

Overenskomst for journalister i statens tjeneste

Kapitel 1. Overenskomstens dækningsområde

§ 1. Dækningsområde

Overenskomsten omfatter uddannede journalister, der ansættes i staten til at udføre journalistisk arbejde. Overenskomsten omfatter endvidere journalister, der ansættes som undervisere ved Danmarks Medic- & Journalisthøjskole samt journalister, der ansættes i stillinger som lærere uden forskningsforpligtelse i journalistiske fag ved uddannelser under de højere uddannelsesinstitutioner.

Overenskomsten omfatter tillige ansatte med uddannelsen cand.public., der er optaget på kandidatuddannelsen på baggrund af professionsuddannelsen i journalistik eller på grundlag af en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A). Overenskomsten omfatter endvidere bachelorer i journalistik fra Syddansk Universitet. Det er forudsat, at kandidatuddannelsen henholdsvis bacheloruddannelsen er en forudsætning for varetagelse af stillingen.

Overenskomsten omfatter derudover ansatte med en professionsbachelor i kommunikation fra DMJX. Det er forudsat, at uddannelsen er en forudsætning for at varetage stillingen.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension, der er ansat i
 - a) staten og folkekirken,
 - b) kommuner, regioner, folkeskolen, kommunale fællesskaber og statslige-kommunale fællesskaber mv.,
 - c) Grønlands Selvstyre og de grønlandske kommuner,
 - d) statsfinansierede virksomheder,
 - e) virksomheder på tilskudsområder,
 - f) koncessionerede virksomheder eller
 - g) aktieselskaber.

2. Personer, der er afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder, der er nævnt i nr. 1.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

Det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter overenskomsten, at der er sket en faktisk og reel fratræden.

Pensionerede ansættes efter en individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke er omfattet af en (fælles)overenskomst og/ eller organisationsaftale. Den individuelle kontrakt skal indeholde bestemmelser om løn og andre vilkår for ansættelsen. Der skal knyttes en pensionsordning til ansættelsen med indbetaling af pensionsbidrag, der skal være på niveau med pensionsbidraget i sammenlignelige (fælles)overenskomster og/ eller organisationsaftaler.

Indbetaling af pensionsbidrag kan dog undlades for ansatte på individuel kontrakt, hvis ansættelsen ikke varer ud over 12 måneder, eller hvis der er tale om få timers beskæftigelse om ugen. I disse tilfælde udbetales pensionsbidraget som løn.

Allerede ansatte, som er ansat efter (fælles)overenskomst og/ eller organisationsaftale, vil fortsat være omfattet af (fælles)overenskomsten og/ eller organisationsaftalen, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

En ansats overgang til delpension, jf. § 5 i cirkulære om aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv., indebærer ikke, at den ansatte derved anses for at være pensioneret. Den ansatte er fortsat omfattet af overenskomsten, herunder med indbetaling af pensionsbidrag efter overenskomstens regler herom. Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension.

Efter forudgående drøftelse mellem overenskomstens parter, kan Finansministeriet godkende, at der til overenskomsten henføres medarbejdere, der ikke er uddannet i almen journalistik (journalistlinjen) eller fotojournalistik (fotojournalistlinjen) på Danmarks Medie- & Journalisthøjskole, men som ansættes til arbejde som af Dansk Journalistforbund anerkendes som journalistisk virksomhed. Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i journalistik (for tiden 891 af 08/07/2010

§ 2. Vilkår for ansatte med universitære uddannelser under overenskomstens dækningsområde

Ansatte med uddannelse som bachelor i journalistik fra Syddansk Universitet eller med kandidatuddannelsen cand. Public., der er optaget på kandidatud-

dannelsen på baggrund af professionsuddannelsen i journalistik eller på grundlag af en universitær bachelor fra SDU i journalistik (linje A). følger vilkårene i overenskomst for akademikere i staten med hensyn til løn, pensionsbidrag og arbejdstidsvilkår, mens individuelle tillæg og øvrige vilkår følger bestemmelserne i nærværende overenskomst.

Stk. 2. Følgende bestemmelser i nærværende overenskomst finder således ikke anvendelse for ansatte med de i stk. 1 nævnte uddannelser:

§ 3-5, § 8-9, § 12, *stk. 1*, § 13, *stk. 1 og 2* og § 15.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder anvendelse i stillinger, der forudsætter anvendelse af de i stk. 1 nævnte uddannelser.

Stk. 4. Journalister, som under ansættelse efter nærværende overenskomst opnår uddannelsen cand. public., er ikke omfattet af stk. 1 - 3, medmindre overgang til disse vilkår har været forudsat ved ansættelsen eller der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om overgang til disse vilkår.

Kapitel 2. Løn mv.

§ 3. Lønssystemet

Lønssystemet er et basislønssystem, der består af en basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægssdelen omfatter lokalt aftalte funktionstillæg og kvalifikations-tillæg mv.

§ 4. Basisløn

Basislønnen udgør følgende årlige grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Trin	Anciennitet	Basisløn kr. årligt
Trin 1	1. år	280.871
Trin 2	2. år	293.037
Trin 3	3. år	297.725
Trin 4	4. år	305.614
Trin 5	5. år	314.053
Trin 6	6. år	324.101
Trin 7	7. og følgende år	331.192

Med virkning fra 1. april 2027 ændres teksten i § 4, stk. 1, til følgende:

Basislønnen udgør følgende i årligt grundbeløb (niveau 31.marts 2012):

Trin	Anciennitet	Basisløn kr. årligt
Trin 1	1. år	285.565
Trin 2	2. år	297.731
Trin 3	3. år	302.419
Trin 4	4. år	310.308
Trin 5	5. år	318.747
Trin 6	6. år	328.795
Trin 7	7. og følgende år	335.886

Stk. 2. Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn, jf. § 14.

§ 5. Lønanciennitet

Ved ansættelsen tages der hensyn til tidligere journalistisk arbejde, således at beskæftigelse som journalist efter at have bestået journalistuddannelsen medregnes i journalistens anciennitet. Anciennitet efter skalaen kan dog tidligst regnes fra det fyldte 21. år.

Stk. 2. Hvor forholdene taler der for, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

§ 6. Tillæg

Der kan lokalt (mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte) aftales individuelle tillæg.

