
Lokalaftale mellem HedeDanmark og medlemmer af Danske Skov- og Landskabsingeniører
(DSL) ansat ved HedeDanmark for perioden 01.03.2021 til 29.02.2024

Indhold

1.	<u>AFTALENS VIRKEOMRÅDER</u>	2
2.	<u>ARBEJ DSTID</u>	2
3.	<u>LØNFORHOLD</u>	3
4.	<u>PENSION</u>	4
5.	<u>FERIE OG FRIHED</u>	4
6.	<u>REJSEGODTGØRELSE</u>	5
7.	<u>BARSELS- OG FORÆLDREORLOV</u>	5
8.	<u>ØVRIGE BESTEMMELSER</u>	6
9.	<u>TILLIDSREPRÆSENTANTER</u>	7
10.	<u>OPSIGELSE/AFSKEDIGELSE</u>	8
11.	<u>ÅRLIG ORIENTERING</u>	9
12.	<u>AFTALENS VARIGHED</u>	9

1. Aftalens virkeområder

- 1 a De i nærværende aftale fastsatte vilkår, gælder for samtlige HedeDanmarks medarbejdere, der er medlem af DSL, og som varetager funktioner, der normalt varetages af skov- og landskabsingeniører, Urbane landskabsingeniører og professionsbachelorere i jordbrug.

Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet i det omfang, denne lokalaftale ikke stiller medarbejderne bedre.

- 1 b Medarbejdere som indtager ledende stillinger, p.t. divisionsdirektører, afdelingschefer, regionschefer og tilsvarende, falder udenfor overenskomstens område.

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

2. Arbejdstid

- 2 a Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer ekskl. pauser, idet overarbejde i et vist omfang må påregnes i kraft af stillingens funktion.
- 2 b Der kan aftales ansættelse på/eller overgang til deltidsansættelse, såfremt der ikke er arbejds- og/eller funktionsmæssige ulemper forbundet hermed. Medarbejderens løn og pension m.v. nedsættes forholdsmæssigt. Der kan efter forhandling med DSL eller TR aftales en ikke-forholdsmæssig lønnedgang, når omstændigheder taler herfor.
- 2 c Medarbejderen planlægger selv sin arbejdstid fleksibelt under hensyn til jobbets løsning. Dette kan også omfatte arbejde i weekender og på helligdage.
- 2 d En medarbejder, der skønner, at arbejdstiden i en kommende periode vil overstige normal fuldtidsbeskæftigelse, kan henvende sig til nærmeste overordnede med henblik på en drøftelse af arbejdssituationen og eventuel indgåelse af en aftale om, hvordan fremtidigt overarbejde håndteres.
- 2 f Medarbejdere, der føler at det arbejdsmæssige tidsforbrug er uforholdsmæssig stort, henvender sig selv til nærmeste chef for at få nedbragt tidsforbruget til et passende niveau.

Det er nærmeste chefs opgave at sikre medarbejdernes trivsel herunder at medarbejderens tidsforbrug på arbejde er i en fornuftig balance med medarbejderens privatliv.

3. Lønforhold

- 3.a Lønnen for medarbejdere omfattet af lokalaftalen aftales individuelt mellem HedeDanmark og den enkelte medarbejder.

Lønnen for medarbejdere omfattet af lokalaftalen skal fastsættes således, i forhold til lønnen for virksomhedens øvrige ansatte, at den giver udtryk for stillingens indhold og art, medarbejderens kvalifikationer, uddannelse, anciennitet, ansvar og indsats.

Ved lønfastsættelsen skal der endvidere tages stilling til de for ansættelsesforholdet gældende vilkår for arbejde på forskudt tid, arbejde i weekender og på helligdage samt almindeligt forekommende overarbejde, jf. pkt. 2c.

Vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes en gang årligt mellem medarbejderen og dennes leder. Drøftelsen skal finde sted i 1. halvår

Medarbejderen har ret til en løndrøftelse på forlangende, herunder ved internt jobskifte.

Medarbejderen har ret til at medbringe en bisidder (f.eks. tillidsrepræsentanten) til lønsamtalen.

