

Overenskomst

mellem

Teknologiens Mediehus A/S

og

***Mediehuset Ingeniørens
Redaktionelle
Medarbejderforening
som gruppe under
Dansk Journalistforbund***

1. juli 2025– 30. juni 2028

Overenskomst mellem Teknologiens Mediehus A/S og Mediehuset Ingeniørens Redaktionelle Medarbejderforening som gruppe under Dansk Journalistforbund

§ 1. Overenskomstens anvendelsesområder

Stk.1. Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsvilkår for alle redaktionelle medarbejdere ansat hos Teknologiens Mediehus A/S. Mediesekretærene er omfattet af overenskomsten.

Stk.2. Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere med kompetence til at antage og/eller afskedige medarbejdere.

§ 2. Ansættelse

Stk. 1. Ved enhver ansættelse oprettes en normalkontrakt (bilag 1). Kopi af normalkontrakten tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Hvor andet ikke er aftalt, er Funktionærloven gældende.

Stk. 3. For praktikanter fra uddannelser, der giver ret til dimittendoptagelse i Dansk Journalistforbunds A-kasse, fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med den til enhver tid gældende Uddannelsesaftale (bilag 2) og de hos Teknologiens Mediehus A/S gældende vilkår (bilag 3).

§ 3. Lønforhold

Stk. 1. Lønnen består af en minimumsløn samt et personligt tillæg. Minimumslønnen for fuldtidsansatte udgør:

- 28.455 kr. pr. md.

Ved deltid beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 2. Til minimumslønnen lægges et personligt tillæg. Det personlige tillæg fastsættes under hensyntagen til medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer, indsats, dygtighed og erfaring samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3. Det personlige tillæg forhandles ved ansættelsen samt en gang om året med virkning fra den 1. august, eller hvis ændringer i ansættelsesforholdet taler herfor. Medarbejderen har ret til at lade tillidsrepræsentanten deltage i forhandlingen.

Stk. 4. Summen af de personlige tillæg for gruppen af redaktionelle medarbejdere tages op til en vurdering af ledelsen og tillidsrepræsentanten forud for de årlige lønforhandlinger.¹

§ 4. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 36,5 timer. Arbejdstiden ligger normalt på hverdage, men om nødvendigt kan der med medarbejderen indgås aftale om noget andet.

Stk. 2. Arbejdet skal tilrettelægges således, at den er i overensstemmelse med den aftalte ugentlige arbejdstid. Eventuel afspadsering foregår i forholdet 1:1. Ved afspadsering forventer selskabet, at den enkelte medarbejder tager udstrakt hensyn til produktion og bemanning, når dagene afvikles. Såfremt overarbejde akkumulerer til et tilgodehavende ud over tre dage, skal den relevante redaktionschef orienteres.

¹ Stigninger i det personlige løntillæg for perioden 2025 – 2028 fremgår af protokollat om personlige tillæg.

Stk. 3. Der kan på ledelsens initiativ laves skriftlig aftale om at arbejde ekstra i forhold til aftalt arbejdstid i op til 3 på hinanden følgende uger i løbet af en spidsbelastningsperiode med henblik på udbetaling frem for afspadsring. Såfremt at det konkret aftales i hvert enkelt tilfælde kan medarbejderen i stedet afspadsere 1:1. Ledelsen tilstræber at indgå disse aftaler senest 14 dage før ikrafttræden. Den konkrete arbejdstid aftales og afstemmes inden forløbet med budgetansvarlig leder. Arbejdstiden må i perioden max være 48 timer pr. uge. De ekstra timer udbetales i forholdet 1:1,25. Det kan aftales at beløbet indsættes på medarbejderens pensionsordning.

§ 5. Hjemmearbejde

Stk. 1 Teknologiens Mediehus A/S er positivt indstillet overfor at medarbejdere i et vist omfang arbejder hjemmefra. Der kan mellem medarbejderen og nærmeste leder – under hensyntagen til produktion, bemanning med videre – indgås aftale om hjemmearbejde, herunder i særlige tilfælde fast tilbagevendende hjemmearbejde.

§ 6. Tidsbegrænset ansættelse og deltid

Stk. 1. Normalkontraktens bestemmelser om dagbladsabonnement og hjemmearbejdsplads med betalt bredbånd kan fraviges for følgende medarbejdere:

- a) Medarbejdere ansat på en ugenorm, der udgør 22,5 timer eller mindre om ugen.
- b) Medarbejdere ansat i en tidsbegrænset stilling 12 måneder eller derunder.

Stk. 2. Er en sådan fravigelse aftalt skal medarbejderen kompenseres månedligt med et beløb der udgør 850 kr. for en fuldtidsansat. Der skal ske en forholdsmæssigt kompensering for deltidsansatte.

Stk. 3. For medarbejdere ansat i en tidsbegrænset stilling 6 måneder eller derunder, kan der ske ansættelse uden pensionsordning, hvis arbejdsgiverens pensionsbidrag efter § 8, kompenseres gennem lønnen.

§ 7. Ferie

Stk. 1. De redaktionelle medarbejdere har ret til 7 ugers ferie fordelt på 25 dages ferie og 10 dages feriefri. Opsparing og rettigheder omkring overførsel af ferie er identisk for de to tælleværker.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg udgør 1,5 %

Stk. 3. Ved fratrædelse udbetales tilgodehavende feriedage til Feriekonto med 12,5%, mens øvrige tilgodehavende feriefritimer udbetales til medarbejderen i forbindelse med sidste lønkørsel.

Stk. 4. I hovedferien kan Teknologiens Mediehus A/S maksimalt varsle afholdelse af 3 uger og 3 dages ferie indenfor en 6 ugers periode. Teknologiens Mediehus A/S tilstræber, at 6 ugers perioden oplyses tidligst muligt på kalenderåret, dog senest 1. marts. Overfor medarbejdere med børn i institution og skole (omfattet af undervisningspligten) kan Teknologiens Mediehus A/S dog alene varsle afholdelse af 3 ugers sommerferie, hvis medarbejderen har indgivet anmodning om dette til Teknologiens Mediehus A/S inden 1. marts. Øvrige medarbejdere kan også inden 1. marts anmode om alene at afvikle 3 ugers ferie i hovedferien, hvilket Teknologiens Mediehus A/S under hensyntagen til virksomhedens drift vil bestræbe sig på at imødekomme.

Stk. 5. Ferieoverførsel og ret til opsparing af ferie mv. kan ske i henhold til bilag 4.

Stk. 6. Ferielovens regler er i øvrigt gældende.

Stk. 7. Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage.

Stk. 8. Den af regeringen afskaffede St. bededag vil fremover (fra 2024) være erstattet af en betalt fridag om fredagen efter Kristi himmelfartsdag.

§ 8. Pension

Stk. 1. Medarbejdere ansat på tidspunktet for denne overenskomsts indgåelse har ved deres oprindelige ansættelse kunnet vælge, om de ønskede at oprette en pensionsordning eller ej. De indgåede aftaler opretholdes.

Stk. 2. Medarbejdere ansat efter denne overenskomsts indgåelse pensionsforsikres i overensstemmelse med Mediernes Pensions administrationsaftale med PFA.

Stk. 3. Som bidrag til disse medarbejderes pensionsforsikring (jf. stk. 2) betales 15 % Arbejdsgiverens andel heraf udgør 2/3 og medarbejderens andel 1/3. Bidraget beregnes af den samlede løn.