Stk. 2. Tillæg kan ydes som varige tillæg, midlertidige tillæg eller bonus, herunder f.eks. som honorering af en særlig indsats eller i forbindelse med fastholdelse (fastholdelsesbonus).

Cirkulærebemærkninger til § 6:

Der kan lokalt aftales tillæg til de ansatte. Disse tillæg knytter sig til den enkelte persons særlige funktioner eller kvalifikationer. Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelse af eksisterende tillæg.

Forhandlings- og aftaleretten er delegeret til den enkelte, der dog kan vælge at inddrage sin tillidsrepræsentant eller Dansk Journalistforbund i forhandlingerne.

Forhandlinger skal på arbejdsgivers foranledning finde sted mindst én gang årligt.

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale forud for de årlige lønforhandlinger. Dette kan f.eks. være oplysning om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten. Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan eventuelt indgå som et element i lønpolitikken.

Forslag til tillæg kan fremsættes af begge parter.

Ved uenighed om forslag til tillæg, som ikke kan løses på lokalt plan, kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende ministerium og Dansk Journalistforbund. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Ved fortsat uenighed kan forhandlingerne, hvis en af parterne ønsker det, videreføres mellem Finansministeriet og Dansk Journalistforbund. Forhandlingerne afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

Hvis der heller ikke mellem disse parter kan opnås enighed, kan sagen ikke videreføres.

For så vidt angår sammenhængen mellem kompetenceudvikling og kvalifikationstillæg henvises til bilag 2.

Lokalt aftalt bonus, stk. 2.

Bonus vil typisk være relevant, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Fastholdelsesbonus vil typisk være relevant, hvis der er tale om at fastholdelse af nøglemedarbejdere, eller fastholdelse af medarbejdere i forbindelse med udflytning af statslige arbejdspladser.

§ 7. Resultatløn

Der kan aftales resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløn i form af tillæg for den pågældende måleperiode (normalt et år) i det omfang på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Cirkulærebemærkninger til § 7:

Resultatløn skal ikke finansieres af pulje, men skal som alle andre lønelementer afholdes inden for de lønsumsbevillinger, som måtte være fastsat. I de tilfælde, hvor de resultatbaserede lønformer indgår som et led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse på driftsbevillingen, vil der imidlertid i overensstemmelse med budgetvejledningens regler herom kunne overføres midler fra driftsbevillingen til lønsumsbevillingen.

Formålet med resultatbaserede lønformer er at skabe øget udvikling og fremme effektiviteten i de statslige institutioner.

Resultatløn er i princippet forhåndsaftaler, som indebærer, at løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Aftaler om resultatløn indgås lokalt mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte, der dog kan vælge at inddrage sin tillidsrepræsentant eller Danske Journalistforbund i forhandlingerne.

Resultatløn er et frivilligt supplement til det almindelige lønsystem.

Som udgangspunkt bør en resultatlønsaftale omfatte alle medarbejdere, der bidrager til resultatet. Resultatløn aftales typisk for grupper af ansatte, men der er også mulighed for at indgå aftaler for enkeltpersoner, specielt for mere individualiserede stillinger.

§ 8. Tillæg til ansatte i udenrigstjenesten

Hjemmetillæg, der ydes til journalister i udenrigstjenesten, udbetales og reguleres i perioden svarende til det hjemmetillæg, der ydes til medarbejdere omfattet af overenskomst for Akademikere i staten.

§ 9. Lønregulering

Den samlede faste løn reguleres pr. 1. april 2026, pr. 1. august 2026, pr. 1. april 2027, og pr. 1. april 2028 med de stigninger, der fremgår af pkt. III i forhandlingsresultatet af 11. februar 2026 mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg og udmøntes via den generelle reguleringsordning for ansatte i staten.

§ 10. Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler vedkommende institution/Danmarks Medie- & Journalisthøjskole såvel sit som den ansattes pensionsbidrag til den anviste pensionsordning.

§ 11. Lønfradrag og lønberegning

Journalister er omfattet af de for tjenestemænd fastsatte regler om lønfradrag og lønberegning, for tiden Skatteministeriets cirkulære af 30. november 2021 (Modst. nr. 047-21).

§ 12. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat til 18,07 pct. af basislønnen samt varige individuelle tillæg. Der indbetales endvidere pension af midlertidige tillæg i det omfang, det er aftalt, at det midlertidige tillæg er pensionsgivende.

Stk. 2. Pensionsbidraget indbetales af ansættelsesmyndigheden, og 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag.

Stk. 3. Der indbetales pensionsbidrag af deltidsansattes betaling for tjeneste ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen.

Stk. 4. Pensionsbidragene indbetales til Mediernes Pension. Pensionsbidraget kan herefter anvises til PFA Pension eller Danica Pension af Mediernes Pension.

Stk. 5. Ansatte omfattet af denne overenskomst er omfattet af ATP-sats A.

Stk. 6. Til ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed.

Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ikke ønskes udbetalt som løn, men i stedet ønskes indbetalt til en efter den ansattes eget ønske anvist pensionsordning eller til køb af frihed. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning eller anvendt til køb af frihed, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

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

Arbejdsgivers pensionsbidrag svarende til 2/3 af beløbet indgår ikke ved beregning af fritvalgsbidrag

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder bestemmelserne i bilag 1 i aftale om seniorordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 5. november 2024 om aftale om seniorordninger (Medst. nr. 035-24).

Cirkulærebemærkninger til § 12:

Der indbetales pensionsbidrag af basislønnen og af alle lokalt aftalte varige funktions- og kvalifikationstillæg.

Det kan lokalt aftales, at der indbetales pensionsbidrag af bonus og resultatløn.

Såfremt der aftales pensionsbidrag af bonus og resultatløn udgør pensionsbidraget 18,07 pct.

Hvis en ansat, der er fyldt 70 år, ønsker pensionsbidraget indbetalt til en pensionsordning, jf. stk. 6, kan det ske til en pensionsordning efter den ansattes eget valg. Der er ikke krav om, at pensionsordningen skal opfylde bestemmelserne i Aftale om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte) (Medst.nr. 018-23).

Opmærksomheden henledes på, at ikke alle pensionsordninger optager medlemmer eller modtager pensionsbidrag fra medlemmer, der er fyldt 70 år.

