

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

DANSK JOURNALISTFORBUND –
Medier & Kommunikation

OVERENSKOMST
for
journalister og fotografer

2024

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter overenskomsten ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE	6
§ 2. PERSONAFGRÆNSNING	6
§ 3. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 4. LØNDANNELSEN	6
§ 5. GRUNDLØN	7
§ 6. FUNKTIONSLØN	8
§ 7. KVALIFIKATIONSLØN	9
§ 8. LØNUDBETALING	10
§ 9. PENSION	10
§ 10. FRIT VALG	12
§ 11. ATP.....	13
§ 12. TJENESTEDRAGT.....	13
§ 13. ARBEJDSSTID M.V.....	13
§ 14 PLUSTID	13
§ 15. OVERARBEJDE FOR JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC. I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU	14
§ 16. PRESSENS UDDANNELSESFOND	15
§ 17. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG	15
§ 18. TJENESTEFRIHED	16
§ 19. OPSIGELSE	16
§ 20. FAGLIG STRID FOR JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU	18

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE.....	18
KAPITEL 3. TIMELØNNEDE FOTOGRAFER.....	19
§ 22. PERSONAFGRÆNSNING.....	19
§ 23. LØN OG LØNBeregning	20
§ 24. LØNUDBETALING.....	20
§ 25. PENSION	20
§ 26. ARBEJdstid M.V.....	20
§ 27. TJENESTEDRAGT.....	20
§ 28. OPSIGELSE	20
§ 29. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER	20
§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR	20
KAPITEL 4. JOURNALISTPRAKTIKANTER.....	21
§ 31. PRAKTIKANTER.....	21
§ 32. FERIE - JOURNALISTPRAKTIKANTER	21
§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR (PRAKTIKANTER).....	21
KAPITEL 5. OVERGANGSBESTEMMELSE OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER.....	22
§ 34. OVERGANGSBESTEMMELSER.....	22
§ 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	22
PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN FOR JOURNALISTER	24
BILAG 2. PRESSENS UDDANNELSESFOND FOR JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU	28
BILAG 3 OVERGANGSBESTEMMELSER FOR JOURNALISTER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE	29

BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER FOR FOTOGRAFER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE DEN 1. APRIL 1998.....	31
BILAG 5. FOR FOTOGRAFER SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTUTREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB	32
BILAG 6 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN	33
PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	34

KAPITEL 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter

- Journalistuddannede medarbejdere, der ansættes til udførelse af journalistisk virksomhed/kommunikationsvirksomhed, og fotografer ansat ved sygehusene.
- Cand.public i journalistik (linje A) fra Syddansk Universitet.
Det er en forudsætning for indplacering på overenskomsten som cand-public i journalistik, linje A, fra SDU, at uddannelsen bygger ovenpå enten en bacheloruddannelse i journalistik fra SDU eller en professionsbacheloruddannelse i journalistik fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.
- Bachelorer i journalistik fra SDU.
Det forudsættes, at bachelor- henholdsvis kandidatuddannelsen er en forudsætning for varetagelse af stillingen, og at den ansatte ansættes til udførelse af journalistisk virksomhed/kommunikationsvirksomhed.

BEMÆRKNINGER:

Efter forudgående drøftelse mellem overenskomstens parter, kan Regionernes Lønnings- og Takstnævn godkende, at der til overenskomsten henføres medarbejdere, der ikke er uddannet på Danmarks Medie og Journalisthøjskole, men som ansættes til arbejde, der af Dansk Journalistforbund anerkendes som journalistisk virksomhed/kommunikationsvirksomhed.

Fotojournalistuddannelsen fra Danmarks Medie og Journalisthøjskole anses tillige for omfattet af overenskomsten. Når der i det følgende nævnes journalister, dækker det tillige fotojournalister.

Stk. 2.

Overenskomsten gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 3.

Overenskomsten gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag, fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts/aftales parter.

Stk. 4.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og ansatte på tjenestemandslignende vilkår.

KAPITEL 2. MÅNEDSLØNNEDE**§ 2. PERSONAFGRÆNSNING**

Kapitlet omfatter medarbejdere, som er ansat til mere end en måneds beskæftigelse

BEMÆRKNINGER:

Mere end en måneds beskæftigelse er f.eks. ansættelse fra den 1. oktober 2024 til og med den 1. november 2024 eller ansættelse fra den 15. april 2025 til og med den 15. maj 2025.