Medarbejdere med pensionsordninger i henhold til § 8, stk. 1 skal have værdien af overenskomstperiodens pensionsstigninger sat ind på deres ordninger. Medarbejdere uden en pensionsordning får værdien lagt oveni lønnen som personligt tillæg. Disse medarbejdere opfordres til at konvertere til overenskomstens standardordning.

Stk. 4. Medarbejderens bidrag indeholdes i de månedlige lønudbetalinger af Teknologiens Mediehus A/S, der indbetaler det samlede pensionsbidrag til PFA, som efter fradrag af præmie til den obligatoriske gruppelevsfor sikring efter aftale med medarbejderen placerer midlerne i forsikring eller pensionsopsparing i en af medarbejderen valgt ordning i forsikrings selskab eller pengeinstitut.

Stk. 5. Medarbejdere ansat af Teknologiens Mediehus A/S på tidspunktet for denne overenskomsts indgåelse har tilsvarende mulighed for at få oprettet en pensionsforsikring som anført i stk. 2. I givet fald vil disse medarbejderes personlige tillæg blive reduceret med et beløb svarende til Teknologiens Mediehus A/S' andel af pensionsindbetalingen.

§ 9. Sygdom

Stk. 1. Medarbejderen oppebærer fuld løn under sygdom i henhold til Funktionærloven.

Stk. 2. Medarbejderen har frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første og anden sygedag. Teknologiens Mediehus A/S kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation. Der ydes endvidere op til en uges frihed med løn i forbindelse med hospitalsindlæggelse af hjemmeboende børn under 15 år.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til at afholde op til fem årlige selvbetalte omsorgsdage, der kan bruges, hvor der er behov for væsentlig personlig omsorg eller støtte for egne børn, forældre, ægtefælle/partner eller en nærtstående person i medarbejderens omgangskreds. Teknologiens Mediehus A/S kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

§ 10. Barsel og børneomsorg

Stk. 1 En medarbejder, der i medfør af lov om barsel m.v. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag på følgende betingelser (stk. 2 - 9):

Stk. 2 I forbindelse med en medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

Stk. 3 I forbindelse med fars eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag i op til to uger inden udløbet af 10 uger efter fødselstidspunktet.

Stk. 4 I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes yderligere fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag i op til 16 uger til mor og far eller medmor. Orloven kan placeres indenfor 52 uger efter fødslen.

Stk. 5 Medarbejderen kan efter eget valg selv placere de 16 uger samlet eller fordelt ugevis i perioden fra 11. – 52. uge efter fødslen.

“Stk. 6 For børn født eller modtaget 1. juli 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23b, betaler Teknologiens Mediehus A/S fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag dog maksimalt for de perioder, der er nævnt i stk. 2-4. Orlovens placering følger bestemmelserne i stk. 2-5.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23c, betaler arbejdsgiveren fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag dog maksimalt for de perioder, der er nævnt i stk. 2-4. Orlovens placering følger bestemmelserne i stk. 2-5.

Det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og at Teknologiens Mediehus A/S modtager fuld dagpengerefusion jf. §10, stk. 8.

Stk. 7 I barselsorlovsperioder, hvor Teknologiens Mediehus A/S yder fuld løn incl. arbejdsgivers pensionsbidrag, optjener medarbejderen ret til ferie og ferietillæg.

Stk. 8 For alle de perioder, hvor det er anført, at Teknologiens Mediehus A/S yder fuld løn, er det en forudsætning, at Teknologiens Mediehus A/S modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 9 I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-7 på betingelse af at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende forældre skal være i hjemmet.

Stk. 10 Ved adoption har medarbejdere ret til frihed med løn i op til 2 uger ved adoptionsrejse. Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren modtager dagpengerefusion.

Stk. 11 Såfremt medarbejderen afholder yderligere barselsorlov, hvor Teknologiens Mediehus A/S ikke yder løn, vil Teknologiens Mediehus A/S fortsat indbetale firmaandelen af pensionen på 10 pct. jf. §8

§ 11. Efteruddannelse

Stk. 1. Teknologiens Mediehus A/S er en vidensvirksomhed, som lever af at have fagligt indsigtsfulde og veluddannede medarbejdere. I naturlig konsekvens af dette tilskynder Teknologiens Mediehus A/S sine medarbejdere til jævnlig og løbende efteruddannelse. Tilsvarende bidrager den redaktionelle medarbejderforening til at skabe aktiv interesse for efteruddannelse blandt sine medlemmer.

Stk. 2. Et år efter ansættelsen har hver medarbejder som minimum ret til 6 dages efteruddannelse over en periode på 2 år. Der kan indgås aftale med ledelsen om forhåndsbrug, hvis medarbejderen ikke har optjent tilstrækkeligt med dage til ønsket efteruddannelse. Efteruddannelsens indhold fastlægges i samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejder som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale. Det er et fælles ansvar for lederen og medarbejderen, at

efteruddannelsen drøftes og tilrettelægges således, at den bliver til størst mulig gavn for medarbejderen og Teknologiens Mediehus A/S.

Stk. 3. Efteruddannelse kan finde sted ved eksterne kurser på DJE, CFJE og lignende, eller i form af selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling, eller i form af interne kurser arrangeret af ledelsen eller af medarbejdere. Hidtil gældende praksis hos Teknologiens Mediehus A/S opretholdes.

Stk. 4. Medarbejderen får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med efteruddannelsen betalt af Teknologiens Mediehus A/S. Deltagelse i efter- og videreuddannelse må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 5. Parterne er enige om at, en undervisningsdag under efteruddannelse tæller som en normal arbejdsdag, uanset om undervisningsdagen skulle vare længere. For deltidsansatte fastsættes en normal arbejdsdag som et gennemsnit af ugenormen.²

Stk. 6. Der nedsættes et efteruddannelsesudvalg senest pr. 1. november 2018. Efteruddannelsesudvalget består af 2 medarbejderrepræsentanter og 1 ledelsesrepræsentant. Udvalgets arbejde er følgende:

- At arbejde for at stk. 1 og 2 udmøntes bedst muligt.
- At arbejde for at efteruddannelsesmulighederne synliggøres bedst muligt overfor medarbejdere og ledere.
- At løbende føre status med tildeling og afvikling af efteruddannelse.
- At arrangere kollektiv efteruddannelse.
- At evaluere forbruget og fordelingen af de efteruddannelsesmidler virksomheden har anvendt.

Udvalget bestemmer selv sin arbejdsform og mødefrekvens. Udvalget skal have oplyst hvilket beløb der ud over løn er afsat til efteruddannelse af de overenskomstansatte det pågældende år. Ligeledes skal udvalget have adgang til oplysning om ønsker til efteruddannelse, samt tildeling og ved afslag begrundelse herfor.

§ 12 Orlov

Uden at ændre hvad der er anført i bilag 4 til overenskomsten, har medarbejdere efter 5 års ansættelse ret til orlov uden løn i op til 3 måneder og efter 10 års ansættelse ret til orlov uden løn i op til 6 måneder.

Orloven uden løn skal fra medarbejderens side varsles med mindst 4 måneders skriftligt varsel, og kan kun gennemføres, hvis en anden medarbejder ikke samtidig afvikler anden orlov uden løn, medmindre Teknologiens Mediehus A/S alligevel godkender orloven.