§ 13. Valgfrihed mellem pensionsbidrag, løn og opsparing

Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 pct., kan efter den ansattes eget valg, i stedet for indbetaling til pensionsordningen, udbetales helt eller delvist som løn eller indbetales helt eller delvist af ansættelsesmyndigheden til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger at få pensionsbidrag udbetalt som løn eller indbetalt til en opsparingsordning i pensionsordningen, jf. stk. 1, sker det på følgende vilkår:

1. Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet.

2. Beløbet er ikke pensionsgivende.
3. Ved beregning af evt. overarbejdsbetaling, jf. § 15, stk. 5, medregnes beløbet ikke i årslønnen.
4. Arbejdsgivers pensionsbidrag svarende til 2/3 af beløbet indgår ikke ved beregning af fritvalgsbidrag
5. Ansættelsesmyndigheden kan alene indbetale den valgfrie del af pensionsbidraget, jf. stk. 1.

Cirkulærebemærkning til § 13, stk. 2:

I alle andre henseender indgår den del, der overstiger 15,0 pct. i lønnen, og pensionsbidraget udgør 15,0 pct., hvis den ansatte har valgt at få forhøjelsen udbetalt som løn.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidraget ud over 15,0 pct. fremover ønskes udbetalt helt eller delvist som løn eller indbetalt helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidraget ud over 15,0 pct. udbetalt helt eller delvist som løn eller indbetalt helt eller delvist til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

Cirkulærebemærkninger til § 13:

Det er en forudsætning for indbetaling til opsparingsordningen, at den ansatte har sin pensionsordning i et pensionselskab, der tilbyder opsparingsordningen.

Der er med opsparingsordningen ikke etableret ret til tjenestefrihed. Ansættelsesmyndigheden kan efter anmodning fra den ansatte bevilge den ansatte tjenestefrihed uden løn, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesse.

§ 14. Aftale om krav til pensionsordninger

Reglerne i den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og CFU om generelle krav til bidragsdefinerede pensionsordninger i staten mv. (ydelsessammensætning, tilbagekøb og overflytning i forbindelse med jobskifte) finder tilsvarende anvendelse for ansatte omfattet af overenskomsten.

Kapitel 3. Arbejdstid mv.

§ 15. Arbejdstid

Arbejdstiden udgør i gennemsnit 37 timer om ugen og opgøres kvartalsvis.

Stk. 2. Der kan i øvrigt indgås lokalaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftale af 6. oktober 1999 (Perst. nr. 064-99) mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsregler.

Stk. 3. Hvis der lokalt er enighed herom, kan arbejdstidsnedsættelse fra 40 timer ugentlig opspares til hele fridage til senere afvikling. Opsparing kan ikke finde sted under afholdelse af ferie.

Stk. 4. Arbejde, der går væsentligt ud over kvartalsnormen, og som er beordret, kontrolleret og godkendt som overarbejde af den ansattes nærmeste foresatte, skal så vidt muligt godtgøres med fritid af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg i fritid på 50 pct.

Stk. 5. For overarbejde, der ikke godtgøres med fritid som nævnt i stk. 4, ydes et vederlag beregnet på grundlag af en timesats, der beregnes som 1/1924 af den pågældendes årsnettoløn med tillæg af 50 pct.

Stk. 6. Den ansatte er omfattet af rammeaftalen af 26. januar 1996 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg (Fmst. nr. 13/96).

Stk. 7. Der tilkommer den ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkninger til § 15:

Anmodninger fra ansatte om tjenestetidsnedsættelse bør imødekommes, medmindre væsentlige tjenstlige, praktiske, økonomiske eller lignende hensyn taler imod. Tjenestetidsnedsættelsen gives fortrinsvis som nedsat tjenestetid uden tidsbegrænsning (indtil videre) eller for en afgrænset periode.

§ 16. Plustid

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 15 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 2.

Stk. 2. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 2:

Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der er forbundet med et direkte personaleansvar.

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 15, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 4:

Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, jf. § 12, af hele den forhøjede løn.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 16, stk. 6:

Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 7:

Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder for sin fratræden – uanset om den individuelle plus-tidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

Kapitel 4. Ferie

§ 17. Ferie

Journalister er omfattet af ferieloven. Journalister er endvidere omfattet af kapitel 4 om særlige feriedage i aftale om ferie af 17. maj 2024 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

§ 18. Særlig feriegodtgørelse

Journalister, der holder ferie med løn, er i stedet for ferietillæg efter ferieloven, berettiget til særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 2,02 pct.

Stk. 2. Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af

- 1) den ansattes eget bidrag til ATP og
- 2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag

og fradrag af

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) løn for merarbejde af den art, som er beskrevet i stk. 3, samt
- 3) feriegodtgørelse (12,5 pct.) af løn for sådant merarbejde.

Pensionsbidrag, der ikke er skattepligtig indkomst, indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Den særlige feriegodtgørelse udgør med virkning fra den 1. april 2024 2,02 pct. af dette beregningsgrundlag.

Pr. 1. januar 2028 ophæves § 18, stk. 1 og 2.

Stk. 3. Deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført merarbejde, uden at dette er betalt som overarbejde, får 12,5 pct. feriegodtgørelse af merarbejdsgodtgørelsen.

Kapitel 5. Fravær

§ 19. Sygdom

Journalister får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. cirkulære af 6. december 2011 om beregning af løn under betalt fravær (Perst. nr. 063-11).

Cirkulærebemærkninger til § 19:

Det er aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

120-dagesreglens ophør skal ses i sammenhæng med statslige arbejdspladser forpligtelse til at udvise social ansvarlighed og ønsket om en større indsats for at fastholde sygemeldte medarbejdere på de statslige arbejdspladser.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke. Muligheden for at iværksætte personalepolitiske foranstaltninger, og herunder anvende det sociale kapitel i staten, bør overvejes, før der skrides til opsigelse. Opsigelse er ikke afhængig af, hvorvidt der har været flere eller færre end 120 dages sygdom.

Det henstilles til institutionerne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

§ 20. Tjenestefrihed

Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Stk. 3. Den ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål og af den varighed, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål (Fmst. cirkulære nr. 116 af 3. juli 1991).

Stk. 4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og eventuelt pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990 (APD cirkulære nr. 35-90).