§ 3. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 19 og 20.

BEMÆRKNINGER

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 4. LØNDANNELSEN*Stk. 1.*

Lønnen består af fire elementer: Grundløn, jf. § 5, funktionsløn, jf. § 6, og kvalifikationsløn, jf. § 7, og resultatløn, jf. Fællesaftale om ny løn (OK 11.20.12).

BEMÆRKNINGER:

Der skal i den enkelte region altid være en sammenhæng imellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer og funktioner.

Betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst fremgår af bilag 6.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. Fællesaftale om ny løn (Regionernes OK-samling [11.20.12](#))¹
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)).
3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (OK [11.20.05](#)).

BEMÆRKNINGER:

Fællesaftalen om ny løn indeholder blandt andet bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interessetvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- og resultatlon forhandles direkte mellem den ansatte og regionen/ansættelsesmyndigheden, hvorefter aftalen tiltrædes af Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

Den hidtidige aftale om resultatlon er integreret i Fællesaftale om ny løn.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

BEMÆRKNINGER:

Deltidsbeskæftigede fotografer med under gennemsnitlig 8 timer pr. uge kan aflønnes med timeløn uanset bestemmelserne i § 22 vedrørende timelønnet ansættelse.

§ 5. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundlønnen dækker de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

BEMÆRKNINGER:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner således, at denne situation undgås.

Stk. 2.

Grundlønnen for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU, samt kandidater med uddannelsen cand.public. i journalistik, linje A, fra SDU er 321.329 kr. (31. marts 2018 niveau).

¹ Regionernes OK-samling benævnes fremover OK

Ansatte med en bachelor- og/eller kandidatuddannelse i journalistik fra SDU, der var ansat før 1. april 2021, bevarer hidtidig indplacering, herunder pension medmindre andet aftales lokalt.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2025**

Stk. 3.

Grundlønnen for fotografer er:

Stillingsbetegnelse	Løntrin
Ledende fotografer	29
Uddannede fotografer	22 + 4.373 kr. (31. marts 2018 niveau).
Ikke-uddannede fotografer	15

BEMÆRKNINGER:

Grundlønnen for ledende fotografer forudsætter, at vedkommende tilrettelægger og fordeler arbejdet for de andre fotografer i området inklusive den ledende fotograf, og at der i området inklusive den ledende fotograf er ansat et antal fotografer, der tilsammen har et timetal, der mindst svarer til 4 fuldtidsbeskæftigede fotografer.

Grundlønnen for ledende fotografer forudsætter, at den pågældende er fuldtidsansat, medmindre hele området er organiseret med deltidsansatte.

Grundlønnen for uddannede fotografer forudsætter gennemgang af den af Undervisningsministeriet fastsatte uddannelse som fotograf og modtaget uddannelsesbevis eller en egentlig lærlingeuddannelse og bestået svendep prøve som fotograf.

Fotografer, som ikke har gennemgået en egentlig uddannelse, aflønnes dog som uddannede, hvis de har gennemgået sådanne uddannelser, der af billedmediernes faglige udvalg er blevet godkendt, eller bliver godkendt som trædende i stedet for en egentlig lærlingeuddannelse i fotograffaget.

§ 6. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2.

Funktionsløn aftales decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

BEMÆRKNINGER:

I bilag 1 er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn for henholdsvis journalister og fotografer.

Stk. 3.

Funktionsløn ydes, medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg. For fotografer kan funktionsløn også ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 7. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2.

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

Journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU, ydes efter 2 års beskæftigelse efter endt uddannelse et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 9.622 kr. (31. marts 2018 niveau).

Journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU, ydes efter 4 års beskæftigelse efter endt uddannelse et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 26.101 kr. (31. marts 2018 niveau).

Journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU, ydes efter 8 års beskæftigelse efter endt uddannelse et yderligere pensionsgivende kvalifikationstillæg på 21.558 kr. (31. marts 2018 niveau).

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

Stk. 3.

