

# 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 2015 og udløber uden varsel 31. marts 2018. 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

Lønssystemet består af:

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

Ad A:

Der sker ingen generel lønregulering i aftaleperioden.

Ad B:

Pensionsbidraget beregnes ud fra basislønnen. Pensionsbidraget udgør 15,6 % fordelt med 10,6 % til arbejdsgiveren og 5 % til medarbejderen.

Ad C:

I hvert af de 3 år, pr. 1. april 2015, 1. april 2016 og 1. april 2017 sker der en gennemsnitlig individuel regulering af lønnen med 1%. DLBR orienterer ved aftalens udløb JID om lønudviklingen i aftaleperioden.

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 2015

| Anciennitet | Basisløn i kr. pr. md.<br>pr. 1.4.2015 | Basisløn inkl.<br>arbejdsgiverbetalt<br>pension | Pension 15,6 %<br>(heraf 10,6 %<br>arbejdsgiverbetalt) |
|-------------|--|---|--|
| 1. år -     | 25.386,95                              | 28.077,98                                       | 3.960,36   |

## Jordbrugsbacheloror:

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

| Anciennitet | Basisløn i kr. pr. md.<br>pr. 1.4.2015 | Basisløn inkl.<br>arbejdsgiverbetalt<br>pension | Pension 15,6 %<br>(heraf 10,6 %<br>arbejdsgiverbetalt) |
|-------------|--|---|--|
| 1 - 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 gruppelev

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. 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 2015.

### 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 |
| 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.

### 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. 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.

### 13. 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.

### 14. 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.

### 15. 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 tager initiativ til en tværfaglig rådgiverkongres i løbet af aftaleperioden. DLBR indkalder JID og JA (Jordbrugsakademikerne) til at indgå i en arbejdsgruppe, som skal stå for arrangementet. DLBR stiller en sekretær til rådighed. JID'ere aflønnes svarende til en almindelig arbejdsdag ved deltagelse i arrangementet, og arbejdsgiver betaler deltagergebyret, dog maksimalt 1.500 kr. pr. år. Beløbet kan puljes for aftaleperioden.

#### 16. Kunde Klausul

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

#### 17. 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.

#### 18. 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.

#### 19. 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 25. marts 2015

DLBR

*Johannes Elbek*

JID

Johannes Elbek

*Uffe Pilegaard Larsen*

Uffe Pilegaard Larsen

Henrik Damgren

*Lars Bjørn Hansen*

Lars Bjørn Hansen

Benny Kirkegaard

Peter Bromark

*Peter Bromark*

AF 4/11