Stk. 5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen indbetaler 2/3 og den ansatte 1/3 af det sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed vil kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

Stk. 6. Barns sygdom

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2., og 3. sygedag, når:

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
2. forholdene på tjenestestedet tillader det,
3. barnet er under 18 år, og
4. barnet er hjemmenværende.

Bliver barnet sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, kan den ansatte endvidere holde fri med løn i de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis betingelserne i pkt. 1-4 er opfyldt.

Den ansatte får under tjenestefriheden en løn, der svarer til den løn, som den ansatte ville have fået under sygdom. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår dog ikke visse fast påregnelige ydelser, jf. Moderniseringsstyrelsen cirkulære (Perst.nr.063-11) af 6. december 2011.

Ved misbrug kan ansættelsesmyndigheden inddrage adgangen til tjenestefrihed for den enkelte ansatte.

Cirkulærebemærkninger til § 20, stk. 6:

Hvis barnet bliver syg efter den ansatte er mødt på arbejde, vil denne dag udgøre hjemkaldelsesdagen. Barnets 1. sygedag er den første hele sygedag Den 2. sygedag er den kalenderdag,

der ligger i umiddelbar forlængelse af 1. sygedag, og den 3. sygedag er den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af 2. sygedag, uanset om det er en arbejdsdag eller en fridag.

Den 1., 2. og 3. sygedag kan holdes uafhængigt af hinanden, dvs. at en ansat kan holde fri på barnets 2. sygedag, selv om den pågældende ikke har holdt fri på barnets 1. sygedag.

Forældre kan derfor dele dagene imellem sig, sådan at den ene af forældrene f.eks. holder fri den 1. dag, og den anden holder fri 2. og 3. dag.

Stk. 7. Adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 kan for den enkelte ansatte indtages ved misbrug

Kapitel 6. Opsigelse og afsked

§ 21. Opsigelsesvarsler mv.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte bestemmelser.

Stk. 2. For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen ydes også i tilfælde, hvor den ansatte på afskedigelsestidspunktet vil oppebære alderspension fra arbejdsgiver.

§ 22. Opsigelsesprocedure

Ved afskedigelse af en journalist må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

Stk. 2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation.

Stk. 3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 5 måneder og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

Stk. 4. Opnås der ikke ved foran nævnte forhandling enighed mellem Dansk Journalistforbund og ansættelsesmyndigheden, kan Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen begære sagen forhandlet med Finansministeriet.

Stk. 5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Finansministeriet og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation, kan sagen inden for en frist af 1 måned kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i § 26, stk. 2.

Stk. 6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten.

Stk. 7. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til tillidsrepræsentantreglerne.

Stk. 8. Bortvisning er ikke omfattet af ovenstående afskedigelsesregler. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned af Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation begæres forhandlet med Finansministeriet.

Stk. 9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Finansministeriet og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation, kan bortvisningens

berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i § 26, stk. 2.

Stk. 10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, at betale den pågældende en erstatning, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet i staten.

Cirkulærebemærkninger til § 22:

Den meddelelse om opsigelsen, der skal gives til Dansk Journalistforbund efter § 22, stk. 2, kan ske enten ved særskilt brev eller ved kopi af opsigelsesbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter

§ 23.

Hvor der i en institution er ansat mindst 5 journalister har disse adgang til at vælge en tillidsrepræsentant. Hvor der i et ministerium/styrelse/institution er ansat 4 journalister eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. Tillidsrepræsentanten vælges i henhold til Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations love. Valget af tillidsrepræsentant har først gyldighed, når det af medarbejdergruppen skriftligt er meddelt det pågældende ministerium/styrelse/institution.

Stk. 2. For tillidsrepræsentanten vælges samtidig en stedfortræder, som godkendes og anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 1.

Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen og nyder i funktionsperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forstående afskedigelser af personale, der ikke er midlertidigt ansat samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af personale og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanterne er berettiget til med vedkommende institution at drøfte de enkelte ansattes ansættelsesvilkår efter denne overenskomst samt til at forelægge de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen og at forebringe klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde. Det er i øvrigt tillidsrepræsentanternes opgave ikke alene at varetage de ansattes interesser, men også at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima mellem ledelse og de ansatte.

Stk. 5. Institutionen skal anvise tillidsrepræsentanten et passende (fælles)lokale med adgang til telefon og it-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver. Hvis det på grund af særlige forhold ikke kan lade sig gøre, skal der optages drøftelse for at finde en anden løsning.

Stk. 6. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grund taler derfor. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige opsigelsesvarsel, dog mindst 35 dage. Arbejdsforholdet kan normalt ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse efter de i § 22 nævnte regler. Har tvingende grunde for afskedigelsen ikke foreligget kan den afskedigede tilkendes en erstatning.

Kapitel 8. Generelle aftaler

§ 24.

De ansatte følger følgende generelle aftaler:

1. Tjenesterejseaftalen af 3. januar 2023 mellem Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne (Medst. nr. 001-23).
2. Aftale af 2. juni 1997 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om job på særlige vilkår (Fmst. nr. 033-97).
3. Aftale af 5. november 2024 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om seniorordninger (Medst. nr. 035-24).
4. Aftale af 11. december 2019 mellem Skatteministeriet og centralorganisationerne om kompetenceudvikling (Medst. nr. 084-19).

5. Den ansatte er omfattet af aftale af 2. september 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af deltidsdirektivet (Fmst. nr. 051-99).
6. Aftale af 4. juli 2023 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet (Medst. Nr. 019-23).
7. Aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen), for tiden Fmst. cirk. af 25. juni 2026 (Medst. nr. 028-26).
8. Europæisk rammeaftale af 26. april 2007 om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen (KOM (2007) 686 endelig).
9. Aftale af 25. juni 2016 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tjenestefrihed af familiemæssige årsager (Medst. nr. 027-26)

Kapitel 9. Efteruddannelse

§ 25. Pressens Uddannelsesfond

Institutionens bidrag til Pressens Uddannelsesfond, jf. bilag 1a, udgør 2.500 kr. årligt pr. fuldtidsbeskæftiget journalist.

Cirkulærebemærkninger til § 25, stk. 1:
Beløbet indbetales med 1/12 pr. måned.

