

TILTRÆDELSESOVERENSKOMST
MELLEM JA OG HEDEDANMARK
FOR JORDBRUGSAKADEMIKERE

26/9-13
JDT

§ 1. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR

Stk. 1 Den til enhver tid gældende overenskomst (lokalkaftale) mellem Danske Skov- og Landskabsingeniører og HedeDanmark er gældende for jordbrugsakademikere omfattet af denne overenskomst, jf. § 2, medmindre andet er aftalt nedenfor.

§ 2. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1 Overenskomsten omfatter samtlige HedeDanmarks og datterselskabers (nedenfor kaldet selskabet) medarbejdere, der er jordbrugsakademikere, og varetager funktioner, der normalt varetages af jordbrugsakademikere og som er medlem af JA.

Stk. 2 Medarbejdere, som indtager ledende stillinger - p.t. direktører, stabschefer, afdelingschefer, regionschefer og driftschefer - falder udenfor overenskomstens område.

Såfremt disse medarbejdere ændrer funktionsområder til et område, som ikke er omfattet af de ovennævnte funktionsområder, omfattes de på ny af overenskomsten.

Stk. 3 Medarbejdere, der udfører arbejdsfunktioner, der er væsentligt forskellige fra øvrige jordbrugsakademikeres arbejdsfunktioner eller typisk forudsætter et væsentlig anderledes uddannelsesmæssigt grundlag, kan efter aftale med JA holdes uden for overenskomstens område.

§ 3 LØNFORHOLD

Stk 1: Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem selskabet og medarbejderen.

Stk 2: Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, resultater, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3: Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold pr. 1. marts hvert år sker efter følgende procedure:

Dialogmøde/central forhandling

Når der er minimum 10 ansatte, som er omfattet af nærværende overenskomst og der er valgt en tillidsrepræsentant gennemføres nedenstående:

Inden gennemførelse af de individuelle lønsamtaler afholdes mellem gruppens tillidsrepræsentant og selskabet et dialogmøde omkring de medarbejdere, der er omfattet af nærværende overenskomst. På mødet drøftes specielle ønsker og udfordringer vedrørende løn, herunder:

26/5-13
JDT

- om der er nogle medarbejdere, der i den kommende periode er i risiko for ikke at opnå den løn, der er opgivet for de forskellige anciennitetstrin jvf lønreguleringsgarantien.
- Eventuelle opståede misforhold mellem en medarbejders lønindplacering og dennes faglige eller ansvarsmæssige kompetence

Parterne er enige om, at følgende forhold skal kortlægges:

- Eksisterende lønniveau - som den gennemsnitlige månedsløn for september måned de seneste to år for alle JA'ere, der er omfattet af overenskomsten
- Den gennemsnitlige anciennitet svarende til ovenstående

Umiddelbart efter den årlige lønfastsættelse beregner selskabet den gennemsnitlige månedsløn og den gennemsnitlige anciennitet for medarbejderne og orienterer tillidsrepræsentanten om resultatet.

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan JA enten på enkeltpersoners vegne eller på gruppens vegne rette henvendelse til HedeDanmark for en dialog.

Individuel lønforhandling

Hver medarbejder har herudover ret til en individuel lønforhandling med sin nærmeste foresatte en gang om året. Det tilstræbes, at lønforhandlingerne er afsluttet inden den 20. marts hvert år.

Lønforhandlingerne har til hensigt at sikre, at medarbejdere ansat i selskabet får en aflønning, som muliggør, at selskabet kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Lønreguleringsgaranti for JA'ere

I forbindelse med den årlige lønfastsættelse forventes det, at medarbejderne kan opnå nedenstående lønniveau

Lønniveau'et udregnes på grundlag af JA's lønstatistik for privatansatte medlemmer i september måned i året forud for lønfastsættelsen pr. 1. marts, idet lønninger for gruppen "alle privatansatte" anvendes.

På grundlag af de nævnte lønoplysninger udregnes 11 punkter:

Fem års anciennitet (lønnen for 4 år + lønnen for 5 år + lønnen for 6 år) divideret med 3

Seks års anciennitet (lønnen for 5 år + lønnen for 6 år + lønnen for 7 år) divideret med 3

... osv...