I orlovsperioden betales hverken løn eller pension, og der optjenes ikke anciennitet.

§ 13. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler.

Stk. 2. Opsigelse på grund af medarbejderens forhold kan normalt ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen skal indeholde en begrundelse, der giver medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. Endvidere skal advarslen indeholde oplysning om dens tidsmæssige gyldighed. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om sådanne advarsler.

² Dette betyder f.eks. at en medarbejder der er ansat til at udføre arbejde tre hele dage om ugen har en 'normal arbejdsdag' baseret på et gennemsnit beregnet over 5 arbejdsdage.

Stk. 3. Såfremt en forestående afskedigelse begrundes i Teknologiens Mediehus A/S' forhold, er det en forudsætning, at Teknologiens Mediehus A/S, senest 14 dage før en eller flere afskedigelser gennemføres, har drøftet virksomhedens situation med tillidsrepræsentanten. Denne drøftelse skal finde sted med inddragelse af det fornødne materiale, og tillidsrepræsentanten kan pålægges tavshedspligt om de informationer, der herved tilgår tillidsrepræsentanten.

§ 14. Freelancere og tilkaldevikarer

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten har ret til indsigt i de aftaler, der indgås med freelancere.

Stk. 2. En freelancer kan vælge at lade sig repræsentere af de fastansattes tillidsrepræsentant.

Stk. 3. Vikariater i op til 1 måneds varighed har ret til en skriftlig kontakt, som skal sendes i kopi til tillidsrepræsentanten.

§ 15. Ophavsret

Stk. 1. Hvis medarbejderens tjenstligt fremstillede produkter er omfattet af Ophavsretsloven, overdrager medarbejderen udnyttelsesretten til disse i det omfang, det er nødvendigt for Teknologiens Mediehus A/S' sædvanlige virksomhed.

Stk. 2. Medarbejderens tjenstligt fremstillede produkter kan kun videresælges i henhold til lokalaftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof (bilag 5), eller i mangel af sådan en lokalaftale i henhold til aftale med medarbejderen.

§ 16. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdere inden for overenskomstens område har ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Medarbejderne har desuden ret til at vælge en suppleant for tillidsrepræsentanten. Suppleanten træder i stedet for tillidsrepræsentanten i tilfælde af længere tids fravær, sygdom m.v.

Stk. 2. Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for Teknologiens Mediehus A/S' ledelse, ligesom ledelsen orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab. Tillidsrepræsentanten kan også indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller Teknologiens Mediehus A/S ønsker dette.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten har ret til og skal sikres mulighed for at udføre sine opgaver som tillidsrepræsentant i arbejdstiden, når Teknologiens Mediehus A/S på forhånd er orienteret herom. Parterne er enige om, at den hidtidige ubureaukratiske samarbejdspraksis videreføres.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, medmindre der foreligger tvungende årsager.

Stk. 5. Teknologiens Mediehus A/S' til enhver tid gældende opsigelsesvarsel overfor suppleanten forlænges med en måned.

§ 17. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om fortolkning og brud på denne aftale skal forelægges og endeligt afgøres af et Fagligt Fællesudvalg.

Stk. 2. Det Faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver af aftalens parter udpeger 2. I tilfælde af, at enighed ikke kan opnås efter første møde i Fagligt Fællesudvalg, kan hver af parterne beslutte, at sagen skal videreføres ved deltagelse af en upartisk opmand.

Stk. 3. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod.

Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand. Dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt denne påstand ikke er taget til følge i det Faglige Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for det Faglige Fællesudvalg.

§ 18. Varighed

Stk.1. Denne overenskomst er gældende fra den 1. juli 2025 og løber til den opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 30. juni 2028.

Stk. 2. Så længe overenskomsten er gældende, kan der ikke etableres nogen form for arbejdsstandsning.

Stk. 3. Hvis forhandling om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke er afsluttet ved overenskomstens udløb, arbejdes der normalt efter reglerne i den udløbne overenskomst, indtil en ny overenskomst er indgået, eller andet er aftalt.

Stk. 4. Arbejdsstandsning kan varsles i overensstemmelse med reglerne aftalt i DA/LO Hovedaftalen.

København, 29. oktober 2025

Teknologiens Mediehus A/S

Mediehuset Ingeniørens Redaktionelle
Medarbejderforening

Dansk Journalistforbund – Medier &
Kommunikation

Bilag og protokollater:

Indhold

Bilag 1: Normalkontrakt	10
Bilag 2: Uddannelsesaftalen vedrørende praktikanter	14
Bilag 3: Notat om journalistpraktikanter løn- og arbejdsforhold	19
Bilag 4: Aftale om adgang til at opspare ferie og tage ulønnet orlov	20
Bilag 5: Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof.....	21
Protokollat om personlige tillæg	23
Protokollat om overgangsordning fra 2014 forhandling	24
Protokollat om studentermedhjælpere med relation til redaktionelt arbejde	25
Protokollat om Teknologiens Mediehus A/S som familievenlig arbejdsplads.....	26
Protokollat om freelanceaftale	27

Bilag 1: Normalkontrakt

Mellem på den ene side:

Teknologiens Mediehus A/S
Kalvebod Brygge 31-33
DK - 1560 København V
CVR: 15277203
(kaldet virksomheden)

og på den anden side:

Navn
Adresse
Adresse
(kaldet medarbejderen)

er der dags dato indgået følgende

A N S Æ T T E L S E S A F T A L E

1.

Medarbejderen ansættes som og varetager de med stillingen forbundne opgaver, sådan som de til enhver tid fremgår af stillingsbeskrivelsen.

Medarbejderen refererer til virksomhedens

2.

Nærværende ansættelseskontrakt træder i kraft med virkning fra den20...
Funktionæranciennitet: 20...

3.

Arbejdssted er Kalvebod Brygge 31-33, 1560 København V. Der kan dog i et vist omfang være behov for at arbejde uden for huset, f.eks. i forbindelse med interviews o.l.

4.

Medarbejderens arbejdstid er 36,5 time pr. uge ekskl. frokost og ligger som udgangspunkt på hverdage. Overarbejde kan forekomme og eventuel afspadsring eller honorering sker i henhold til reglerne i overenskomstens § 4 og altid efter aftale med nærmeste leder.

Medarbejderen stiller sin fulde arbejdskraft til disposition for virksomheden men må uden samtykke fra virksomheden påtage sig andre stillinger eller hverv, lønnede eller ulønnede, såfremt det ikke går ud over fremmødet i virksomheden og forudsat at dette arbejde ikke vil være i konkurrence med virksomheden. Nærmeste leder orienteres herom.

5.

Medarbejderen oppebærer en fast månedlig gage på kr., bestående af en minimumsløn på kr. og et personligt tillæg på kr. Hertil kommer den i punkt 6 nævnte pensionsordning, pt. 10 % svarende til kr.
Bruttogagen udgør således kr.

Det personlige tillæg tages op til vurdering en gang om året pr. 1. august - første gang den 1. august 20xx. Minimumslønnen reguleres i henhold til gældende overenskomst pr. 1. august.

Lønnen indbetales månedsvis bagud til medarbejderens Nemkonto.

Medarbejderen er berettiget til løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler. Virksomheden betaler et relevant dansk eller internationalt online medieabonnement eller et dagbladsabonnement efter eget valg leveret til medarbejderens privatadresse.