Stk. 2. Bidraget reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 3. Der indbetales ikke bidrag for journalister med tidsbegrænset ansættelse af under 1 års varighed.

Cirkulærebemærkning til § 25, stk. 3:
Forlænges ansættelsen, således at den samlede ansættelse overstiger et års varighed, indbetales bidrag fra og med den måned, hvor forlængelsen aftales.

Stk. 4. Undervisere ved Danmarks Medie- & Journalisthøjskole er ikke omfattet af stk. 1 til 3.

Kapitel 10. Faglig strid

§ 26. Indbringelse for faglig voldgift

Inden for det område, som overenskomsten omfatter, kan der, så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel her-til 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:

Såfremt 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 en endelig afgørelse ved en voldgiftsret

Voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse følger de i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsatte bestemmelser.

Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Opmanden fastlægger selv de nærmere regler for sagens behandling, som skal fremmes mest muligt, og træffer endvidere afgørelse med hensyn til fordeling af sagsomkostningerne.

Kapitel 11. Øvrige bestemmelser

§ 27. Fravigelse af overenskomstens bestemmelser

Det kan aftales, at der lokalt sker fravigelser af overenskomstens bestemmelser. Aftalen indgås mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten eller, såfremt en sådan ikke er valgt på arbejdspladsen, Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation.

Stk. 2. Aftaler efter stk. 1 kan opsiges med 3 måneders varsel til bortfald. Denne bestemmelse kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Cirkulærebemærkninger til § 27:

Bestemmelsen indebærer øgede frihedsgrader til at fravige én eller flere af overenskomstens bestemmelser. Bestemmelsen sigter mod at give mulighed for at tilpasse vilkårene til lokale ønsker og behov.

Kapitel 12. Ikrafttræden og opsigelse

§ 28. Overenskomsten har virkning fra 1. april 2026 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2029. Samtidig ophæves overenskomst af 7. maj 2025 om journalister i statens tjeneste og aftale for praktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten.

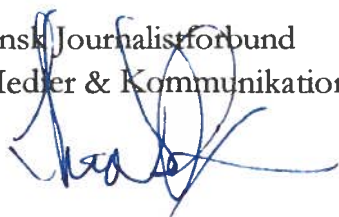
Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst.

Stk. 3. 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 i overensstemmelse med reglerne i stk. 4.

Stk. 4. Er forhandlinger om fornyelse af 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 7. august 2026

Dansk Journalistforbund
- Medier & Kommunikation



Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen



Pressens Uddannelsesfond

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

Fondens formål er at yde økonomisk bistand til uddannelse og efteruddannelse mv. 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, magasin ugebladene, kommuner, amter og staten. Bidraget fastsættes gennem overenskomsttaler.

Pressens Uddannelsesfond har en bestyrelse bestående af tre fra DDFF, en 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- & Journalisthøjskole (DMJX)
Mediernes Efteruddannelse

Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af medarbejdere og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kvalifikationsudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling i bredere forstand gennem det daglige arbejde og baseret på et samspil mellem teori og praksis. Job- og kompetenceudvikling relaterer sig til både medarbejdernes nuværende og fremtidige arbejdsliv.

Kompetenceudviklingen kan tage sigte på udvikling og vedligeholdelse af såvel specifikke kompetencer som på mere almene kvalifikationer og personlig udvikling. Kompetenceudviklingen bør ske ved brug af et varieret udbud og metoder, herunder interne/eksterne kursus- og uddannelsesaktiviteter og gennem læring i jobbet, f.eks. via sidemandsoplæring, supervision, jobbytte/-rotation og faglige netværk.

Som led i den årlige medarbejderudviklingssamtale udarbejdes en skriftlig udviklingsplan, der indeholder målsætninger for den enkelte ansattes kompetenceudvikling og anviser konkrete aktiviteter for at nå målene.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær f.eks. i forbindelse med barsel.

Der kan som hjælp til at udmønte institutionernes kompetencestrategi udarbejdes udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres, således at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål i udviklingsplanen.

Uddannelse og anden uddannelsesaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden. Omkostninger, der følger af deltagelse i uddannelse, afholdes af arbejdsgiveren.

Samarbejdsudvalget (SU/MIO) skal med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling

1. fastlægge principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats i institutionen.
2. drøfte principper for tilrettelæggelsen af en systematisk kompetenceudvikling og behovet for iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter for alle medarbejdergrupper.
3. fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler.

SU/MIO (eller et herunder nedsat udvalg) evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Ud over drøftelsen af kompetenceudvikling i SU/MIO eller evt. i et særligt kompetence-/efteruddannelsesudvalg under SU/MIO kan det evt. – som for andre personalegrupper – være relevant med særskilt drøftelse af kompetenceudvikling i forhold til journalister, f.eks. hvilke specifikke behov, denne gruppe har, og hvilke initiativer der er relevante.

Ligeledes vil det være relevant at specificere kompetenceudviklingen i forhold til forskellige målgrupper, herunder f.eks. seniorerne. For at fastholde seniorerne og udnytte deres potentiale bør der således rettes et særligt fokus på denne gruppes muligheder for kompetenceudvikling.

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling jf. § 24, punkt 4.

Sammenhæng mellem kompetenceudvikling og den lokale løndannelse

Det er væsentligt at sammentænke kompetenceudvikling og den lokale løndannelse i de nye lønsystemer, således at anvendelsen af de nye lønsystemer

kan understøtte den ønskede kompetenceudvikling. Dette gælder såvel på institutionsniveau som i forhold til den enkelte medarbejder.

Åbenhed om kriterier og begrundelser for ydelser af tillæg bidrager til at synliggøre sammenhængen mellem institutionernes målsætninger/strategi og den ønskede kompetenceudvikling.

For ansatte, som ikke har opnået kvalifikations- og/eller funktionstillæg, vil det være relevant, at en drøftelse af konkrete kompetenceudviklingsaktiviteter, der kan føre til ydelse af tillæg, indgår i den årlige medarbejder-/udviklings-samtale med særlig vægt.

