

Aftale om løn- og ansættelsesforhold for Jordbrugsakademikere

1. Parter

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

2. Dækningsområde

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

3. Aftaleperiode

Aftalen gælder for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024.

Aftalen har virkning fra 1. april 2021. 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 2024. 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.

Begge parter er enige om at sikre og dokumentere aftalens overholdelse.

Aftalen forudsætter godkendelse i parternes respektive organer og træder i kraft senest 1. april 2021. DLBR giver JA besked om deltagende centre senest 17. marts 2021 samt løbende om efterfølgende tilsluttede centre.

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 2021

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

Tillæg ydes efter individuel forhandling mellem medarbejderen og arbejdsgiveren ved en årlig lønsamtale. Alle medarbejdere har ret til en årlig lønsamtale. Arbejdsgiveren oplyser, hvornår der er mulighed for en lønsamtale

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.

I aftaleperioden fra 1. april 2021 til 31. marts 2024 giver den enkelte DLBR virksomhed de ansatte omfattet af denne aftales dækningsområde en gennemsnitlig samlet lønstigning for hver medarbejder på mindst 4,5 %. Hver medarbejder er heraf sikret en individuel lønstigning på mindst 2% i aftaleperioden fordelt med 0,5% fra den. 1. april 2021, 0,5 % fra den 1. april 2022 og 1% fra den 1. april 2023.

Lønstigningerne beregnes på baggrund af medarbejderens bruttoløn, inkl. arbejdsgiverens andel af pensionsbidrag.

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

Hvis der anvendes jobløn eller lignende vilkår, har medarbejderen krav på en beskrivelse af sammenhængen mellem arbejdstid og løn.

Jobløn er kendetegnet ved, at der i lønnens fastsættelse er taget stilling til at overarbejde kan forekomme. Medarbejderen har derfor ikke krav på at få overarbejde udbetalt eller krav på afspadsring.

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:

DLBR virksomheden har følgende to valgmuligheder:

1. Nyansatte indtræder i den af DLBR forhandlede pensionsordning, pt. pensionsaftale med PFA, således at medarbejderens pensionsbidrag af basislønnen indbetales til denne pensionsordning.
2. Nyansatte indtræder 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.

DLBR orienterer JA om, hvilken valgmulighed i punkt 5, som deres medlemsvirksomheder har valgt og evt. løbende ændringer. DLBR orienterer ligeledes JA, hvis der sker ændringer i den af DLBR forhandlede pensionsordning, som angives i punkt 1 under dette afsnit.

Alle medarbejdere:

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

6. 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.

7. 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.

8. Barns 1. og 2. sygedag

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

9. Ferietillæg

Ferietillægget udgør 1,5 % af lønnen. Ferietillægget udbetales i overensstemmelse med ferieloven. En medarbejder, som fratræder, har ret til udbetaling af optjent ferietillæg frem til fratrædelsen. En medarbejder kan således ikke miste retten til optjent ferietillæg i forbindelse med fratrædelse.

10. Særlige feriedage

Fra aftaleperiodens start optjenes 0,42 særlige feriedage med løn for hver måneds ansættelse svarende til 5 særlige feriedage pr. ferieår. De særlige feriedage afholdes i overensstemmelse med princippet i ferielovens § 6, stk. 1.

De særlige feriedage optjent mellem 1. april 2021 til 1. september 2021 kan de enkelte virksomheder aftale med medarbejderne, at de kan afholdes frem til udgangen af 2022.

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, adoption og sorgorlov

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.

Sorgorlov:

Der ydes fuld løn og pension under sorgorlov til medarbejdere i henhold til barselsloven herom i det omfang de udnytter retten, hvis de mister et barn inden barnet er 18 år, eller barnet er dødfødt. Reglerne gælder tilsvarende for adoptanter, herunder kommende adoptanter.

Såfremt medarbejderens forhold eller undladelser medfører, at arbejdsgiver mister retten til refusion af dagpenge, er arbejdsgiver berettiget til at modregne eller tilbageholde et beløb svarende til den manglende refusion i medarbejderens løn.

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 JA's årlige flerfaglige 1-dags konference for JA-medlemmer, konsulenter m.fl. DLBR giver input, sparring m.m. og søger at sprede interessen for arrangementet, så det bliver velbesøgt. JA-medlemmer får fuld løn til deltagelse i arrangementet, og arbejdsgiver betaler deltagergebyret, dog maksimalt 1.500 kr. pr. gang.

JA har i aftaleperioden mulighed for én gang, at konvertere den årlige konference til 2 timers betalt frihed til deltagelse i et af JA indbudt arrangement. Arbejdsgiver betaler transport til arrangementet.

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 § 2b 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.

Dato:

Dato:

DLBR

JA

Benny Kirkegaard

Henning Otte Hansen

Tage Hansen

Mette Mønsted

Mads Birk Kristoffersen

PENNEO

Underskrifterne i dette dokument er juridisk bindende. Dokumentet er underskrevet via Penneo™ sikker digital underskrift. Underskrivernes identiteter er blevet registeret, og informationerne er listet herunder.

“Med min underskrift bekræfter jeg indholdet og alle datoer i dette dokument.”

Mads Birk Kristoffersen

Underskriver

Serienummer: CVR:31123992-RID:1282139487565

IP: 87.54.xxx.xxx

2021-02-26 13:24:40Z

NEM ID 

Henning Otte Hansen

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-907062770669

IP: 130.226.xxx.xxx

2021-02-26 13:51:29Z

NEM ID 

Mette Kirstine Brink Mønsted

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-806925828456

IP: 193.104.xxx.xxx

2021-02-26 16:15:09Z

NEM ID 

Tage Hansen

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-645299346928

IP: 2.109.xxx.xxx

2021-02-27 06:35:13Z

NEM ID 

Benny Kirkegaard

Underskriver

Serienummer: PID:9208-2002-2-273429745420

IP: 93.166.xxx.xxx

2021-02-27 19:20:13Z

NEM ID 

Penneo dokumentnøgle: EJBPO-EZYGZ-VGMQJ-SOIAL-YPBDW-VEEEK

Dette dokument er underskrevet digitalt via **Penneo.com**. Signeringsbeviserne i dokumentet er sikret og valideret ved anvendelse af den matematiske hashværdi af det originale dokument. Dokumentet er låst for ændringer og tidsstemplet med et certifikat fra en betroet tredjepart. Alle kryptografiske signeringsbeviser er indlejret i denne PDF, i tilfælde af de skal anvendes til validering i fremtiden.

Sådan kan du sikre, at dokumentet er originalt

Dette dokument er beskyttet med et Adobe CDS certifikat. Når du åbner dokumentet

i Adobe Reader, kan du se, at dokumentet er certificeret af **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette er din garanti for, at indholdet af dokumentet er uændret.

Du har mulighed for at efterprøve de kryptografiske signeringsbeviser indlejret i dokumentet ved at anvende Penneos validator på følgende websted: <https://penneo.com/validate>