



Aftale om løn- og ansættelsesforhold for Jordbrugsakademikere og husholdningskonsulenter

1. Parter

Aftalen er indgået mellem Jordbrugsakademikerne og DLBR og er gældende for de landøkonomiske foreninger og rådgivningscentre, der tiltræder aftalen.

2. Dækningsområde

Aftalen omfatter jordbrugsakademikere og husholdningskonsulenter samt bachelorer fra KU Science og tilsvarende. Undtaget er centerledere/direktører og ledende medarbejdere. Landskonsulenter og specialkonsulenter ansat efter 1. april 2011 er omfattet af aftalen dog undtaget de landskonsulenter og specialkonsulenter, der er ansat på Videncentret for Landbrug.

3. Aftaleperiode

Aftalen gælder for perioden 1. april 2015 til 31. marts 2018.

Aftalen har virkning fra 1. april 2015. 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 2018. Fra 1. april 2018 vil en ny aftale alene være gældende for de foreninger/rådgivningsvirksomheder, der tiltræder den ny aftale. Hver forening/rådgivningsvirksomhed kan fra 1. april 2018 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 %. Til husholdningskonsulenter anvendes skalaen med 94 %, medens husholdningskonsulenter ansat før 1. april 2005 er berettigede til at fortsætte efter hidtidig aflønningsmodel jf. protokollatet til aftalen af 17. juni 2005. Sidstnævntes lønninger procentreguleres i overensstemmelse med statens takster.

Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2015

Anciennitet Basisløn i kr. pr. md.

pr. 1.4.2015 Pension 16 % Basisløn inkl. pension

1 - 3 år 28.299,21 4.527,87 32.827,08

4. og efterflg. år 30.658,10 4.905,29 35.563,39

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 arbejdsprofil, særlige krav til fleksibilitet, særlige kvalifikationer, overarbejde eller arbejde i udlandet.

Der sker ingen generel lønregulering i aftaleperioden. I hvert af årene 2015, 2016 og 2017 sker der en individuel regulering af lønnen med gennemsnitligt mindst 1 %.

DLBR orienterer ved aftaleperiodens udløb Jordbrugsakademikerne, om lønudviklingen de enkelte år opfylder dette punkt i aftalen.

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

Medarbejderen 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.

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. Særskilt 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.

9. Ferie med løn til nyuddannede

Der ydes ferie med fuld løn i 3 uger til nyuddannede medarbejdere, der ansættes pr.

1. maj 2011 eller senere. Tildelingen af feriedage sker efter følgende model:

Ansættelsens start - Antal feriedage med fuld løn i det pågældende ferieår



Marts – april 0 dage

Maj – november 15 dage (3 uger)

December – februar 5 dage (1 uge)

Det næstkommende ferieår er medarbejderen berettiget til ferie med fuld løn som optjent, dog minimum 3 uger. Såfremt medarbejderen har optjent mindre end 3 ugers ferie suppleres der op til 3 ugers ferie.

Har en medarbejder optjent ferie med feriegodtgørelse andetsteds modregnes feriepenge herfra i lønnen.

Fratræder medarbejderen i pågældende ferieår eller næstkommende ferieår vil feriedage tildelt efter ovennævnte model blive indbetalt til feriekonto i det omfang feriedagene ikke er afholdt.

10. Særlige feriedage

Der optjenes 5 særlige feriedage pr. kalenderår, som afvikles i det følgende ferieår.

For ansættelse i mindre end et kalenderår optjenes forholdsmæssigt.

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 ferieår skal foreligge skriftligt. Særlige feriedage, som kommer til udbetaling, afregnes pr. feriedag ud fra den aktuelle månedsløn (d.v.s. 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 – dvs. efter 1. april 2015.



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. Funktionærloven. Vilklårene 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. 17. februar 2015

DLBR Jordbrugsakademikerne

Johannes Elbæk, Henning Otte Hansen

Henrik Damgren, John Ertmann

Benny Kirkegaard, Keld Olsen