Kvalifikationstillæg til grupper

Inden for et ministerområde eller dele heraf, dvs. i en styrelse eller på en institution, kan der aftales kvalifikationstillæg for en (eller flere) grupper af medarbejdere. Det drejer sig om stillinger, hvor der stilles krav om nærmere opregnede generelle og/eller specielle faglige kvalifikationer eller et generelt kvalifikationsniveau for at kunne bestride stillingen. Grundlaget for gruppevis kvalifikationstillæg kan være et bestemt videreuddannelsesforløb, f.eks. specialistuddannelse, praksiserfaring af en vis varighed, autorisation, beskikkelse og lignende.

Kvalifikationstillæg til enkeltpersoner

Aftaler om kvalifikationstillæg til enkeltpersoner baseres på f.eks. gennemførte uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og personlige kvalifikationer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når de konkrete omstændigheder begrundet det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.

Aftale for journalistpraktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten

Kapitel 1. Antagelse

§ 1. Praktikanter ansættes som led i deres uddannelse på Danmarks Medie og Journalisthøjskole i en periode svarende til de i Undervisningsministeriets bekendtgørelse om journalistuddannelsen til enhver tid fastsatte regler.

Kapitel 2. Arbejdstid

§ 2. Praktikanter arbejder efter samme retningslinjer, og praktikanter arbejder på ubekvemme tidspunkter godtgøres efter samme regler som for uddannede medarbejdere, jf. overenskomsten mellem Finansministeriet og Dansk Journalistforbund af 2018 for journalister i statens tjeneste. Praktikanter må ikke deltage i overarbejde og kan ikke omfattes af plustid.

Kapitel 3. Løn

§ 3. Praktikanter aflønnes fra 1. april 2015 med 195.816 kr. årligt (16.318 kr. pr. måned) og fra 1. april 2016 med 199.452 kr. årligt (16.621 kr. pr. måned).

Kapitel 4. Ferie

§ 4. Praktikanter er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener praktikanten i alt 8 særlige feriedage med løn i praktikperioden på 18 måneder (svarende til 0,44 særlig feriedag pr. måned).

Stk. 3. Den ansatte har ret til at afvikle de særlige feriedage i sammenhæng eller delt i løbet af ansættelsesperioden. Tidspunktet fastlægges efter aftale mellem ledelsen og praktikanten.

Stk. 4. Ikke afviklede særlige feriedage ved ansættelsens ophør, godtgøres kontant med 0,5 procent pr. dag af den ferieberettigede løn i optjeningsåret.

Stk. 5. Praktikanten, der holder ferie med løn, er berettiget til særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 22, stk. 2.

Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af

- 1) den ansattes eget bidrag til ATP og
- 2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag

og fradrag af

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) feriegodtgørelse (12,5 pct.) af løn for sådant merarbejde. Pensionsbidrag, der ikke er skattepligtig indkomst, indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Den særlige feriegodtgørelse udgør 2,02 pct. af dette beregningsgrundlag.

Kapitel 5. Udgiftsdækkende ydelser mv.

§ 5. Under tjenesterejser tilkommer der de efter aftalen ansatte praktikanter befordringsgodtgørelse samt time- og dagpenge efter de til enhver tid for tjenestemænd gældende regler.

§ 6. Flyttegodtgørelse

Hvis ansættelsesmyndigheden forflytter en praktikant til et andet tjenestested, og praktikanten i den anledning bliver nødt til at flytte husstand og bohaves, betaler ansættelsesmyndigheden godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd.

Stk. 2. Hvor flytning af bopæl og bohaves må anses for nødvendig for at kunne tiltræde praktik, kan der ved tiltræden og ophør af praktik efter konkret vurdering samt efter forudgående aftale ydes flyttegodtgørelse svarende til indtil halvdelen af flyttegodtgørelsen, fastsat efter de regler der gælder for forflyttelse af statens tjenestemænd, jf. stk. 1.

Kapitel 6. Faglig strid

§ 7. Praktikanten kan ikke deltage i eventuelle arbejdskonflikter.

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Aftalen har virkning fra 1. april 2024 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2026. Samtidig ophæves aftale af 26. juni 2015 for praktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten.

Stk. 2. Selv om aftalen er opsagt og udløbet er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale er tilvejebragt.

København, den 7. maj 2025

Dansk Journalistforbund
- Medier & Kommunikation
Henrik Rønne

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Elisabeth Tosti Nielsen

Protokollat for undervisere ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

§ 1. Dækningsområde

Protokollatet omfatter undervisere ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole omfattet af dækningsområdet for overenskomst for journalister i staten med undtagelse af cand.public, der er omfattet af overenskomstens § 2.

Stk. 2. Protokollatet omfatter endvidere undervisere ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, som hidtil har været/eller ville være omfattet af anvendelsesområdet for regulativ for lærere ved Den Grafiske Højskole fra 1998.

Stk. 3. Overenskomstens bestemmelser finder anvendelse, hvor ikke andet fremgår af dette protokollat.

Cirkulærebemærkning til § 1.

Med virkning fra 1. august 2015 omfattes de i stk. 2 nævnte undervisere af overenskomsten på de vilkår, som i øvrigt fremgår af dette protokollat.

Cirkulærebemærkning til stk. 3.

Bestemmelsen indebærer, at overenskomsten bestemmelser finder anvendelse med undtagelse af §§ 4, 5, 8, 9 og 16, jf. dog § 6 i dette protokollat. Herudover finder § 12, stk. 1 ikke anvendelse for allerede ansatte efter stk. 2, som ikke overgår til stillingsstrukturen.

§ 2. Arbejdstid

Samtlige undervisere på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, der underviser inden for protokollatets dækningsområde, omfattes af nedenstående arbejdstidsbestemmelser.

Stk. 2. Lønnen efter dette protokollat forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 3. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler. Der kan tilsvarende lokalt

indgås aftaler i henhold til rammeaftalen af 14. juni 2002 mellem samme parter om opsparring af frihed. Den ansatte er omfattet af rammeaftale af 26. januar 1996 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg (Fmst. nr. 13/96).

Stk. 4. Rejser, der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden, dog højest med 13 timer pr. døgn, medmindre andet aftales lokalt.

Stk. 5. Tjeneste på det fremmede tjenestested medregnes efter de almindelige regler for opgørelse af arbejdstid.

Stk. 6. Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

Cirkulærebemærkninger til § 2.