Fotografer ydes efter 2 års beskæftigelse efter endt uddannelse et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 9.622 kr. (31. marts 2018 niveau))

Ikke-uddannede fotografer ydes efter 2 års ansættelse som fotograf et pensionsgivende kvalifikationstillæg på 9.622 kr. (31. marts 2018 niveau))

Stk. 4.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

BEMÆRKNINGER:

I bilag 1 er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn for henholdsvis journalister og fotografer.

Grundprincippet for journalister er, at relevante kvalifikationer og erfaringer, erhvervet før og under ansættelsen, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den decentrale lønfastsættelse.

Stk. 5.

Kvalifikationsløn ydes medmindre andet er aftalt, som pensionsgivende tillæg. For fotografer kan kvalifikationsløn også ydes ved oprykning til højere løntrin.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

§ 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 9. PENSION

Stk. 1.

For medarbejdere indbetales pensionsbidrag via Mediernes Pension til PFA. Såfremt antagelse af helbredsmæssige grunde ikke kan ske for fotografer, oprettes en opsparingsordning for faglærte fotografer og ledende fotografer.

BEMÆRKNING:

For fotografer ansat efter den 27. oktober 2011 indbetales pensionsbidrag via Mediernes Pension til PFA. Øvrige fotografer ansat før denne dato har pensionsordning i Sampension.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2025**

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU, 18,70% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Det samlede pensionsbidrag udgør for fotografer 17,40% (**med virkning fra den 1. april 2025: 18,70 %**) af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For deltidsansatte som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4.

Regionen indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til løndbetalingen.

Stk. 5.

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt på en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed.

Ønske om indbetaling på en pensionsordning eller anvendelse til køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.
- Beløbet er ikke pensionsgivende.
- Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter reglerne i § 3, stk. 1 i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 6.

Stk. 6 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 6. Ansatte, der inden 1. maj 2024 har være omfattet af stk. 6, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. RLTN's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24.

Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

****NYT** med virkning fra 1. maj 2024**

Stk. 6a. (Gældende fra 1. maj 2024 og til og med 30. september 2024)

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af overenskomsten uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der

hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Stk. 7.

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- 1) størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen
- 2) perioden forhøjelsen skal indbetales i.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som f.eks. tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

****NYT** med virkning fra den 1. april 2025:**

§ 10. FRIT VALG

Den enkelte medarbejder kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen/-selskabet udbetales som et kontant beløb én gang årligt. **(med virkning fra d. 1. april 2025: udbetales beløbet månedsvist)**

Medarbejderen kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,6 % for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU, og 13,33 % for fotografer. **(med virkning fra d. 1. april 2025 15 % for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A og fotografer).**

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for medarbejderens valg.

Hvis medarbejderen vælger kontant udbetaling, ydes denne som et engangsbeløb, der udbetales sammen med den særlige feriegodtgørelse med lønudbetalingen ultimo april. **(med virkning fra d. 1. april 2025: udbetales beløbet månedsvist)**

Den enkelte medarbejder retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis den pågældende ønsker den kontante udbetaling i stedet for pensionsbidrag.

Der kan foretages omvalg på medarbejderens eget initiativ, dog tidligst efter ét år og kun med fremadrettet virkning. Foretages intet aktivt tilvalg af udbetaling indbetales beløbet til pensionsordningen.

§ 11. ATP

Medarbejdere er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om Arbejdsmarkedets Tillægspension og bidrag (OK [11.33.1](#)).

§ 12. TJENESTEDRAGT

Der ydes fotografer fri tjenestedragt.

§ 13. ARBEJDSSTID M.V.

Stk. 1.

Lønnen for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU i § 5 og § 7, stk. 2, forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2.

For journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU, der arbejder i forskudt tid, gælder arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (OK [11.05.01.01](#)) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (OK [11.10.12](#)).

For fotografer gælder arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation* (OK [11.05.07.01](#)).

Stk. 3.

Der tilkommer de ansatte journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU fridage efter de regler, der gælder for regionens tjenestemænd.

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

§ 14 PLUSTID

Stk. 1.

Der kan mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

BEMÆRKNINGER: Der kan først indgås aftale om plustid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten/organisationen orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Den individuelt aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan maksimalt udgøre 42 timer.