Fjorten års anciennitet (lønnen for 13 år + lønnen for 14 år + lønnen for 15 år) divideret med 3

Femten års anciennitet (lønnen for 14 år + lønnen for 15 år + lønnen for 16 år) divideret med 3

Med udgangspunkt i de elleve punkter udregnes en linje L (lineær regression).

Lønreguleringsgarantien illustreres med en lige linje, der starter i punktet ved fem års

anciennitet og et lønniveau der er 90 % af den løn, som linjen L viser ved fem års anciennitet og knækker i punktet ved femten års anciennitet og et lønniveau der er 80 % af den løn som linjen L viser ved femten års anciennitet.

Fra 15 års anciennitet og opefter er linjen vandret

Ved beregning af medarbejdernes anciennitet tages udgangspunkt i medarbejderens kandidat-år. Såfremt medarbejderen har mere end to års forskel på kandidat-år og relevant

26/9-13
DDT

beskæftigelsesanciennitet anvendes den relevante beskæftigelsesanciennitet som indplaceringsgrundlag.

Materialet udarbejdes både med de aktuelle tal for september og fremskrevet til 1. marts det følgende år, ved at alle løntal forøges med halvdelen af den gennemsnitlige lønstigning som lønstatistikken viser for det foregående år.

JA fremsender til HedeDanmark hvert år i november måned:

- Grundlaget for beregningen af lønreguleringsgarantien
- Resultatet af beregningen både som tabel og grafisk illustreret.

Medarbejdere, der ikke opnår en løn, der lever op til lønreguleringsgarantien

I situationer hvor selskabet undtagelsesvis ikke kan leve op til lønreguleringsgarantien for en jordbrugsakademiker skal der gennemføres en samtale med den pågældende medarbejder om årsagen til dette. Der skal desuden aftales klare succeskriterier og tidsfrister for, hvordan medarbejderen igen kan opnå lønreguleringsgarantien..

For medarbejdere med en anciennitet under fem år.

Det er hensigten, at medarbejdere med en anciennitet under fem år opnår en lønregulering, så de med ensartet årlig lønstigning mindst vil opnå det forventelige lønniveau på femte anciennitetstrin. Hvis ikke det er sandsynligt, at en medarbejder med en anciennitet på under fem år opnår en løn svarende til lønreguleringsgarantien på femårs-tidspunktet afholdes en samtale svarende til "Medarbejdere, der ikke opnår en løn, der lever op til lønreguleringsgarantien"

Ph. D. studerende m.fl.

Ph. D. studerende er ikke omfattet af § 3.

§ 4 PENSION

Der tilbageholdes og indbetales som minimum 9 % af bruttomånedslønnen til en pensions-kasse/-ordning efter medarbejderens eget valg.

§ 5 OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1 Den enkelte jordbrugsakademiker kan senest den 1. marts 2014 vælge i stedet for at være omfattet af denne overenskomst, at være omfattet af overenskomst mellem Hedeselskabet og Jordbrugsakademikerne indgået for perioden 2005 - 2008.

Stk. 2 Jordbrugsakademikere ansat på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden kan indtil et år efter ikrafttrædelsesdatoen omgøre sit valg i henhold til stk. 1.

§ 6 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1 Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2014 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 28/29. februar dog tidligst d. 28. februar 2015.

26/9-13
DDT

Stk. 2 Er forhandling om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløb, gælder overenskomstens bestemmelser fortsat, indtil ny overenskomst er indgået.

Stk. 3 I fald der ikke genforhandles en overenskomst mellem DSL og HedeDanmark, gælder den sidst gældende overenskomst indgået mellem DSL og HedeDanmark stadig for medarbejdere ansat i henhold til denne overenskomst.

Viborg d. 26/9-2013

For HedeDanmark a/s

D.D. Thomsen

For Jordbrugsakademikerne



26/9-13
DDT

Bilag 1: Eksempel på det materiale som JA fremsender til HedeDanmark i november måned

Link til JA's lønstatistik

<https://www.ja.dk/loenogansaettelse/loen/statistik/Documents/Rapport%20JA%202012.pdf>

Fig 1: Kurve der viser alle lønstatistikens tal bearbejdet, så alle trinnene 5-15 års anciennitet fra statistikken er lagt sammen med året før og året efter og divideret med tre, så kurven bliver udjævnet for enkelte års variationer.