For så vidt angår pauser, der medregnes i arbejdstiden, præciseres:

- 1. At den ansatte ikke kan forlade arbejdsstedet i sådanne pauser,*
- 2. At den ansatte i pausen er til rådighed for arbejdsgiveren.*

§ 3. Merarbejde

Der kan ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler (stk. 2-6). Reglerne omfatter ikke ansatte, der er omfattet af særskilte overtids- eller merarbejdsordninger, aftalt mellem overenskomstens parter

Stk. 2. Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde:

1. som er pålagt den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og
2. som har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet skal følgende formelle krav iagttages:

Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.

Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.

Indberetningen om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Til ansatte, der oppebærer tillæg som godtgørelse for merarbejde mv., kan der kun ydes godtgørelse, hvis det samlede merarbejde væsentligt overstiger det merarbejde, der anses for godtgjort gennem tillægget. Den tid, der er medgået til andre hverv, kan ikke medregnes ved opgørelsen af den samlede arbejdstid.

Stk. 4. På baggrund af den afgivne indberetning træffes der afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdsbetaling er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Cirkulærebemærkning til stk. 4.

For lærere, der efter overgangsbestemmelserne i § 6 oppebærer det i overenskomsten for journalister § 9 nævnte tillæg for merarbejde og rådighedstjeneste, tages der ved fastsættelsen af det merarbejde, der honoreres, hensyn til det merarbejde, som allerede må anses for dækket af tillægget.

Stk. 5. Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsering af samme varighed som det præsterede merarbejde (jf. stk. 4) med tillæg af 50 pct.

Afspadseringen bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort.

Meddelelse om afspadsering gives den ansatte med passende varsel, dvs. normalt ikke mindre end 14 dage.

Stk. 6. Såfremt afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag (ekskl. rådighedstillæg mv.) med tillæg af 50 pct.

Cirkulærebemærkninger til § 3:

Det er den enkelte ansættelsesmyndighed, der skal tage stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse (jf. stk. 4) er til stede, og som fastsætter merarbejdets omfang.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetotal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lign.

I tilfælde, hvor merarbejdet har været og fortsat forventes at være af regelmæssig karakter, er der mulighed for lokalt at indgå aftale om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til et fast tillæg, jf. § 2, stk. 3.

Hvis ledelsen og den ansatte er enige herom, kan der i øvrigt, hvor det anses for hensigtsmæssigt, på forhånd fastsættes en fast merarbejdsgodtgørelse for et forventet merarbejde i forbindelse med et konkret, afgrænset projekt.

Kan en ansat i en længere periode ikke varetage sin stilling, f.eks. på grund af tjenestefrihed uden løn, sygdom eller barselsorlov, og skønner ansættelsesmyndigheden, at fraværet vil give anledning til merarbejde af betydeligt omfang, henstilles det til ansættelsesmyndigheden at overveje at ansætte vikar frem for at yde godtgørelse for merarbejde.

Hvis merarbejdet får et sådant omfang, at det kan konverteres til faste stillinger, bør dette i videst muligt omfang ske.

§ 4. Basisløn og tillæg

Undervisere, der ansættes med virkning fra 1. august 2015 eller senere indplaceres i nedenstående basislønssystem:

Basislønnen udgør i årligt grundbeløb (31. marts 2012-niveau):

Basisløntrin	Basisløn
1	251.119 kr.
3 (2-årigt)	285.240 kr.
4	307.417 kr.
5	327.643 kr.
6	331.833 kr.
7	336.958 kr.

Basisløntrin 1, 4-6 er 1-årige.

Stk. 2. Ved ansættelsen indplaceres underviseren på basislønskalaens 1. trin. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåned og altid i hele måneder. Lønancienniteten kan forhøjes med det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med relevant arbejde. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timerts beskæftigelse pr. uge i gennemsnit. Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

Stk. 3. Der ydes følgende pensionsgivende tillæg til adjunkter og lektorer (31. marts 2012-niveau):

Adjunkt	42.000 kr.
Lektor	83.000 kr.

Stk. 4. Det samlede pensionsbidrag udgør 18,4 pct. af de pensionsgivende lønde, jf. overenskomsten.

§ 5. Docenter

Basislønnen til docenter udgør 471.800 kr. årligt (31. marts 2012-niveau).

Stk. 2. Til docenter aftales tillæg lokalt (mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte). Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 40.000 kr. (31. marts 2012-niveau).

Stk. 3. Docenter omfattes af regler, der svarer til §§ 5, stk. 1 og 2, § 6, stk. 2 og § 7, stk. 1, stk. 2 og stk. 4 i aftale om chefløn (for tiden Modst. nr. 017-14)

Cirkulærebemærkning til § 5, stk. 3:

Protokollatets § 3 om merarbejde finder ikke anvendelse for docenter.

§ 6. Overgangsordninger

Undervisere, der er ansat inden 1. august 2015, fortsætter som en personlig ordning på de hidtidige løn- og pensionsvilkår, medmindre andet fremgår nedenfor.

Stk. 3. Underviseren kan efter aftale med institutionen anmode om at lade sig lektorbedømme uden forudgående adjunktperiode (fast-track).

Stk. 4. Er bedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på fornyet

bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb, anmode om at få sine kvalifikationer bedømt. Anmodning kan ske tidligere efter aftale med institutionen. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader underviseren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler.

Stk. 5. De ansatte forbliver på de hidtidige lønvilkår i adjunktperioden. De nærmere lønvilkår i forbindelse med indplaceringen som lektor i basislønssystem i § 4 aftales individuelt, evt. som en forhånds aftale. Det forudsættes, at underviseren ved overgangen til lektor ikke går ned i løn. For de allerede ansatte på regulativet udgør pensionsbidraget dog 18 pct. i adjunktperioden.

Cirkulærebemærkninger til § 6, stk. 2 og 5:

Samtlige undervisere omfattes af arbejdstidsbestemmelserne i protokollatets § 2 om arbejdstid og § 3 om merarbejde. Det gælder også for ansatte, som forbliver på de hidtidige lønvilkår.

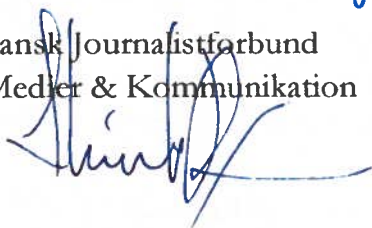
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Protokollatet har virkning fra 1. april 2026.