Startløn /minimumsløn for nyuddannede

	1/3-2021	1/3-2022	1/3-2023
Skov og Landskabsingeniører / Urbane landskabsingeniører / Professionsbachelorer i jordbrug	35.000 kr./mdr.	35.350 kr./mdr.	35.700 kr./mdr.

- 3 b Ved beregning af brutte måneder ved til- og fratrædelse, overtidsbetaling, fradrag i løn for ikke optjent ferie og fradrag for frihed uden løn, findes timelønnen ved at dividere månedslønnen med 160,33.

4. Pension

- 4 a HedeDanmark indbetaler månedsvis pensionsbidrag til den pågældende medarbejders pensionsordning.

Pensionen følger den aftale, der er indgået mellem HedeDanmark a/s og den valgte pensionsleverandør. Obligatorisk præmie er minimum 3%. Medarbejderens andel udgør 100% og HedeDanmarks andel 0%.

DSL's tillidsrepræsentanter inddrages ved ændringer eller fornyet udbud af pensionsordningen.

5. Ferie og frihed

- 5 a Ferie, feriepenge og feriegodtgørelse følger ferielovens bestemmelser. Dog ydes 2 % ferietillæg også af løn under ferie.

Med henvisning til ferielovens § 21 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det nye ferieår på følgende vilkår:

- Den overførte ferie kan gemmes i 3 år.
- I forbindelse med fratrædelse behandles overført ferie som øvrig restferie.

- 5 b Medarbejderne har herudover følgende frihed med løn

- juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag
- en medarbejder, der skal giftes, har fri på bryllupsdagen samt i tilknytning hertil én dag herudover
- en medarbejder, der skal flytte, har tjenestefri på flyttedagen, uanset om flytningen skyldes skift af tjenestested eller ej
- ved en medarbejders sølv- eller guldbryllup har vedkommende fri på festdagen. Ved forældres eller svigerforældres sølv- eller guldbryllup kan medarbejderen få fri på festdagen
- dagen for medarbejderens 25, 40 eller 50 års jubilæum
- ved dødsfald i medarbejderens nærmeste familie kan der efter individuel vurdering gives frihed
- der vil efter nærmere aftale i det enkelte tilfælde kunne gives fornødent frihed til eksamen i forbindelse med gennemført undervisning, som skønnes af betydning for udførelse af arbejdet i HedeDanmark.
- medarbejderne i HedeDanmark kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmевærende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets/børnenes 1. sygedag.

Dette kan i vid udstrækning kombineres med de administrative dele af medarbejderens job (regnskab, planlægning osv.).

5 c Feriefridage

- Der optjenes ret til en fridag for hver 2,4 måneders beskæftigelse
- Der ydes betaling for fridagen svarende til sædvanlig løn for 7,4 timer.
- Der ydes feriegodtgørelse (og pensionsbidrag) af ovennævnte. For andre end fuldtidsbeskæftigede foretages forholdsmæssig beregning af de 7,4 timer.
- Fridagen afvikles og placeres under hensyntagen til virksomhedens tarv og så vidt muligt efter den enkelte lønmodtagers ønske.
- Fridagene kan afvikles som timer.
- Fridagen skal afholdes senest 1 år efter optjening.
- Hvis friheden - begrundet i opsigelse, sygdom, fødsel, barselsorlov, overgang til selvstændig erhvervsdrivende, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller anden tvangsanbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke afholdes, kan den optjente løn for fridagene udbetales.
- Opsparede fridage kan ikke afvikles i opsigelsesperioden, men skal udbetales ved fratræden, medmindre parterne er enige om noget andet.

6. Rejsegodtgørelse

- 6 a For kørsel i egen bil til tjenstligt formål ydes kørselsgodtgørelse i henhold til Skatterådets satser for transport i egen bil.
- 6 b For øvrige udgifter i forbindelse med tjensterejse ydes godtgørelse efter regning eller i henhold til Skatterådets satser.