Stk. 3

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 4.

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag efter de satser og til den pensionskasse, som i øvrigt fremgår af overenskomsten.

Stk. 5.

Den forhøjede løn og pension udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, f.eks. under sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Stk. 6.

En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som arbejdsgiveren opsiges i henhold til funktionærlovens bestemmelser. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7.

En ansat, der uansøgt afskediges fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage, til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før fratrædelsestidspunktet, hvis vedkommende ønsker det.

BEMÆRKNINGER: *Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler OK 11.05.02 giver de lokale parter mulighed for i øvrigt at indgå aftaler som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid. Permanente ledige timer skal tilbydes deltidsansatte i henhold til Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal før aftale om plustid kan indgås.*

§ 15. OVERARBEJDE FOR JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC. I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU

Stk. 1.

Overarbejde er arbejde, der går væsentligt ud over de i § 13, stk. 1, nævnte ugentlige arbejdstimer, eller den i § 14 aftalte arbejdstid og som er beordret, kontrolleret og godkendt som overarbejde.

Stk. 2.

Hvis overarbejde afspadseres, gives der erstatningsfrihed af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 %.

Stk. 3.

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem

den (lokale) repræsentant for Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation* og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4.

For overarbejde, der ikke godtgøres med frihed efter stk. 2, ydes et vederlag beregnet på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/1924 af den pågældendes nettoårsløn med tillæg af 50 %. Afregning sker månedsvis bagud.

Stk. 5.

For personer, der er beskæftiget i stillinger, som i princippet besættes på tjenestemandsvilkår (chefstillinger og dermed ligestillede), henvises til Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK 21.18.1).

§ 16. PRESSENS UDDANNELSESFOND

Stk. 1.

Som bidrag til Pressens Uddannelsesfond indbetaler regionen årligt kr. 2.500,00 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget journalist, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU.

Stk. 2.

Bidraget reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 3.

Der indbetales ikke bidrag for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU med tidsbegrænset ansættelse af under 1 års varighed.

BEMÆRKNINGER:

Regionernes tilslutning til Pressens Uddannelsesfond indebærer, at regionsansatte journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU opnår rabat ved deltagelse i kurser.

Bidragene indbetales efter opkrævning fra Pressens Uddannelsesfond halvårligt bagud pr. 1. april og 1. oktober.

Som bilag til denne overenskomst vedlægges notat fra Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation om Pressens Uddannelsesfond.

§ 17. BARNES FØRSTE OG ANDEN SYGEDAG

Stk. 1.

Ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

1. Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,

2. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
3. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns første og anden sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1, har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 18. TJENESTEFRIHED

Stk. 1.

Der kan gives tjenestefrihed til medarbejdere uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

Tjenestefrihed for fotografer kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 19. OPSIGELSE

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at

den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

Underretning til organisationen sker digitalt.

Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation, CVR nr.: 59783718

Underretning til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Stk. 4.

Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation* kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis forbundet skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation* kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i regionen i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation* kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor regionen inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til RLTN.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af RLTN og 2 af Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation*, hvorefter parterne i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller regionens forhold, kan det pålægges regionen at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

Stk. 8.

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 20. FAGLIG STRID FOR JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU

Stk. 1.

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

Stk. 2.

Enhver uenighed om denne overenskomsts forståelse kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Hvis en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret. En voldgiftsret består af 5 medlemmer, hvoraf 2 medlemmer vælges af RLTN og 2 af Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation*, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bød. Opmanden fastlægger selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremmes mest muligt, og træffer endvidere afgørelse med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne.

BEMÆRKNING:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap. 2.

****NYT** med virkning fra d. 1. april 2025**

§ 21. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (OK [11.32.1](#)) gælder (nummereringer henviser til Protokollatets numre og til OK-portalen):

1. Ansættelsesbreve (OK [11.21.1](#))
2. Lønninger (OK [21.03.1](#))
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave og strukturreformen (OK [11.20.22](#))
5. Beskæftigelsesanciennitet (OK [11.13](#))
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (OK [21.07.1](#))
7. Lønberegning/lønfradrag (OK [11.12.1](#))
8. Åremålsansættelse (OK [21.15.1](#))
9. Supplerende pension (OK [11.25.2](#))

11. Gruppeliv (OK [11.11.1](#))

BEMÆRKNINGER:

Aftalen om gruppeliv gælder kun for fotografer.