Stk. 2. Protokollatet kan opsiges samtidig med overenskomsten og efter reglerne i samme. Opsiges overenskomsten, anser protokollatet samtidig for opsagt.

København, den 7. august 2026

Dansk Journalistforbund
-Medier & Kommunikation



Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen



Protokollat til overenskomst for journalister i statens tjeneste om bachelorer i journalistik fra Syddansk Universitet

§ 1. Bachelorer (BA) i journalistik fra Syddansk Universitet omfattes af overenskomst af 26. juni 2015 for journalister i statens tjeneste.

§ 2. I konsekvens af udvidelsen af dækningsområdet affattes overenskomstens § 2 således:

§ 2. vilkår for ansatte med universitære uddannelser

Ansatte med uddannelse som bachelor i journalistik fra Syddansk Universitet eller med kandidatuddannelsen cand.public. følger vilkårene i overenskomst for akademikere i staten med hensyn til løn, pensionsbidrag og arbejdstidsvilkår, idet individuelle tillæg og øvrige vilkår følger nærværende overenskomst.

Stk. 2. Følgende bestemmelser i nærværende overenskomst finder således ikke anvendelse for ansatte med de i stk. 1 nævnte uddannelser:

§§ 3-5, §§ 8, § 12, *stk. 1*, § 13, *stk. 1 og 2* og § 15.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder anvendelse i stillinger, der forudsætter anvendelse af de i stk. 1 nævnte uddannelser.

Stk. 4. Journalister, som under ansættelse efter nærværende overenskomst opnår uddannelsen cand.public., er ikke omfattet af stk. 1-3, medmindre overgang til disse vilkår har været forudsat ved ansættelsen eller der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om overgang til disse vilkår.”

§ 3. Allerede ansatte med en uddannelse som bachelor i journalistik fra Syddansk Universitet overgår til nærværende overenskomst den 1. i måneden efter protokollatets ikrafttræden.

Ved overgangen kan de ansatte ikke stilles ringere med hensyn til løn og pensionsbidrag, end efter det hidtidige ansættelsesgrundlag. Eventuelle gunstigere vilkår på overgangstidspunktet med hensyn til løn- og pension bevares som

personlig ordning.

§ 4. Nærværende protokollat træder i kraft ved underskrivelsen.

København, den 2. januar 2017

Dansk Journalistforbund
Per Sørensen

Finansministeriet
Moderniseringsstyrelsen
Mogens Esmarch

Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter

Protokollatet omfatter:

1. Journalister, der fra 1. april 2025 ansættes inden for overenskomstens område som specialkonsulenter og chefkonsulenter.

Protokollatet angiver særbestemmelser for disse ansatte. I øvrigt gælder overenskomstens bestemmelser.

Oprettelse af og oprykning til special- og chefkonsulentstillinger kan besluttes lokalt af ledelsen.

Overenskomstens § 4 (basisløn), § 6, stk. 1-2 (tillæg), § 9 (lønregulering), § 12, stk. 1 (pension), samt § 15, stk. 1 og 4-6 (arbejdstid) erstattes af følgende:

§ 1. Løn

Basislønnen for specialkonsulenter og chefkonsulenter aftales efter forhandlingsreglerne nedenfor i § 2, pkt. b, inden for nedennævnte intervaller i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012):

Basisløninterval

Specialkonsulenter 450.909 – 472.431 kr.

Chefkonsulenter 485.345 – 511.173 kr.

§ 2. Tillæg

Bonus fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte. Bonus kan f.eks. ydes som:

1. Honorering af særlig indsats
2. Resultatløn
3. Honorering af merarbejde.

Der kan ydes varige eller midlertidige tillæg for kvalifikationer eller varetagelse af særlige funktioner.

Aftaler om varige og midlertidige tillæg indgås på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte.

§ 3. Lønregulering

Basislønnen efter § 1, funktionstillæg efter § 2, reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for kvalifikationstillæg efter § 2, medmindre andet aftales.

§ 4. Arbejdstid

Arbejdstiden udgør i gennemsnit 37 timer om ugen og opgøres årligt.

§ 5. Pensionsbidrag

Ansættelsesmyndigheden indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18,07 pct., hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag. Pensionsbidraget beregnes af:

1. Lønnen efter § 1
2. Varige lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra b
3. Midlertidige, lokalt aftalte tillæg efter § 2, litra b, medmindre andet er aftalt i den konkrete tillægsaftale
4. Engangsvederlag og resultatløn efter § 2, litra b, i det omfang det er fastsat af ledelsen efter forhandling med den enkelte ansatte

§ 5. Karriereudvikling og kompetenceudvikling

Det er væsentligt, at konsulenter løbende vedligeholder og udvikler deres kompetencer, således at de til stadighed udgør en attraktiv arbejdskraft samt får mulighed for at bringe deres kompetencer i anvendelse.

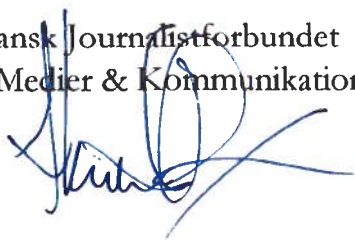
Parterne er enige om at anbefale, at konsulenter tilbydes en karriereudviklingssamtale 3 år efter ansættelsen, evt. i tilknytning til den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS), og derefter efter behov. Karriereudviklingssamtalen bør være et supplement til den almindelige medarbejderudviklingssamtale (MUS) og fokusere på en afklaring af, hvordan den videre karriere kan udvikle sig. I forbindelse med karriereudviklingssamtalen fastlægges i en karriereudviklingsplan på hvilke måder konsulentens kompetencer skal udvikles. Der henvises til bilag 1b, Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling. Karriereudviklingssamtalen kan også afholdes med en anden leder end nærmeste personaleleder, f.eks. med personalechefen.

§ 6. Overgangsordning

Ved overgangen overgår den ansatte til den aftalte grundløn, jf. § 1. Herudover kan der lokalt indgås aftale om tillæg, jf. § 2. Hvis grundlønnen ved indplaceringen efter § 1 overstiger den hidtidige grundløn, skal der ske modregning i eksisterende tillæg.

København, den 7. august 2016

Dansk Journalistforbundet
– Medier & Kommunikation



Finansministeriet
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

