



Cirkulære om overenskomst for

**Journalister i statens tjeneste og aftale for
praktikanter, der under deres uddannelse til
journalist ansættes i staten**

2008

Cirkulære af 16. december 2008

PKAT nr. 060, 061

J.nr. 08-332/72-1

Perst. nr. 077-08

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger	5
Ikrafttræden	5

Overenskomst

Kapitel 1. Overenskomstens dækningsområde	7
§ 1. Dækningsområde	7
Kapitel 2. Løn mv.	8
§ 2. Lønsystemet.....	8
§ 3. Basisløn.....	8
§ 4. Lønanciennitet.....	9
§ 5. Tillæg.....	9
§ 6. Resultatløn	10
§ 7. Tillæg til ansatte i udenrigstjenesten.....	11
§ 8. Tillæg til lærere ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.....	11
§ 9. Lønregulering	11
§ 10. Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag.....	12
§ 11. Lønfradrag og lønberegning.....	12
§ 12. Pensionsbidrag	12
§ 13. Valgfrihed mellem pension og løn	13
§ 14. Aftale om krav til pensionsordninger	14
Kapitel 3. Arbejdstid mv.	14
§ 15.	14
§ 15a. Plustid	15
Kapitel 4. Ferie	17
§ 16.	17
§ 17.	17
Kapitel 5. Fravær	18
§ 18. Sygdom.....	18
§ 19. Tjenestefrihed	19
Kapitel 6. Opsigelse og afsked	21
§ 20.	21
§ 21. Opsigelsesprocedure	21

Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter	23
§ 22.	23
Kapitel 8. Generelle aftaler	24
§ 23.	24
Kapitel 9. Efteruddannelse	25
§ 24.	25
Kapitel 10. Faglig strid	25
§ 25.	25
Kapitel 11. Ikrafttræden og opsigelse	25
§ 26.	26
Bilag 1. Pressens uddannelsesfond	27
Bilag 2. Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	29
Bilag 3. Seniorbonus	33
Bilag 4. Aftale for journalistpraktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten	35

Cirkulære om overenskomst for journalister i statens tjeneste og aftale for praktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Dansk Journalistforbund har indgået vedlagte overenskomst og aftale af 12. december 2008.

Overenskomsten og aftalen afløser overenskomst af 28. februar 2006 for journalister i statens tjeneste og aftale af 28. februar 2006 for praktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten.

Tillæggene i overenskomsten mv. er anført i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Ministeriet for Statens Lønnings- og Pensionsvæsens cirkulæreskrivelse af 23. juni 1971 om statsansattes deltagelse i uddannelseskurser mv. gælder også for overenskomstansatte journalister.

Ikrafttræden

Dette cirkulære træder i kraft pr. 1. april 2008. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 28. februar 2006 om overenskomst for journalister i statens tjeneste og aftale for praktikanter, der under deres uddannelse til journalist ansættes i staten (Perst. nr. 011-06).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 16. december 2008

P.M.V.

E.B.

Stine Hauge Nielsen

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 lærere ved Danmarks Medie- & Journalisthøjskole.

Stk. 2. Overenskomsten omfatter ikke:

1. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i:
 - a) Staten, folkeskolen, folkekirken
 - b) Kommuner
 - c) Grønlands hjemmestyre og de grønlandske kommuner
 - d) Statsfinansierede virksomheder
 - e) Tilskudsområder
 - f) Koncessionerede virksomheder
 - g) Aktieselskaber
2. Pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de under 1) nævnte områder
3. Personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder
4. Andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til.

Cirkulærebemærkninger til § 1:

I henhold til Undervisningsministeriets bekendtgørelse af 5. juli 2002 består journalistuddannelserne af en uddannelse i almen journalistik (journalistlinjen) og en uddannelse i fotojournalistik (fotojournalistlinjen).

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

Kapitel 2. Løn mv.

§ 2. Lønssystemet

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

§ 3. Basisløn

Basislønnen udgør følgende årlige beløb (anført i 1. oktober 1997-niveau):

a) Pr. 1. oktober 2008

Anciennitet	Basisløn kr. årlig
Trin 1	200.018
Trin 2	210.394
Trin 3	218.426
Trin 4	226.205
Trin 5	233.327
Trin 6	240.288
Trin 7	247.420

b) Pr. 1. april 2009

Anciennitet	Basisløn kr. årligt
Trin 1	201.310
Trin 2	211.686
Trin 3	219.718
Trin 4	227.497
Trin 5	234.619
Trin 6	241.580
Trin 7	248.712

Stk. 2. Ved ansættelse på nedsat tid ydes forholdsmæssig løn, jf. § 15.