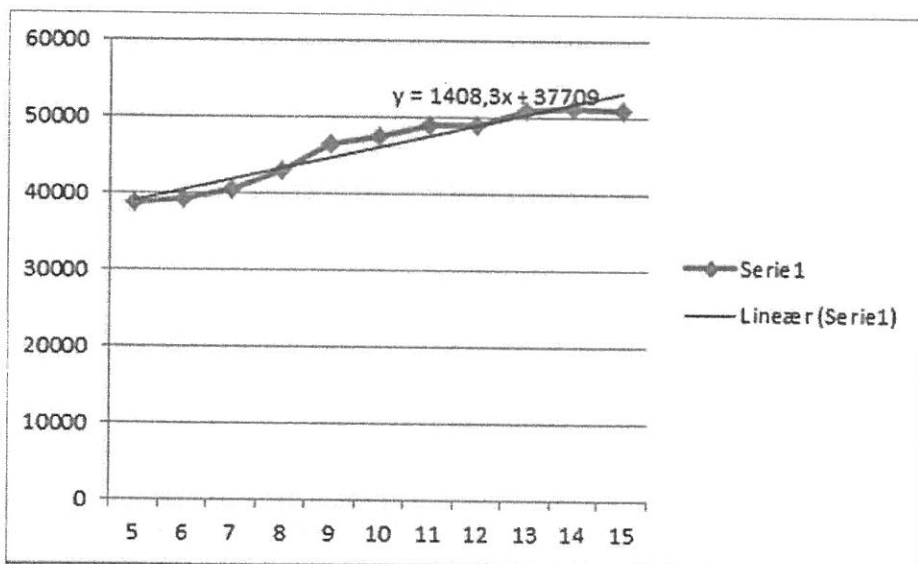
Med lineær regression (i excell) dannes en ret linje. $Y=1408,3X + 37709$

Fig. 2: Løngarantien

Lønnen v. 5 år ganges med 0,9 og lønnen ved 15 år ganges med 0,8.

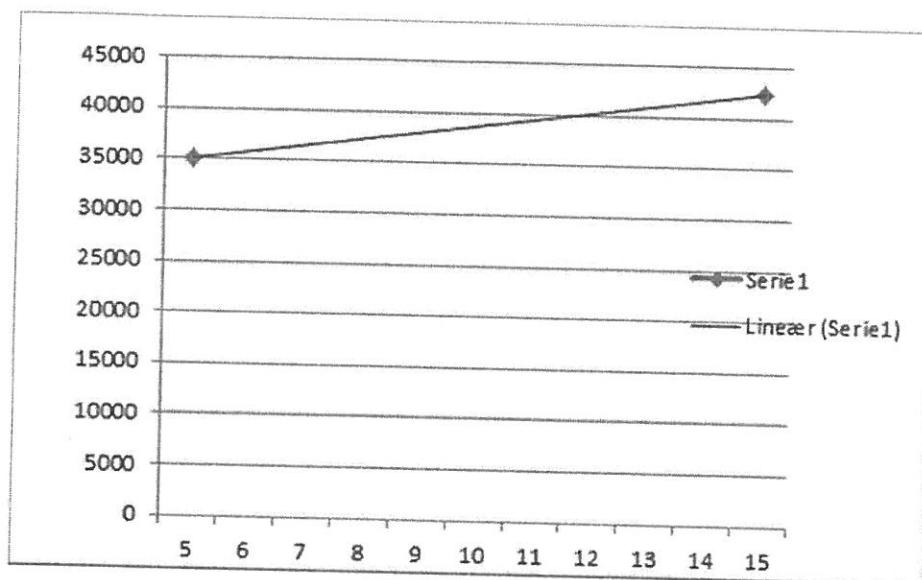
Det er relativt let med denne kurve at få et overblik om medarbejdernes lønninger holder sig over garantilønningerne.

Fig 1: Lønnen udjævnet



26/9-13
DDT

Fig 2: Garantilønnen (90% af lønnen ved 5 år - 80% af lønnen ved 15 år i forhold til ret linje)



26/9-13
DDT