7. Barsels- og forældreorlov

- 7 a En funktionær, der har været ansat i mindst 9 måneder, har ret til at få fuld løn fra 4 uger før forventet fødsel og i indtil 18* uger i alt. Under tilsvarende betingelser ydes fædreorlov i indtil 2 uger med fuld løn.
- Ud over de 18 ugers orlov med løn yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger, fordelt med 4 uger reserveret til moderen, 4 uger reserveret til faderen og 3 uger til enten faderen eller moderen.
- De 11 uger skal afholdes inden for de første 52 uger efter fødslen.
- Med mindre andet aftales, skal medarbejderen give meddelelse mindst 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at afholde orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselsloven.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt opdeles i to perioder, med mindre andet aftales. Benyttes den resterende del af orloven ikke, kan retten til løn ikke overføres til den anden forælder.

Det er en forudsætning for betaling af løn, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

*) I tilfælde af moderens død eller sygdom, hvor hun ikke er i stand til at passe barnet kan orloven efter fødslen overtages af barnets far.

- 7 b Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 18 uger fra modtagelsen (barselorlov)

Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren er berettiget til fuld dagpengerefusion.

I forlængelse af de 18 ugers barselorlov i indtil 11 uger, fordelt med 4 uger reserveret til moderen, 4 uger reserveret til faderen og 3 uger til enten faderen eller moderen.

- 7 c Ved fravær, hvor der ikke udbetales fuld løn aftales det med den enkelte medarbejder om der skal ske fuld pensionsindbetaling i kr. eller om indbetalingen fortsætter med den sædvanlige %-sats.

8. Øvrige bestemmelser

- 8 a Arbejdsbeklædning

Indkøb af arbejdsbeklædning foretages i HD2412.

Al yderbeklædning - bortset fra fodtøj - skal være forsynet med HedeDanmarks logo. Prisen for logo indgår i prisen på tøjet og er dermed en del af det beløb, den enkelte medarbejder kan købe for.

Beklædningen er virksomhedens ejendom og afleveres ved eventuel fratræden. Rammebeløbet for tøjkøb er 4.000 kr. excl. moms pr. år.

Ordningen følger de til enhver tid gældende skatteregler.

- 8 b Fleksible ansættelsesforhold for seniorer

Det er HedeDanmarks politik, at enhver medarbejder, der ønsker det, sikres gode muligheder for at kunne arbejde frem til sædvanlig pensionsalder. Med henblik på at medvirke til at kunne opnå dette formål er følgende vilkår gældende:

Medarbejdere har ret til reduceret arbejdstid med forholdsmæssig lønreduktion fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Reduktion af arbejdstiden kan ske efter nærmere aftale med ledelsen. I den forbindelse drøftes, hvorledes en reduktion af arbejdstiden praktisk kan gennemføres. Medarbejderen må i forbindelse med reduktion af arbejdstiden være indstillet på, at det kan være nødvendigt at ændre på stillings-indhold, arbejdsopgaver m.v., ligesom medarbejderen må være indstillet på at tage de nødvendige hensyn til virksomheden med hensyn til den faktiske udmøntning af den nedsatte arbejdstid.

Til medarbejdere, der er fyldt 60 år gives en seniorfridag med fuld løn pr. år.

Til medarbejdere, der er fyldt 63 år, gives yderligere 1 seniorfridag med fuld løn pr. år.

9. Tillidsrepræsentanter

- 9 a DSL's medlemmer har i indeværende aftaleperiode adgang til at vælge indtil 3 tillidsrepræsentanter. Såfremt antallet af medlemmer, omfattet af aftalen, ændres væsentligt, optages der forhandling mellem aftalens parter vedr. antallet af tillidsrepræsentanter.
- 9 b Parterne er enige om, at de valgte tillidsrepræsentanter ved udførelse af deres hverv må bruge sædvanlig arbejdstid i rimeligt omfang. Herunder tid til at være bisidder ved lønsamtaler.
- 9 c Det er tillidsrepræsentanternes pligt, såvel overfor sine kolleger og sin organisation som overfor arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået strids-spørgsmål og sammen med ledelsen gensidigt at vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
- 9 d HedeDanmark har pligt til at inddrage en af tillidsrepræsentanterne så tidligt som muligt i forestående afskedigelser. Dette gælder dog ikke i tilfælde af bortvisning.

Tillidsrepræsentanterne holdes bedst muligt orienteret om ansættelse/løn og ansættelsesforhold og andre skridt fra ledelsens side inden for DSL-medarbejdergruppen.