§ 4. Lønanciennitet

Ved ansættelsen tages der hensyn til tidligere journalistisk arbejde, således at beskæftigelse som journalist efter udstået elevtid/journalisthøjskolens 2. del medregnes i journalistens anciennitet, dog at ancienniteten efter skalaen tidligst kan regnes fra det fyldte 21. år.

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

§ 5. Tillæg

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

Stk. 2. Tillæg kan ydes som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag.

Cirkulærebemærkninger til § 5:

Der kan lokalt aftales tillæg til journalister. 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.

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

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale, således at forhandlinger kan tage udgangspunkt i et kendt, fælles grundlag. 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.

§ 6. 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 § 6:

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 Dansk 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.

§ 7. Tillæg til ansatte i udenrigstjenesten

Hjemmetillæg, der ydes til journalister i udenrigstjenesten, udbetales og reguleres i perioden svarende til det hjemmetillæg, der ydes til AC-medarbejdere.

§ 8. Tillæg til lærere ved Danmarks Medie- & Journalisthøjskole

Ud over den i § 3 nævnte løn ydes der for merarbejde, rådighedstjeneste mv. følgende årlige ikke-pensionsgivende tillæg til journalister ansat som lærere ved Danmarks Medie- & Journalisthøjskole (grundbeløb niveau 1. oktober 1997):

Anciennitet år	
– 6	36.400
7. – 11	45.300
12. – 14.	52.500
15. & flg.	61.500

Stk. 2. Indtil 1. april 2009 er 25.000 kr. (grundbeløb niveau 1. oktober 1997) af tillægget pensionsgivende. Med virkning fra 1. april 2009 gøres hele tillægget pensionsgivende.

§ 9. Lønregulering

Den samlede faste løn i henhold til § 3 reguleres pr. 1. april 2008, 1. april 2009, 1. oktober 2009, 1. april 2010 med de stigninger, der fremgår af aftale af 18. februar 2008 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om justering af tjenestemandslønninger mv. fra 1. april 2008 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/lønberegning, for tiden Finansministeriets cirkulære af 24. maj 1985 (LP. nr. 029-85).

§ 12. Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat til 18 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 egetbidrag.

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 (tidl.Københavnske Journalisters Pensionsfond, Provinspressens Pensionsfond) eller efter anvisning af Mediernes Pension til en pensionskasse/pensionsordning, der over for ansættelsesmyndigheden indestår for at opfylde tilsvarende betingelser jf. § 14.

Stk. 5. Ansatte omfattet af denne overenskomst er indtil 1. januar 2010 omfattet af ATP-sats C. Herefter overgår de til 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

For så vidt angår betaling og andre vilkår for køb af frihed gælder samme regler som for seniordage.

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 engangsvederlag og resultatløn. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag.

Beregningen foretages af nettolønnen.

Med virkning fra 1. januar 2010 overgår de ansatte til ATP-sats A.

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), (Perst. nr. 015-05).

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

§ 13. Valgfrihed mellem pension og løn

Den enkelte ansatte kan vælge, at pensionsbidragsforhøjelsen pr. 1. oktober 2006 på 0,27 pct., i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som løn, jf. § 12, stk. 3.

Stk. 2. Hvis den ansatte vælger forhøjelsen udbetalt som løn, sker det på følgende vilkår:

- Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende

- Ved beregning af evt. overarbejdsbetaling, jf. § 15, stk. 5, medregnes beløbet ikke i årslønnen.

Stk. 3. Den ansatte retter henvendelse til ansættelsesmyndigheden, hvis pensionsbidragsforhøjelsen fremover ønskes udbetalt som løn. Hvis den ansatte senere, dog tidligst efter et år, ikke længere ønsker pensionsbidragsforhøjelsen udbetalt som løn, retter den ansatte på ny henvendelse til ansættelsesmyndigheden.

§ 14. Aftale om krav til pensionsordninger

Reglerne i aftale af 27. maj 2005 (Perst. nr. 015-05) 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. Arbejdstiden udgør i gennemsnit 37 timer om ugen og opgøres månedsvis.

Stk. 2. Der kan i øvrigt indgås lokalaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftale af 6. oktober 1999 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 udover månedsnormen, 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.

Stk. 8. Journalister ansat som lærere ved Danmarks Medie- & Journalisthøjskole er ikke omfattet af stk. 3-7.

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.

For journalister, som ansættes på chef- eller konsulentniveau, og som selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt, kan der ikke ydes overarbejdsbetaling. Der gøres opmærksom på, at der er mulighed for at yde éngangsvederlag i henhold til § 5.