Virksomheden stiller hjemmearbejdsplads med bredbånd til rådighed på medarbejderens privatadresse. Desuden har medarbejderen firmabetalt mobiltelefon.

Medarbejderen har efter et års ansættelse ret til 6 dages efteruddannelse over 2 år, jf. overenskomstens § 11.

6.

Medarbejderen indtræder i virksomhedens pensionsordning efter reglerne i overenskomstens § 8.

7.

Medarbejderen kan årligt afholde 7 ugers ferie fordelt på 25 dages ferie og 10 dages feriefri. Hovedsommerferien afholdes i henhold til varslingsj. ferieloven.

Der er med den journalistiske medarbejderforening indgået aftale om ret til at opspare ferie og feriefri, hvilket vil sige, at det vil være muligt at overføre og derved opspare op til to ugers ekstra ferie/feriefri ved at overføre feriedage/feriefridage eller ferieuger/feriefriuger fra det ene ferieår til det næste, dog maksimalt fra tre år.

Opsparingen af feriedage/feriefridage kan aldrig være større, end at der i hvert ferieår skal afvikles mindst fem ugers ferie/feriefri, og for disse uger gælder fortsat reglen om, at visse uger skal placeres inden for virksomhedens hovedferieperiode.

Det vil endvidere være muligt at få bevilget orlov uden løn i op til tre måneder - i enkelte tilfælde længere.

Feriepenge optjenes i overensstemmelse med Ferielovens bestemmelser herom. Ved fratrædelse udbetales tilgodehavende feriedage til Feriekonto med 12,5%, mens øvrige tilgodehavende feriefritimer udbetales til medarbejderen i forbindelse med sidste lønkørsel. Ferietillæg er på 1,5%, der udbetales iht ferieloven.

8.

De første 3 måneder er prøvetid, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 5. Opsigelsesvarsler er i øvrigt i overensstemmelse med de i Funktionærloven fastsatte.

Ved fratræden er medarbejderen efter anmodning fra virksomheden forpligtet til at afholde ferie i opsigelsesperioden i overensstemmelse med Ferielovens varslingsregler.

9.

Medarbejderinstruks om IT-sikkerhed er udleveret til medarbejderen, og medarbejderen er forpligtet til at overholde denne og de til enhver tid gældende IT-sikkerhedsregler.

10.

Ansættelsen er omfattet af overenskomst indgået med den redaktionelle medarbejderforening/
Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

Ud over de i nærværende aftale fastsatte bestemmelser finder Ferieloven samt Funktionærloven anvendelse på ansættelsesforholdet.

Der henvises ud over det foranstående til de til enhver tid gældende regler og muligheder beskrevet i virksomhedens personalehåndbog, herunder til afsnittet om sociale sikringsinstitutioner.

Der er frokostordning i virksomheden, som medarbejderen kan tilmelde sig.

København, den

København, den

For Teknologiens Mediehus A/S

Medarbejderen

NAVN

NAVN

Bilag 2: Uddannelsesaftalen vedrørende praktikanter

Praktikantaftale

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation (DJ) er indgået følgende aftale om løn- og arbejdsvilkår for journalistpraktikanter for de i § 1 nævnte uddannelsesinstitutioner. Aftalen er gældende for praktikanter, der påbegynder praktikanttjeneste efter 1. marts 2018.

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Praktikanterne ansættes som led i deres journalistuddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinjerne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitet på redaktionerne i en periode på 12 eller 18 måneder svarende til bekendtgørelsen for den enkelte uddannelsesinstitution til enhver tid fastsatte regler.

Stk. 2. Praktikperioden kan eventuelt deles mellem 2 virksomheder.

Stk. 3. Der er endvidere enighed om, at denne aftale tillige finder anvendelse for studerende fra DMJX kommunikationsuddannelsen, der indgår aftale om praktikanttjeneste på redaktionerne i det 6. semester.

§ 2. Praktikantkontrakt

Før praktiktidens start oprettes mellem praktikstedet og praktikanten en kontrakt (se omstående).

§ 3. Praktikantforhold

Stk. 1. Der skal bestå et rimeligt forhold mellem antallet af praktikanter og de til en redaktion knyttede uddannede medarbejdere, hvorved forstås, at der skal være mindst en uddannet medarbejder pr. journalistpraktikant.

Stk. 2. For fotojournalistpraktikanter gælder, at der skal være mindst en uddannet pressefotograf/fotojournalist pr. fotojournalistpraktikant på hver virksomhed/blad.

Stk. 3. For andre praktikanter skal der være mindst en uddannet eller på anden vis kvalificeret medarbejder inden for pågældende felt pr. praktikant på hver virksomhed/blad.

Stk. 4. Praktikanten må under ferie, sygdom, afspadsering, orlov m.v. ikke arbejde uden hjælp og tilsyn fra en uddannet. I akutte tilfælde kan praktikanten dog arbejde alene i højst to dage.

§ 4. Praktikantvejledning og uddannelse af praktikantvejledere

Stk. 1. Praktikanten følges af en af praktikstedet udpeget praktikantvejleder, der besidder den nødvendige faglige kompetence. Vejlederen skal gennemføre den af parterne anerkendte uddannelse for praktikvejledere. Dette bør være sket senest et halvt år efter vejlederens tiltræden.

Stk. 2. Alternativt til den anerkendte uddannelse kan arbejdspladsen selv tilbyde og gennemføre en uddannelse for praktikvejledere. Denne uddannelse bør have samme indhold og tidsmæssige omfang som den anerkendte uddannelse. (se bilag B)

Stk. 3. Praktikantvejlederen skal sikres den fornødne tid til at varetage praktikantvejlederarbejdet, herunder drøftelse af uddannelsesmæssige spørgsmål med praktikanten.

§ 5. Praktikdage

Stk. 1. Praktikanten kan – på arbejdsdage og uden lønafkorting – deltage i møder arrangeret af vedkommendes uddannelsesinstitution i et omfang af 1 dag pr. halvår regnet i gennemsnit over praktikperioden.

Stk. 2. Praktikantens dokumenterede udgifter hertil betales af virksomheden efter forudgående aftale med denne.

Stk. 3. Eventuelle praktikdage ud over de nævnte kan finde sted udenfor arbejdstiden, og der peges i den forbindelse på muligheden for at virksomheden refunderer rejseudgiften med billigste offentlige transportform.

Note: I den udstrækning praktikanter fra uddannelsen på Roskilde Universitet efter studieordningen omfattes af en bestemmelse om op til tre praktikdage pr. semester, søges arbejdstiden tilrettelagt, så deltagelse i praktikdage ud over 1 dag pr. halvår kan foregå i fritiden.

§ 6. Læringsdage og læringsplaner

Stk. 1. I denne bestemmelse forstås ved:

Læringsplan: Dokument, der beskriver personlige udviklingsmål samt dertil knyttede fokusområder for hele eller en del af praktiktiden.

Læringsdage: Dage, der har et uddannelsesformål, hvor praktikanten ikke er underlagt produktionskrav, og som der kan disponeres over i praktikantens læringsplan.

Stk. 2. Praktikanttjenesten skal sikre praktikanten en alsidig deltagelse i normale journalistiske arbejdsopgaver på redaktionen. Praktikantens arbejde følges af redaktøren eller kompetente redaktionelle medarbejdere.