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK [11.05.0](#))
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (OK [11.05.02](#))
14. Deltidsarbejde (OK [11.28.1](#))
15. Deltidsansattes adgang til et højere timetal (OK [11.28.2](#))
16. Tidsbegrænset ansættelse (OK [11.27.1](#))
17. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (OK [21.18.1](#))
18. Konvertering af ulempetillæg (OK [11.17.1](#))
19. Tele- og hjemmearbejde (OK [11.26.1](#))
20. Ferie (OK [11.04.1](#))

BEMÆRKNING:

Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,95 % (med virkning fra 1. maj 2024: 2,49 %) for journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU og 2,25 % (med virkning fra 1. maj 2024: 2,79 %) for fotografer.

21. Aftale om fravær af familiemæssige årsager (Barsel m.v.) (OK [11.09.2](#))
22. Tjenestefrihed uden løn (OK [11.30.1](#))
23. Seniorpolitik (OK [11.22.1](#))
24. Integrations- og oplæringsstillinger (OK [11.34.1](#))
25. Befordringsgodtgørelse (OK [21.14.1](#))
26. Kompetenceudvikling (OK [11.16.2](#))

BEMÆRKNING:

Journalister er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

27. Socialt kapitel (OK [11.08.1](#))
28. Trivsel og Sundhed (OK [11.35.1](#))
29. Kontrolforanstaltninger (OK [11.16.4](#))
30. Virksomhedsoverenskomster (OK [11.24.1](#))
31. Retstviftaftalen (OK [21.04.2](#))
- 32. Opsparing af frihed (OK [11.37.1](#))**
33. SU og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.1](#))
34. MED og tillidsrepræsentanter (OK [11.06.2](#))
36. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (OK [11.20.04](#))

KAPITEL 3. TIMELØNNEDE FOTOGRAFER

§ 22. PERSONAFGRÆNSNING

Kapitlet omfatter fotografer, som er ansat til højst en måneds beskæftigelse.

§ 23. LØN OG LONBEREGNING

Aflønning sker med timeløn, der beregnes som 1/1924 af lønnen efter §§ 5, 6 og 7, samt bilag 1.

BEMÆRKNING:

Resultatløn, der er udmøntet i form af engangsydelser, indgår ikke i beregningen.

§ 24. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 25. PENSION

§ 9, stk. 1-6 og § 10 finder tilsvarende anvendelse.

§ 26. ARBEJDSSTID M.V.

For fotografer gælder arbejdstidsaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og bl.a. Dansk Journalistforbund – *Medier & Kommunikation* (OK [11.05.07.01](#)).

§ 27. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenstedragt til timelønnede fotografer. Hvor dette undtagelsesvis ikke lader sig gøre, ydes et tillæg til timelønnen på 1,72 kr. (31. marts 2018 niveau). Nævnte tillæg ydes også for tjeneste på sønehelligdage og for overarbejdstimer.

§ 28. OPSIGELSE

For timelønnede kan tjensteforholdet ophæves uden forudgående varsel. Ved sygdom betragtes timelønnedes ansættelsesforhold som ophævet.

§ 29. FRAVÆR AF FAMILIEMÆSSIGE ÅRSAGER

Timelønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel samt af kapitel 9 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager (OK [11.09.2](#)).

§ 30. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

De ansatte er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede:

§ 21 øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkt 6, 7, 16, 18, 20, 22, 23 og 25.

KAPITEL 4. JOURNALISTPRAKTIKANTER

§ 31. PRAKTIKANTER

Praktikanter aflønnes med 199.452 kr. årligt.

BEMÆRKNINGER:

Lønnen er ureguleret i aftaleperioden.

§ 32. FERIE - JOURNALISTPRAKTIKANTER

Stk. 1.

Praktikanter er omfattet af ferieloven med de ændringer, der følger af stk. 2, 3 og 4.

Stk. 2.

