret og pligt til den for stillingens udfyldelse nødvendige kompetenceudvikling, idet deltagelse i kurser og møder dog sker efter aftale med virksomheden.

DLBR støtter Jordbrugsakademikernes planer om at arrangere en årlig flerfaglig 1-dags konference for jordbrugsakademikere, konsulenter m.fl. DLBR giver input, sparring m.m. og søger at sprede interessen for arrangementet, så det bliver velbesøgt. Jordbrugsakademikerne får fuld løn til deltagelse i arrangementet, og arbejdsgiver betaler deltagergebyret, dog maksimalt 1.500 kr. pr. gang.

15. Kundeklausul

Der kan anvendes kundeklausul, jf. Lov om ansættelsesklausuler. Vilkårene skal fremgå af ansættelseskontrakten.

16. Øvrige vilkår

Hvad der ikke er fastlagt i denne aftale, kan frit aftales lokalt eller individuelt.

Den i funktionærlovens § 2 b nævnte frist nedsættes til 9 måneder.

Der kan ikke efter den 1. april 2015 indgås individuelle ansættelsesaftaler om anvendelse af 120-dages-reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2.

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet, medmindre individuelle kontrakter eller denne aftale stiller den ansatte bedre.

Dansk Magisterforening kan tilslutte sig aftalen for ansatte magistre.

Jordbrugsakademikerne forhandler på vegne Dansk Magisterforening.

17. Uoverensstemmelser

Ved uoverensstemmelser vedrørende ansættelsesforholdet skal parterne søge råd hos deres respektive organisationer, forinden yderligere skridt til konfliktløsning tages.

Såfremt enighed ikke kan opnås mellem organisationerne, skal tvisten afgøres ved en voldgiftsret i den kreds, hvor arbejdsstedet er beliggende. Voldgiftsretten består af én formand og to voldgiftsmænd. Hver part har ret til at udpege hver sin voldgiftsmand. Voldgiftsmændene udpeger i forening en formand. Hvis der ikke kan opnås enighed, udpeges denne af Sø- og Handelsretten. Formanden skal være dommer.

Voldgiftsrettens kendelse er bindende for parterne og kan ikke indbringes for nogen domstol. Voldgiftsretten træffer i kendelsen bestemmelse om betaling af udgifterne ved voldgiften og kan pålægge en part at betale sagsomkostninger til en anden part. Godkendelse i parternes besluttende organer er en forudsætning for denne aftales gyldighed.

Den.

DLBR

Benny Kirkegaard

Henrik Damgren

Tage Hansen

JA

A handwritten signature in black ink that reads "Jess Jørgensen". The signature is written in a cursive style with a large initial 'J'.

Jess Jørgensen
Formand JAs forhandlingsudvalg