Stk. 3. Praktikstedet udarbejder en personlig læringsplan, som løbende revideres, f.eks. i forbindelse med ændringer i arbejds- og redaktionsområde. Af læringsplanen kan det fremgå, hvilke fokusområder praktikanten skal have for perioden og hvornår eventuelle læringsdage er placeret i perioden. Det anbefales, at læringsplaner udarbejdes/justeres for tre måneders perioder.

Stk. 4. Læringsdage svarer til gennemsnitlig mindst 1 dag pr. måned. Dagene gives som hele dage. Bilag A indeholder eksempler på indhold til læringsdagene.

Stk. 5. Praktikanten modtager løbende systematisk feedback på sit arbejde. Den gives af enten vejlederen, kvalificeret kollega eller nærmeste leder. På praktikantens foranledning kan praktikanten minimum en gang pr. måned få en individuel feedbacksamtale.

§ 7. Arbejdsforhold

Praktikantens arbejdstid lægges efter samme retningslinjer som for uddannede medarbejdere på den pågældende virksomhed, og arbejde på ubekvemme tidspunkter honoreres efter de retningslinjer, som er fastsat i vedkommende overenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation.

§ 8. Udstyr

Virksomheden er ansvarlig for tilstedeværelsen af det nødvendige udstyr og arbejdsredskaber.

§ 9. Lønforhold

Stk. 1. Praktikantens løn udgør

pr. 1. marts 2025 kr. 15.666

pr. 1. marts 2026 kr. 15.980

pr. 1. marts 2027 kr. 16.299

Stk. 2. lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3. Der kan ikke ydes personligt tillæg.

§ 10. Ferie

Stk. 1. Idet ferieloven i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for ferielovens § 5, stk. 1-3 og 5, § 6 (dog ikke stk. 2, 2. led), § 16, stk. 1, 2 og stk. 4, § 18 og § 17, stk. 2.

Stk. 2. Praktikanterne holder i løbet af praktikperioden på i alt 18 måneder ferie med løn i i alt 37,5 dage. Det svarer til 2,08 dage pr. beskæftiget måned. Praktikanter med en samlet praktiktid på 12 måneder holder således 25 feriedage i løbet af praktikperioden. Af feriedagene skal mindst 15 dage gives i sammenhæng i en ferieperiode (1. maj til 30. september). De øvrige 22,5 dage (henholdsvis 10 dage for praktikanter med 12 måneders samlet praktiktid) kan efter aftale mellem praktikanten og virksomheden gives samlet eller delt i hele uger.

Stk. 3. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Det i ferielovens § 16, stk. 1, sidste led nævnte ferietillæg på 1 pct. af den ferieberettigende løn udbetales samlet ved praktikperiodens udløb.

Stk. 4. Praktikanter, der ved praktikperiodens start medbringer bevis for feriepengetilgodehavende fra tidligere ansættelsesforhold til udbetaling i det pågældende ferieår, skal have dette attesteret med henblik på udbetaling.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 4 medfører ingen modregning i praktikantens løn under afholdelse af ferie i praktikperioden.

§ 11. Barsel

Stk. 1. Praktikanter har – i de perioder og under de betingelser, der er angivet i den overenskomst for fastansatte journalister, som den pågældende praktikantvirksomhed er omfattet af – ret til løn under barselsorlov mv. Lønnen fastsættes i henhold til nærværende aftales § 9 uden tillæg af nogen art.

Stk. 2. Praktikanten har ret til at genoptage praktikperioden efter endt orlov. Medmindre andet aftales med praktikanten og dennes studiested, forlænges praktikperioden med det antal uger, som praktikanten har haft orlov. Placeringen sker efter aftale med ledelsen, således at den resterende praktikperiode så vidt muligt afsluttes til de sædvanlige terminer dvs. 1. februar eller 1. august.

§ 12. Flytning

Stk. 1. Efter forudgående aftale betaler virksomheden flytning af telefon samt mindst 50 pct. af praktikantens dokumenterede udgifter til flytning mellem uddannelsesinstitutionen og praktikstedet og mellem praktiksted og uddannelsesinstitution.

Stk. 2. Praktikantens dokumenterede udgifter til beordret flytning mellem forskellige uddannelsessteder inden for virksomhedens område betales af bladet efter forudgående aftale med denne.

Stk. 3. Når praktiktiden deles mellem to virksomheder, bør de dokumenterede udgifter ved flytningen mellem praktikstederne betales af disse (pro rata i forhold til praktikperiodens længde) og efter forudgående aftale med virksomhederne.

§ 13. Arbejdskonflikter

Praktikanter kan ikke deltage i eventuelle arbejdskonflikter.

§ 14. Klager

Uoverensstemmelse kan forelægges vedkommende Faglige Fællesudvalg, oprettet i henhold til overenskomster mellem DJ og DEA for DMA. DJ og DEA for DMA udpeger et Fagligt Fællesudvalg, hvor et sådant ikke er oprettet i henhold til overenskomst mellem Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation og Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

§ 15. Varighed

Praktikantaftalen træder i kraft 1. marts 2023 og gælder til og med 28. februar 2025. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

Bilag A: Eksempler og forslag til indhold af læringsdage – ikke udtømmende liste:

- Studieture
 - Læse op på teori, f.eks. interviewteknik
 - Reflektere over hvordan en given opgave er blevet løst og drøfte refleksionen med redaktør
 - Deltage i byråds- regions- eller Folketingsmøder, følge en dag i dommervagten og lignende offentlige og relevante møder/processer til forståelse/baggrund
 - Praktikdage jf. overenskomstens bestemmelser herom tæller som læringsdag
 - Systematisk feedback jf. § 6 stk. 5
 - Deltage i konferencer og al anden form for kursusvirksomhed, såvel intern som ekstern samt al anden form for praktisk eller teoretisk kursusdeltagelse
 - Praktikantdage arrangeret af praktikstedet eller flere praktiksteder
- i fællesskab
- Arbejdsrapport
 - Virksomhedsbesøg
 - Introdage
 - Følvagter
 - Efterkritik
 - Og lignende hvor der ikke er knyttet et produktionskrav til praktikantens deltagelse

Bilag B om praktikantvejlederuddannelsen:

Den af parterne anerkendte og i 2016 af DJ og Danske Medier i fællesskab udbudte praktikantvejleder-uddannelse indeholder ved denne aftales indgåelse to adskilte kursusdage – hvor deltagerne får opgaver, som skal afprøves/løses i den mellemliggende periode.

Underviserne har dokumenteret erfaring med undervisning i det emne, de underviser i.

Kurset er tilrettelagt som en vekselvirkning mellem oplæg, erfaringsudveksling og øvelser.

Kurset introducerer en skabelon til en individuel læringsplan, der som udgangspunkt skal udarbejdes/revideres i samarbejde mellem praktikanten og praktikantvejleder eller nærmeste kollega fire gange om året.

I arbejdet med skabelonen kan indgå individuelle faglige mål, planlægning af læringsdage og fokus på udviklingsmål eksempelvis interviewteknik, storytelling, vinkling.

Derudover er der to moduler på uddannelsen:

Modul 1: Feedback, hvor deltagerne bliver trænet i at give feedback på et produkt og personlig feedback (den svære samtale).