I løbet af praktikperioden på i alt 18 måneder holder praktikanterne ferie med løn i i alt 45 dage, svarende til 2½ dag pr. beskæftiget måned. Af feriedagene skal mindst 18 dage gives i sammenhæng i en ferieperiode (2. maj til 30. september). De øvrige 27 dage kan efter aftale mellem praktikanten og ledelsen gives samlet eller delt i hele uger.

Stk. 3.

Den feriegodtgørelse, som en praktikant kan have optjent inden praktikopholdets start, skal udbetales under ferien, uden at der sker modregning i lønnen heraf.

Stk. 4.

Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Ferietillæg efter ferielovens § 16, stk. 2, på 1% af den ferieberettigede løn udbetales samlet ved praktikperiodens udløb.

§ 33. ØVRIGE ANSÆTTELSVILKÅR (PRAKTIKANTER)

Praktikanter er omfattet af følgende bestemmelser som for månedslønnede journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU:

§ 11. ATP

§ 13. Arbejdstid m.v.

§ 15. Overarbejde

§ 17. Barns første og anden sygedag.

§ 18. Tjenestefrihed.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede, bortset fra punkterne 2, 5, 6, 8, 15, 17, 20, 23, 26

KAPITAL 5. OVERGANGSBESTEMMELSE OG IKRAFTTRÆDELSBESTEMMELSER

§ 34. OVERGANGSBESTEMMELSER

Overgangsbestemmelser i forbindelse med ikrafttræden af ny løndannelse og indplacering for henholdsvis journalister og fotografer er fastsat i bilag 3 og 4.

§ 35. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **1. april 2024**.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den **31. marts 2026**. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3.

For fotografer gælder, at indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter Aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.1), der gælder den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

Stk. 4.

For journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU gælder, at umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst.

Stk. 5.

For journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU gælder, at selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er tilvejebragt, eller arbejdsstandsning er iværksat efter reglerne i stk. 6.

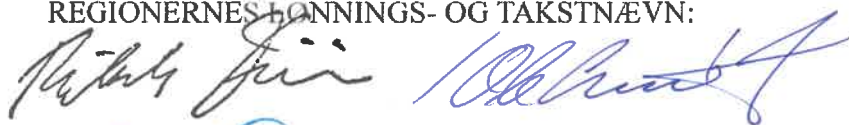
Stk. 6.

For journalister, bachelorer i journalistik fra SDU og cand.public i journalistik, linje A, fra SDU gælder, at er en ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, kan enhver af parterne - forbundet kollektivt på sine medlemmers vegne - iværksætte arbejdsstandsning, idet beslutning herom meddeles den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse med mindst 1 måneds varsel. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

København, den

6 NOV. 2024

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For DANSK JOURNALISTFORBUND – Medier & Kommunikation:



PROTOKOLLAT 1. INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN FOR JOURNALISTER

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for journalister ansat i regionerne.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i det enkelte regions personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

København, den 4. marts 2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK JOURNALISTFORBUND:
Per Sørensen

BILAG 1. VEJLEDENDE KRITERIER FOR FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONS- LØN FOR HENHOLDSVIS JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU OG FOTOGRAFER

Eksemplerne er ikke udtømmende, idet andre objektive kriterier, som de lokale parter er enige om, også kan lægges til grund for udmøntning af funktions- eller kvalifikationsløn.

For journalister - bachelorer i journalistik fra sdu og cand.public i journalistik, linje a, fra sdu kan fastsættelsen blandt andet tage udgangspunkt i følgende:

Funktionsløn

- Projektdeltagelse
- Tværorganisatoriske opgaver
- Web-site ansvarlig
- Redaktionelt ansvar
- Budgetansvar/-styring
- Sekretariatsbetjening af udvalg/nævn
- Personaleansvar
- Selvstændige ansvarsområder
- Konsulent eller faglige rådgivningsfunktioner
- Rådighedsfunktion
- Ekstern formidling og kontakt
- Undervisning i kommunikation og formidling
- Tilrettelæggelse og redigering af andres arbejde
- Grafisk tilrettelæggelse

Kvalifikationsløn

- Erfaring på arbejdsstedet, fra flere arbejdssteder eller uden for nuværende fag
- Rutine og sikkerhed
- Dybde i faglig viden
- Bredde i faglig viden og færdigheder
- Specialviden
- Lokalkendskab
- Evne til at formidle og viderebringe viden (kreativitet)
- Efter- og videreuddannelse
- Kendskab til et bredt udsnit af arbejdsopgaver
- Ledelseserfaring
- Selvstændighed og engagement
- Personligt udviklende kurser
- Undervisning