- 9 e Tillidsrepræsentanter kan på medarbejdernes vegne med arbejdsgiveren kræve forhandling om spørgsmål af interesse for medarbejderne som f.eks. arbejdsforhold, ferielægning, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for medarbejderne.
- 9 f Tillidsrepræsentantens opsigelsesvarsel forlænges med 3 måneder. Det forlængede opsigelsesvarsel gælder i indtil ½ år efter, at hvervet som tillidsrepræsentant er ophørt. Den omstændighed at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant må i sig selv aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad.
- 9 g Såfremt en arbejdsgiver agter at opsi en tillidsrepræsentant, er parterne enige om, at DSL skal underrettes, forinden dette sker. DSL har herefter ret til at begære forhandling

om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretningen af DSL.

- 9 h Tvister vedrørende opsigelse af en tillidsrepræsentant skal behandles ved faglig voldgift. Behandlingen ved faglig voldgift skal fremmes mest muligt, efter at opsigelse er afgivet. Tidsfristerne kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- 9 i Afskedigelse i strid med stk. 6 betragtes som en skærpende omstændighed.
- 9 j Underretningspligten, jf. stk. 7, gælder ikke i tilfælde af bortvisning af talsmænd, idet tvister herom dog kan indbringes for Voldgiften.
- 9 k Tillidsrepræsentanterne modtager et månedligt tillæg til sin løn på 1000 kr for varetagelse af de opgaver det medfører.

10. Opsigelse/Afskedigelse

Se også pkt. 9 om tillidsrepræsentanter

10 a Fratrædelsesgodtgørelse

For medarbejdere, der efter aftale overgår til deltidsansættelse i forbindelse med overgang til de efterløn/delpension, skal eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a udbetales svarende til lønnen på fuld tid.

10 b Godtgørelse ved afsked

Opsiges en medarbejder der er fyldt 50 år og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn.

10 c Outplacement forløb ved afskedigelse

Ved afskedigelse kan medarbejdere efter individuel vurdering blive tilbudt et Outplacement forløb.

Forløbet er beregnet til at hjælpe medarbejderen videre til et nyt job.

10 d Varsling af afholdelse af hovedferien i opsigelsesperioden

Hovedferien kan i opsigelsesperioden ikke varsles afholdt i maj og juni måned

10 e 120-dages reglen

Reglen om forkortet opsigelsesvarsel ved 120 sygedage finder ikke anvendelse.

11. Årlig orientering

Der afholdes 2 årlige møder mellem DSL-repræsentanterne og de forhandlingsansvarlige fra HedeDanmark, om de forhold der har relevans for DSL medlemmers ansættelsesvilkår hos HedeDanmark. Der afholdes som udgangspunkt et møde om efteråret i oktober måned og et i starten af året dvs. januar/februar måned, eller efter nærmere aftale.

I forbindelse med orienteringsmøderne med DSL drøftes arbejdsmængden for medlemmerne, lønniveauet for nyuddannede, den generelle lønudvikling, trivsel og samarbejde, samt øvrige emner der kan have interesse. Det kan f.eks. være udvikling i kundeforhold, udvikling i opgavetyper, forventninger til lønudvikling, overvejelser af strategisk karakter mv.

Grundlaget for drøftelsen udgøres bl.a. af en lønoversigt, indeholdende: navn, stilling, anciennitet, løn og afdeling, som HedeDanmark forpligter sig til at levere på baggrund af september lønnen.

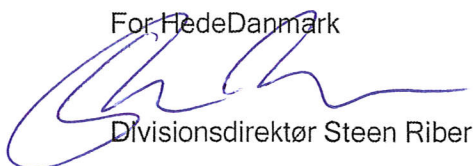
12. Aftalens varighed

14 a Aftalen træder i kraft den 1. marts 2021.

14 b Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af februar dog tidligst februar 2024.

Viborg d. 4.6.2021

For HedeDanmark



Divisionsdirektør Steen Riber



HR Partner Louise Staal-Thomsen

For medlemmer af Danske Skov og Landskabsingeniører,
ansat ved HedeDanmark



Driftsleder Ulfich Hedegaard

Skovfoged Jesper Gerstrøm

Driftsleder Niels-Hello L. Andersen