Modul 2: Deltagerne bliver introduceret for facetter af coaching lige fra konkrete spørgeteknikker til psykologien og virkemidlerne i effektiv kommunikation.

Ved endt uddannelse får deltagerne et diplom, hvor undervisernes navne og kursets emner er listet op som giver praktikantvejlederen mulighed for at bruge uddannelsen på en eventuelt ny arbejdsplads.

Protokollat til Praktikantaftalerne

Vedr. praktikanter

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2004 har undertegnede organisationer drøftet feriebestemmelsen i "Praktikantaftalen vedr. praktikanter" i lyset af den nye ferielov (Lov nr. 396 af 31. maj 2000).

Parterne er fortsat enige om, at feriebestemmelsen i Praktikantaftalen er til gavn for begge parter – virksomhed såvel som praktikanter – og at den ikke er til ugunst for den enkelte praktikant.

Parterne forbeholder sig deres stilling til bestemmelsen, således at den enkelte virksomhed kan vælge at følge ferielovens almindelige regler for optjening og afvikling af ferie.

Bilag 3: Notat om journalistpraktikanter løn- og arbejdsforhold

(notat af marts 2000)

Knæsat marts 2000

Arbejdstid: 36,5 time pr. uge.

Løn: I henhold til uddannelsesaftalen mellem DJ og DEA for DMA.

Afspadsering: 1:1

Ferie: Fem uger, i henhold til uddannelsesaftalen mellem DJ og DEA for DMA. Praktikanten har ret til frit at placere sin ferie.

Flytning: Teknologiens Mediehus A/S betaler mindst 50 pct. af flytningen fra skolen til praktikstedet plus den samlede udgift til flytning af telefonabonnement. (Ifølge ovennævnte uddannelsesaftale).

Internet-abonnement: Teknologiens Mediehus A/S betaler et modem og en opkobling samt praktikantens dokumenterede udgifter til netbrug. (Som i den netop indgåede aftale med medarbejderforeningen).

Egen avis: Virksomheden betaler et relevant dansk eller internationalt online medieabonnement eller et dagbladsabonnement efter eget valg leveret til praktikantens privatadresse.

Medlemskab: Teknologiens Mediehus A/S betaler et medlemskab af fagligt relevante journalistklubber som for eksempel DICAR eller Videnskabsjournalisterne.

Studietur: I løbet af deres praktikperiode har praktikanterne ret til at foretage en studietur uden produktionskrav. Turen honoreres med to arbejdsdage af 7,3 timer. Disse dage er inkluderet i de i praktikantaftalen nævnte læringsdage. Hertil kan lægges feriedage efter aftale med arbejdsgiveren. Udgiftsrammen til en studietur er på maksimalt 4.000 kr. inkl. moms pr. deltager. Budgettet og det faglige indhold for studieturen skal være godkendt af en praktikantvejleder, som også er med til at sparre omkring studieturens indhold.

Aftalen reduceres forholdsmæssigt, hvis praktikantperioden er kortere end de 12 måneder. Skulle retten til læringsdage på et tidspunkt bortfalde, har journalistpraktikanterne fortsat ret til en studietur som de hidtidige regler.

Bilag 4: Aftale om adgang til at opspare ferie og tage ulønnet orlov

København, den 12. juni 2001 (revideret ved forhandlingerne i 2018 og 2020)³

Aftale om adgang til at opspare ferie/feriefri og tage ulønnet orlov

(Aftale af den 12. juni 2001)

I forbindelse med årets løndrøftelser har det været drøftet, om der kan gives redaktionelle medarbejdere mulighed for ekstraordinært at ”træde uden for nummer” i en længere sammenhængende periode - d.v.s. være væk fra bladet på orlovs-lignende vilkår og bevare muligheden for at komme tilbage til sit job. Formålet er at give medarbejdere en chance for at stresser effektivt af, få friske impulser, studere eller realisere personlige drømme.

Dette vil fremover være muligt på følgende to måder:

1) Det vil være muligt at få bevilget orlov uden løn i op til tre måneder - i enkelte tilfælde længere. Den redaktionelle ledelse ser det som noget overordentligt værdifuldt - både for bladet og for medarbejderen - at man i en periode kaster sig over andre sider af livet end det daglige arbejdsliv. Det vil derfor blive modtaget positivt, når en redaktionel medarbejder anmoder om en orlovsperiode. Perioden skal være aftalt mindst fire måneder i forvejen med nærmeste chef, der får aftalen godkendt i redaktionsledelsen. Ved godkendelsen af aftalen vil der blive lagt vægt på, at orlovsforløbet skal kunne gennemføres med mindst mulig effekt for den løbende udgivelse af redaktionelle produkter.

2) Det vil være muligt at overføre og derved opspare op til to ugers ekstra ferie/feriefri ved at overføre ferie/feriefridage eller ferieuger fra det ene ferieår til det næste. Ferie/feriefridage kan opsøres fra maksimalt tre år, og der kan opsøres maksimalt to uger, som i det følgende år skal afvikles i tilknytning til øvrig ferie/feriefri, hvor det på denne måde kan give adgang til en sammenhængende periode på op til seks uger. Opsparingen af dage kan aldrig være større, end at der i hvert ferieår skal afvikles mindst fem uger, og for disse ferie/feriefriuger gælder fortsat reglen om, at visse uger skal placeres indenfor selskabets hovedferieperiode. Et ønske om at overføre ferie/feriefri skal være aftalt skriftligt med en redaktionschef og meddelt bogholderiet senest 31. december. En udvidet ferieperiode aftales senest fire måneder i forvejen med nærmeste chef. Også her gælder, at en udvidet ferieperiode skal godkendes i redaktionsledelsen og tilrettelægges, så den får mindst mulig effekt på den løbende udgivelse af husets redaktionelle produkter.

Overført ferie, der ikke overstiger 2 uger, kan ikke varsles afholdt i en eventuel opsigelsesperiode.

³ Nuværende aftaler med medarbejdere om ekstra tilskrivning af ferie berøres ikke af denne ændring i bilag 4.

Bilag 5: Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof

Mellem Ingeniøren A/S og Ingeniørens Redaktionelle Medarbejderforening er der indgået følgende aftale om brug af tjenstligt produceret redaktionelt stof. Aftalen er en forlængelse af videresalgsaftale indgået i december 2004.