For fotografer kan fastsættelsen blandt andet tage udgangspunkt i følgende:

Funktionsløn

- Specialistfunktioner
- særligt ansvar
- særlig kompetence
- oplæringsfunktion
- mindre ledelsesansvar, hvor betingelserne for ansættelse som ledende fotograf ikke er opfyldt
- budgetansvar
- konsulentfunktion
- undervisningsfunktion.

For ledende fotografer kan som yderligere eksempel nævnes et større antal underordnede.

Kvalifikationsløn

- den for udførelse af jobbet relevante efteruddannelse
- erfaring
- specialviden
- engagement
- samarbejdsevne og samarbejdsvilje
- kreativitet
- fleksibilitet.

Der kan med fordel indgås forhåndsftaler, hvori kriterierne for funktions- og/eller kvalifikationsløn er fastlagt. Der vil så ikke skulle indgås konkret aftale, hver gang en eller flere medarbejdere udfører opgaver, der er omfattet af forhåndsftalen.

Funktionsløn kan i øvrigt anvendes til at honorere elementer, der traditionelt har været betalt med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg og lignende, jf. Aftale om konvertering af ulempetillæg (OK 11.17.1).

BILAG 2. PRESSENS UDDANNELSESFOND FOR JOURNALISTER, BACHELORER I JOURNALISTIK FRA SDU OG CAND.PUBLIC I JOURNALISTIK, LINJE A, FRA SDU

Pressens Uddannelsesfond (PU) blev etableret i 1975 af Danske Dagblades Udgiverforening (nu Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation) og Dansk Journalistforbund.

Fondens formål er at yde økonomisk bistand til uddannelse og efteruddannelse m.v. af medarbejdere ved virksomheder, der yder bidrag til fonden. Når institutionen er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond kan medarbejderne deltage i efteruddannelse til en reduceret pris.

Fondens midler tilvejebringes gennem bidrag fra samtlige dagblade, Danmarks Radio, magasinugebladene, kommuner, regioner og staten.

Bidraget fastsættes gennem overenskomstaftaler. Det niveau, som DDFD og DJ aftaler, bliver normalt efterfølgende indført i alle andre overenskomster.

Bidrag opkræves og administreres af Danske Dagblades Forening, Skindergade 7, 1159 København K.

Pressens Uddannelsesfond har en bestyrelse bestående af tre fra DDFD, én fra Danmarks Radio og fire udpeget af Dansk Journalistforbund.

Fonden yder bidrag til efter- og videreuddannelse ved primært følgende institutioner, der således kan tilbyde billigere kurser til ansatte på virksomheder omfattet af ordningen:

- Danmarks Medie og Journalisthøjskole (DMJX)
- Mediernes Efteruddannelse

BILAG 3 OVERGANGSBESTEMMELSER FOR JOURNALISTER I FORBINDELSE MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE

1.
Ansatte pr. den 31. marts 2000, der overgår til nyt lønsystem pr. den 1. april 2000, bevarer som minimum deres hidtidige samlede faste løn inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

BEMÆRKNINGER:

Aftaler om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er tale om varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald forholdes der efter den lokale aftales ordlyd.

2.
Lønnen pr. den 1. april 2000 sammensættes af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. I det omfang lønelementerne samlet medfører en højere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den højere aflønning. I det omfang lønelementerne samlet giver en lavere aflønning end hidtil, sker aflønningen efter den hidtidige aflønning, jf. pkt. 1. Forskellen udgøres af et personligt udligningstillæg.

3.
Med virkning fra den 1. april 2000 ydes der som overgangsordning til de pr. den 31. marts 2000 ansatte i det hidtidige lønforløb, nedennævnte ikke-pensionsgivende tillæg (pr. fuldtidsansat) i årligt grundbeløb:

	Tillæg angivet i 31. marts 2018 niveau
Ansatte på 11., 12., 13., 14., og 15. anciennitetsår	9.812 kr.
Ansatte på 16. anciennitetsår	8.333 kr.
Ansatte på 17. og 18. anciennitetsår	6.586 kr.
Ansatte på 19., 20. og 21. anciennitetsår	4.839 kr.
Ansatte på 22. anciennitetsår	3.226 kr.

