

# Aftale om løn- og ansættelsesforhold for Jordbrugsteknologer og jordbrugsteknikere

## 1. Parter

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

## 2. Dækningsområde

Aftalen omfatter jordbrugsteknikere og – teknologer, samt jordbrugsbachelorere. Undtaget er chefkonsulenter, centerledere og tilsvarende ledende medarbejdere.

## 3. Aftaleperiode

Aftalen har virkning fra 1. april 2013 og udløber uden varsel 31. marts 2015. Samtidig ophører alle tiltrædelsesaftaler. Såfremt der er enighed om at forhandle en ny aftale, forlænges aftaleperioden efter behov i op til 2 måneder.

## 4. Løn og pension

Lønsystemet består af:

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

*Ad A:*

Pr. 1. april 2013 er nedenstående basisløn, alle tillæg og nedenstående pensionsbidrag reguleret med 0 %. Dette er indregnet i nedenstående tabel.

Pr. 1. april 2014 reguleres basisløn, tillæg og deraf følgende pensionsbidrag med 1,05 %. Der kan modregnes for lønstigning på medarbejdere, hvis individuelle tillæg ligger over kr. 10.000,00 brutto/måned. Ingen kan dog samlet set gå ned i løn. Det beløb som denne nedregulering måtte medføre anvendes til individuelle lønreguleringer til gruppen andet sted i virksomheden.

Den generelle regulering sker på basisløn, pension og individuelle tillæg.

*Ad B:*

Pensionsbidraget beregnes ud fra basislønnen. Pensionsbidraget udgør 15 % fordelt med 10 % til arbejdsgiveren og 5 % til medarbejderen. Med virkning fra den 1. april 2014 reguleres arbejdsgivers pensionsbidrag til 10,6 %.

*Ad C:*

Der skal i perioden fra 1. april 2014 til 31. marts 2015 udmøntes 0.54 % til individuelle lønreguleringer.

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

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

## Jordbrugsteknologer og teknikere:

### Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2013

Anciennitet	Basisløn i kr. pr. md. pr. 1.4.2013	Basisløn inkl. arbejdsgiverbetalt pension	Pension 15 % (heraf 10 % arbejdsgiverbetalt)
1. år	23.720,55	26.092,61	3.558,08
2. år	24.304,88	26.735,37	3.645,73
3. år	25.123,16	27.635,48	3.768,47

### Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2014

Anciennitet	Basisløn i kr. pr. md. pr. 1.4.2014	Basisløn inkl. arbejdsgiverbetalt pension	Pension 15,6 % (heraf 10,6 % arbejdsgiverbetalt)
1. år	23.969,62	26.510,40	3.739,26
2. år	24.560,08	27.163,45	3.831,37
3. år	25.386,95	28.077,97	3.960,36

## Jordbrugsbacheloror:

### Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2013

Anciennitet	Basisløn i kr. pr. md. pr. 1.4.2013	Basisløn inkl. arbejdsgiverbetalt pension	Pension 15 % (heraf 10 % arbejdsgiverbetalt)
1. år	23.784,81	26.163,29	3.567,72
2. år	25.947,69	28.542,46	3.892,15
3. år	28.110,57	30.921,63	4.216,59

### Basisløn med tilhørende bidrag til pension pr. 1. april 2014

Anciennitet	Basisløn i kr. pr. md. pr. 1.4.2014	Basisløn inkl. arbejdsgiverbetalt pension	Pension 15,6 % (heraf 10,6 % arbejdsgiverbetalt)
1. år	24.034,55	26.582,21	3.749,39
2. år	26.220,14	28.999,47	4.090,34
3. år	28.405,73	31.416,74	4.431,29

Til anciennitet tæller alene ansættelsesperioder indenfor samme jobområde.

## 5. Pensionsordning og gruppeliv

Medarbejderen indtræder ved ansættelsen som aktivt medlem i pensionsaftalen mellem DLBR, JID og PFA

Den ansatte tilsluttes den eksisterende gruppelevsordning. Præmien betales af arbejdsgiver.

## 6. Fratrædelsesalder

Medmindre andet er aftalt, fratræder medarbejderen uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, medarbejderen fylder 70 år.

## 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 overarbejde skal foreligge skriftligt.

Eksempelvis kan der aftales en løn, hvor honorering af overarbejde er indeholdt.

Aftale om beordret overarbejde og eventuel honorering skal foreligge før arbejdets udførelse.

#### **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 ved starten af det efterfølgende ferieår.

#### **10. 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
Januar – april	10 dage (2 uger)
Maj – december	15 dage (3 uger)

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.

#### **11. Særlige feriedage**

Der optjenes 5 særlige feriedage pr. kalenderår, som afvikles i det følgende ferieår. For ansættelse i mindre end et kalenderår optjenes forholdsmæssigt.

Særlige feriedage placeres på samme måde som feriedage.

Retningslinjer for eventuel udbetaling samt overførsel af særlige feriedage til følgende ferieår skal foreligge skriftligt.

#### **12. Barsel og adoption**

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

Der er yderligere ret til sædvanlig pensionsindbetaling i en udvidet barselsperiode fra 33. til 58. uge. Adoption er ligestillet hermed. Der indbetales 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.

### 13. 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.

### 14. Kunde Klausul

Der kan anvendes kunde klausul, jf. Funktionærloven. Vilklårene skal fremgå af ansættelseskontrakten.

### 15. Øvrige vilkår

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

Der nedsættes en arbejdsgruppe som i aftalens 1. år gennemgår punkt 10 (ferie til nyuddannede og 12 (barsel) med henblik på præcisering og fremkomme med ændringsforslag.

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

### 16. 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.

### 17. Godkendelse

Såfremt forhandlinger mellem DLBR og Jordbrugsakademikerne ender på et højere provenu får det tilsvarende økonomisk virkning på det pågældende gode i indeværende aftale.

Godkendelse i parternes besluttende organer er en forudsætning for denne aftales gyldighed.

Den 21. marts 2013

DLBR

Jan Mousing

Johannes Elbæk

Torben Jensen

JID

Uffe Pilegaard Larsen

Lars Bjørn Hansen

Peter Bromark