1. Aftalen omfatter alle redaktionelle medarbejdere ansat i henhold til overenskomsten mellem Ingeniøren, Ingeniørens Redaktionelle Medarbejderforening samt Dansk Journalistforbund inklusive elever/praktikanter omfattet af uddannelsesaftalen mellem DDFF og Dansk Journalistforbund. Aftalen omfatter alt redaktionelt stof – herunder tekst, grafik, fotografier, layout, tegninger, software-applikationer, radio/tv-produktioner.
2. Ingeniøren A/S forvalter i kraft af ansættelsesforholdet og denne aftale udnyttelsesretten til alt det i ansættelsesforholdet producerede redaktionelle stof. Ingeniøren kan videreudnytte redaktionelle produkter på enhver tænkelig måde - til virksomhedens egne produkter, ved videresalg til tredjemand, og på en hvilken som helst teknisk platform. Anvendelsen er alene begrænset af bestemmelserne i punkterne 7-10. Også det hidtidige salg gennem Infomedia henregnes til videreudnyttelse.
3. Virksomhedens forvaltning af det under ansættelsesforholdet producerede, jf. stk 1, fortsætter også efter, at ansættelsesforholdet er ophørt.
4. For udnyttelsesretten betaler Ingeniøren A/S et vederlag på kr. 197,- pr måned for hver af de i aftalens punkt 1 nævnte medarbejdere, idet der dog for elever/praktikanter kun udbetales et vederlag på det halve beløb. Ved deltidsarbejde udregnes vederlaget forholdsmæssigt. Beløbet er ved fastsættelsen beregnet som 1/2 pct. af den gennemsnitlige lønsum inkl. pension pr. redaktionel medarbejder. Beløbet betales til Ingeniørens Redaktionelle Medarbejderforening.
5. Vederlaget reguleres ikke i aftaleperioden, men parterne er indstillede på at gøre status over aftalens indhold senest 1. oktober 2008 og herunder tage stilling til vederlagets fremtidige størrelse. Parterne er enige om, at der for nærværende ikke eksisterer et marked for videresalg af væsentlig størrelse, men at et sådant marked måske kan udvikle sig gennem aftaleperioden.
6. Medarbejdere kan ikke selv gennemføre videresalg af tjenstligt produceret stof til tredjemand.
7. Medarbejdere, der har medvirket til at frembringe et værk, der kan udnyttes på en sådan måde at betaling i henhold til denne aftale viser sig at være eksorbitant ude af proportioner med den indtjening, som udnyttelsen kaster af sig, eller har medvirket til at frembringe et værk, der kan udnyttes i markant videre omfang end normalt, har krav på en genforhandling af det konkrete vederlag.
8. I forbindelse med videreudnyttelsen af redaktionelt stof skal enhver anvendelse af stoffet, der er egnet til at nedsætte parternes anseelse i omverdenen undgås, i hvilken forbindelse der henvises til de presseetiske og -retlige, ophavsretlige og markedsføringsretlige normer og regler.
9. Parterne anerkender en fælles interesse i, at videreudnyttelse fastholder virksomhedens og de redaktionelle medarbejders troværdighed, og Ingeniøren A/S tilstræber derfor udelukkende at overdrage stof til seriøse aftagere, der vil anvende stoffet på en etisk forsvarlig måde.

10. I forbindelse med enhver videreudnyttelse af stoffet skal medarbejderens navn eller mærke anføres, ligesom det skal fremgå, at stoffet er produceret til Ingeniøren.

11. Medarbejderne har i enkeltstående tilfælde adgang til at give redaktionsledelsen meddelelse om, at et bestemt stykke redaktionelt stof af hensyn til den pågældendes droit moral og under hensyn til principperne i nærværende aftales punkt 7 ikke må videreudnyttes eller videreudnyttes på en bestemt måde.

12. Hvis der opstår kendskab om uhjemlet brug, oplyser parterne hinanden herom, og der tages stilling til den mest hensigtsmæssige procesuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

Medarbejderen bevarer til hver en tid sin påtaleret.

13. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem COPY-DANs forvaltningsstruktur og lignende.

14. Tvister eller eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkning eller overtrædelse af denne aftale behandles i henhold til overenskomst mellem Ingeniøren A/S og Ingeniørens redaktionelle medarbejderforening.

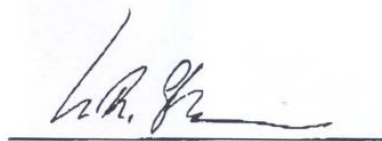
15. Denne aftale træder i kraft 1. januar 2007, og den kan opsiges med seks måneders varsel til udløbet af et kalenderår, dog tidligst til 31. december 2008 og med virkning seks måneder derefter.

16. Senest 1. oktober 2008 indleder parterne en evaluering af erfaringerne med aftalen. Evalueringen skal være afsluttet så betids, at parterne kan tage beslutning om forlængelse/videreførelse inden 31. december 2008.

København, den 4. december 2006



Ingeniørens medarbejderforening



Ingeniørens chefredaktion

Protokollat om personlige tillæg

Parterne er, i henhold til overenskomstens § 3, stk. 4, blevet enige om, at der til puljen af personlige tillæg afsættes 2,5 pct. til regulering pr. 1. august 2025, 2 pct. til regulering pr. 1. august 2026 og 2 pct. til regulering pr. 1. august 2027.

Parterne er enige om, at 70 pct. af reguleringen af personlige tillæg pr. 1. august 2025 tildeles alle medarbejdere, svarende til 714 kr. før pension pr. fuldtidsmedarbejder, mens der afsættes 306 kr. pr. fuldtidsmedarbejder til ledelsens fordeling.

Parterne er enige om, at 70 pct. af reguleringen af personlige tillæg pr. 1. august 2026 tildeles alle medarbejdere, svarende til 571 kr. før pension pr. fuldtidsmedarbejder, mens der afsættes 245 kr. pr. fuldtidsmedarbejder til ledelsens fordeling.

Parterne er enige om, at 70 pct. af reguleringen af personlige tillæg pr. 1. august 2027 tildeles alle medarbejdere, svarende til 571 kr. før pension pr. fuldtidsmedarbejder, mens der afsættes 245 kr. pr. fuldtidsmedarbejder til ledelsens fordeling.

Teknologiens Mediehus A/S

Mediehuset Ingeniørens Redaktionelle
Medarbejderforening

Dansk Journalistforbund – Medier &
Kommunikation

Mediesekretærer

Nuværende ansatte mediesekretærer beholder deres nuværende pensionsprocenter. De kan vælge at overgå til overenskomstens procenter, dog mod fuld modregning i lønnen. Mediesekretærer ansat efter denne fornyelse får pensionsordning efter overenskomstens pensionsbestemmelse.

Grundlønssenkning pr. 30. juni 2014

For nuværende ansatte betyder dette ikke en lønnedgang, da forskellen mellem den nuværende minimumsløn og ny minimumsløn konverteres til personlig løndel.

Grundlønssstigning pr. 30. juni 2016

Denne stigning modregnes fuldt ud i den personlige løndel.

Protokollat om studentermedhjælpere med relation til redaktionelt arbejde

Studentermedhjælpere kan anvendes til udførelse af lettere redaktionelle arbejdsopgaver i Mediehuset Ingeniøren i respekt af denne overenskomst på nedenstående vilkår:

Studentermedhjælpere skal være studieaktive på en videregående uddannelse og skal fratræde senest 2 måneder efter udgangen af den måned, hvor studiet afsluttes.

Det gennemsnitlige ugentlige timetal for studentermedhjælperen må maksimalt udgøre 16 timer over en 3 måneders periode.

Arten af det arbejde, som studentermedhjælpere kan udføre, drøftes årligt med tillidsrepræsentanten, men kan dog også løbende drøftes af hensyn til fleksibiliteten.

Omfanget af det samlede forbrug af studentermedhjælpere kan drøftes med tillidsrepræsentanten.

Arbejdet aflønnes med minimum kr. 150 i timen pr. 1. marts 2018.

Ved ansættelsen oprettes der en ansættelseskontrakt. Kopi af kontrakten sendes til studentermedhjælperen og tillidsrepræsentanten.