4.
Overgangstillæg, jf. pkt. 3, kan ikke modregnes i funktions- eller kvalifikationsløn og udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i regionen, dog bortset fra forfremmelser. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

5.

Ved overgang til nyt lønsystem pr. den 1. april 2000 ophører alle hidtidige lokale lønftaler. Der indgås snarest muligt lokal(e) aftale(r), der sikrer, at de ansatte kan indplaceres i det nye lønsystem ved overgangen pr. den 1. april 2000.

BILAG 4. OVERGANGSBESTEMMELSER FOR FOTOGRAFER I FORBINDELSE
MED IKRAFTTRÆDEN AF NY LØNDANNELSE DEN 1. APRIL 1998

Stk. 1.

Medarbejdere, som var ansat den 31. marts 1998, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inkl. tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil var reguleret med procentreguleringen, reguleredes fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

De ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 1. april 1998 blev ydet et særligt tillæg som overgangsordning, bevarede denne ordning under ansættelsen i amtet bortset fra forfremmelser.

Stk. 3.

Overgangstillægget kunne ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget indgik ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales til den pågældende fremover.

BILAG 5. FOR FOTOGRAFER SOM I FORBINDELSE MED OPGAVE- OG STRUKTUTREFORMEN OVERGIK TIL ANSÆTTELSE I REGIONERNE FRA EN OVERENSKOMST MED HOVEDSTADENS SYGEHUSFÆLLESSKAB

Bilaget omfatter ansatte, som i forbindelse med opgave- og strukturreformen overgik til ansættelse i en region, og som før overgangstidspunktet var omfattet af organisationsaftalen med Hovedstadens Sygehusfællesskab og håndværkerorganisationerne af den 23. august 2006, og som opfylder betingelserne for at være omfattet af overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for fotografer af den 7. marts 2006.

For ovenstående personale gælder, at ansatte, der på overgangstidspunktet oppebar en højere pensionsprocent i henhold til organisationsaftalen med Hovedstadens Sygehusfællesskab og håndværkerorganisationerne af den 23. august 2006, bevarede denne pensionsprocent som en individuel rettighed ved fortsat ansættelse i samme stilling. Det var endvidere en forudsætning, at pensionsbidragene fortsat blev indbetalt til samme pensionskasse/-selskab.

Ovenstående særvilkår kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Der var desuden enighed om, at lokale aftaler om decentral løn og arbejdstid i Hovedstadens Sygehusfællesskab fortsatte efter deres indhold ved overgangen til Amdrådsforeningens overenskomst. Det gjaldt både for medarbejdere ansat den 31. december 2006 og medarbejdere, der blev ansat den 1. januar 2007 og senere.

De lokale aftaler kan opsiges efter gældende regler herom.

BILAG 6 - BETEGNELSER PÅ LØNSEDLEN

Nedenstående oversigt angiver betegnelser på den ansattes lønseddel for grundløn og centralt aftalte tillæg i henhold til denne overenskomst.

Paragraf	Betegnelser på den ansattes lønseddel
§ 5, stk. 2	Grundløn
§ 5, stk. 3	Grundløn
§ 5, stk. 3	Grundlønstillæg
§ 7, stk. 2 og 3	Kval.løn 2 år/4 år/8 år
Bilag 3	Overgangstillæg
Bilag 4	Overgangstillæg

PROTOKOLLAT OM AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at regionen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem regionen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig regional praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse, til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Regionernes Lønnings- og Takstnævn kan den enkelte region indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

- 1. Aftalen må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
- 2. Regionen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
- 3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*
 - a) Multimedier*

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. (Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).
 - b) Sundhedsordninger*

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af offentlige overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejderes bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor. (Fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færggeabonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde. (Fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant)

Protokollatet træder i kraft ved udsendelsen.

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollats opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Regionernes Lønnings- og Takstnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. Regionernes Lønnings- og Takstnævn har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet, jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 3. oktober 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANSK JOURNALISTFORBUND:

Per Sørensen