Hvis en studentermedhjælper overgår til at være ikke-studieaktiv i mere end 2 måneder, eller der er et ønske om, at studentermedhjælperen skal udføre andre opgaver af redaktionel karakter end sædvanligt for studentermedhjælperne i virksomheden, eller hvis det gennemsnitlige timetal ønskes øget til over 16 timer om ugen, kan dette kun ske efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Ved overgang til andet studie kan ansættelsesforholdet for studentermedhjælperen fortsætte uændret. Mellem to studier kan arbejde efter nærværende bestemmelse udføres i tre måneder uden at medhjælperen er studieaktiv.

For alle øvrige forhold er Funktionærloven gældende.

Protokollat om Teknologiens Mediehus A/S som familievenlig arbejdsplads

Teknologiens Mediehus vil gerne i endnu større omfang være en arbejdsplads, der sikrer god sammenhæng mellem arbejde og familieliv.

Det er derfor aftalt mellem parterne, at i overenskomstperioden drøfter ledelse og de redaktionelle medarbejdere, hvordan man kan udvikle Teknologiens Mediehus videre i den retning.

Det er medarbejderne, der tager initiativ til at igangsætte arbejdet.

Protokollat om freelanceaftale

Det er mellem parterne aftalt, at spørgsmålet om freelance-rammeaftale drøftes nærmere i overenskomstperioden.

Initiativet til drøftelserne kommer fra Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

Signatur certifikat

Dokumentnavn:

Teknologiens Mediehus (Ingeniøren) overenskomst 2025 - 2028

Unikt dokument-ID:

3f3829da-ddb7-47b8-98a6-66ac295782d4

Dokument fingeraftryk:

3f49cca5e542d879cd5641084621e58278d21184c2fba47b61890e0a9fe49b91e92f05dace45b73aa
ebb4bbcf4583872b6440a74d548fe1dc7212b1a47ee8254

Underskrivere

 <p>Laurids Hovgaard E-mail: lah@ing.dk Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (desktop) IP-nummer: 77.247.65.67</p>	<p>Verificeret med MitID: Laurids Hovgaard (0403852961)</p> <p>Betroet tidsstempel: 2025-11-05 07:37:57 UTC</p> 
 <p>Henrik Rønne Dansk Journalistforbund E-mail: her@journalistforbundet.dk Enhed: Edge 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (desktop) IP-nummer: 188.179.235.101</p>	<p>Verificeret med MitID: Henrik Vollmer Rønne (1406691515)</p> <p>Betroet tidsstempel: 2025-11-05 07:59:29 UTC</p> 
 <p>Simon Hanghøj CFO Teknologiens Mediehus E-mail: sih@ing.dk Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (desktop) IP-nummer: 89.150.167.131</p>	<p>Verificeret med MitID: Simon Ebbesen Hanghøj (0812841971)</p> <p>Betroet tidsstempel: 2025-11-05 15:19:51 UTC</p> 
 <p>Jonas Kuld Rathje E-mail: jkr@ing.dk Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (desktop) IP-nummer: 77.247.65.67</p>	<p>Verificeret med MitID: Jonas Kuld Holbæk Rathje (0601771381)</p> <p>Betroet tidsstempel: 2025-11-10 07:24:27 UTC</p> 

Dette dokument blev udfyldt af alle parter den:

2025-11-10 07:24:27 UTC



Dette dokument er underskrevet med GetAccepts digitale underskriftsteknologi.
Dette underskriftscertifikat gælder for alle underskrifter forbundet til dette dokument.

Revisions log

Betroet tidsstempel

2025-11-10 07:24:27 UTC

Begivenhed med indsamlede revisionsdata

Dokument blev underskrevet ved Jonas Kuld Rathje (jkr@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 77.247.65.67

2025-11-10 07:24:25 UTC

Dokument blev bekræftet via MitID (eid:mitid) ved Jonas Kuld Rathje (Jonas Kuld Holbæk Rathje) (jkr@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 3.172.104.65 - IP Beliggenhed: Copenhagen, Denmark

2025-11-10 07:23:00 UTC

Dokument blev åbnet ved Jonas Kuld Rathje (jkr@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 77.247.65.67

2025-11-05 15:19:51 UTC

Dokument blev underskrevet ved Simon Hanghøj (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 89.150.167.131 - IP Beliggenhed: Roskilde, Denmark

2025-11-05 15:19:49 UTC

Dokument blev bekræftet via MitID (eid:mitid) ved Simon Hanghøj (Simon Ebbesen Hanghøj) (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 3.172.104.66 - IP Beliggenhed: Copenhagen, Denmark

2025-11-05 15:19:12 UTC

Dokument blev gennemlæst ved Simon Hanghøj (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 89.150.167.131 - IP Beliggenhed: Roskilde, Denmark

2025-11-05 15:17:32 UTC

Dokument blev åbnet ved Simon Hanghøj (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 89.150.167.131 - IP Beliggenhed: Roskilde, Denmark

2025-11-05 07:59:29 UTC

Dokument blev underskrevet ved Henrik Rønne (her@journalistforbundet.dk)
Enhed: Edge 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 188.179.235.101 - IP Beliggenhed: Allerød Municipality, Denmark

2025-11-05 07:59:26 UTC

Dokument blev bekræftet via MitID (eid:mitid) ved Henrik Rønne (Henrik Vollmer Rønne) (her@journalistforbundet.dk)
Enhed: Edge 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 3.172.104.74 - IP Beliggenhed: Copenhagen, Denmark

2025-11-05 07:56:43 UTC

Dokument blev åbnet ved Henrik Rønne (her@journalistforbundet.dk)
Enhed: Edge 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 188.179.235.101 - IP Beliggenhed: Allerød Municipality, Denmark

2025-11-05 07:37:57 UTC

Dokument blev underskrevet ved Laurids Hovgaard (lah@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 77.247.65.67

2025-11-05 07:37:54 UTC

Dokument blev bekræftet via MitID (eid:mitid) ved Laurids Hovgaard (Laurids Hovgaard) (lah@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 3.172.104.65 - IP Beliggenhed: Copenhagen, Denmark



2025-11-05 07:33:31 UTC Dokument blev åbnet ved Laurids Hovgaard (lah@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 77.247.65.67

2025-11-05 07:19:33 UTC Dokument blev sendt til Jonas Kuld Rathje (jkr@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 176.22.240.166 - IP Beliggenhed: Valby, Danmark

2025-11-05 07:19:32 UTC Dokument blev sendt til Simon Hanghøj (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 176.22.240.166 - IP Beliggenhed: Valby, Danmark

2025-11-05 07:19:31 UTC Dokument blev sendt til Laurids Hovgaard (lah@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 176.22.240.166 - IP Beliggenhed: Valby, Danmark

2025-11-05 07:19:30 UTC Dokument blev sendt til Henrik Rønne (her@journalistforbundet.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 176.22.240.166 - IP Beliggenhed: Valby, Danmark

2025-11-05 07:19:28 UTC Dokument blev forseglet ved Simon Hanghøj (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 176.22.240.166 - IP Beliggenhed: Valby, Danmark

2025-11-05 07:16:20 UTC Dokument blev oprettet ved Simon Hanghøj (sih@ing.dk)
Enhed: Chrome 142.0.0.0 on Unknown Windows 10.0 (computer)
IP-nummer: 176.22.240.166 - IP Beliggenhed: Valby, Danmark



Dette dokument er underskrevet med GetAccepts digitale underskriftsteknologi.
Dette underskriftscertifikat gælder for alle underskrifter forbundet til dette dokument.