§ 15a. Plustid

For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-8, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Cirkulærebemærkninger til § 15a, stk. 1:

Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i § 15a, og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parters enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuel bortfald af iværksættelsesaftalen, løber de allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle indhold indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 15 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Cirkulærebemærkninger til § 15a, stk. 2:

Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed. Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. stk. 3.

Stk. 3. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid.

Cirkulærebemærkninger til § 15a, stk. 3:

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

Stk. 4. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 5. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 15, og lønnen forholdsmæssigt.

Cirkulærebemærkninger til § 15a, stk. 5:

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

Stk. 7. 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.

Cirkulærebemærkninger til § 15a, stk. 7:

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

Stk. 8. 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 § 15a, stk. 8:

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 før sin fratreden – uanset om den individuelle plus-tidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

Kapitel 4. Ferie

§ 16. Journalister er omfattet af ferieloven. Journalister er endvidere omfattet af kapitel V om særlige feriedage i aftale om ferie af 9. november 2005 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

§ 17. Journalister, der holder ferie med løn, er berettiget til særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 23, stk. 2.

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 1,5 pct. af dette beregningsgrundlag.

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

§ 18. 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. Perst. cirkulære nr. 080-03 af 1. december 2003.

Cirkulærebemærkninger til § 18:

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 arbejdspladsers 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 skrives 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.

§ 19. 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. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når:

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

Fraværet noteres på lister, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk. 7. Barns 1. og 2. sygedag

Med virkning fra 1. oktober 2008 erstattes stk. 6, af følgende:

Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. 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 hjemmeværende.

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. Finansministeriets cirkulære af 1. december 2003.

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

Cirkulærebemærkninger til § 19, stk. 7:

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

Den 1. og 2. 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 de to dage imellem sig, sådan at den ene af forældrene holder fri den 1. dag, og den anden holder fri den 2. dag.

Muligheden for frihed med løn på barnets 2. sygedag gælder i de tilfælde, hvor barnets 2. sygedag er den 1. oktober 2008 eller senere.

Stk. 8. Den ansatte oppebærer under tjenestefrihed stk.. 6 indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. Perst. cirkulære nr. 080-03 af 1. december 2003.

Stk. 9. Adgangen til tjenestefrihed efter stk. 6 kan for den enkelte ansatte indtages ved misbrug.

Stk. 10. Tjenestefrihed til børnepasningsorlov efter orlovsloven er omfattet af reglerne i Finansministeriets cirkulære af 30. maj 2001 om orlov til børnepasning (Perst. nr. 020-01).

Cirkulærebemærkninger til § 19:

Med virkning fra den 1. april 2001 optjenes under orlov til børnepasning i henhold til lov om orlov, løn-, jubilæums- og opsigelsesanciennitet. Ligeledes indbetaler ansættelsesmyndigheden med virkning fra samme dato pensionsbidrag (arbejdsgiver- og egetbidrag) til den respektive pensionsordning under tjenestefrihed uden løn til børnepasning.

Kapitel 6. Opsigelse og afsked

§ 20. 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.

§ 21. 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 9 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til Dansk Journalistforbund.

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 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 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, 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 § 25, 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 begæres forhandlet med Finansministeriet.

Stk. 9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Finansministeriet og Dansk Journalistforbund, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i § 25, 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 § 21:

Den meddelelse om opsigelsen, der skal gives til Dansk Journalistforbund efter § 21, 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

§ 22. 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 Journalistforbunds 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. 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. 4. 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. 5. 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 har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse efter de i § 21 nævnte regler. Har tvingende grunde for afskedigelsen ikke foreligget kan den afskedigede tilkendes en erstatning.

Kapitel 8. Generelle aftaler

§ 23. De ansatte følger følgende generelle aftaler:

1. Tjenesterejseaftalen af 30. juni 2000 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne (Perst. nr. 057-02).
2. Aftale af 2. juni 1997 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om job på særlige vilkår (Fmst. nr. 033-97).
3. Aftale af 12. december 2008 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om senior- og fratrædelsesordninger (Perst. nr. 075-08).
Bemærkning: Dog erstattes aftalens bilag 2 om udmøntning af treparts-midler til fastholdelse af seniorer af bilag 3 om seniorbonus i nærværende overenskomst.
4. Aftale af 27. juni 2008 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om kompetenceudvikling (Perst. nr. 019-08).
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 29. maj 2002 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Perst. nr. 029-02).
7. Aftale af 9. juni 2008 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om barsel, adoption og omsorgsdage (barselsaftalen), for tiden Fmst. cirk. 9/6 2008 (Perst. nr. 014-08).
8. Europæisk rammeaftale af 26. april 2007 om bekæmpelse af mobning og vold på arbejdspladsen (KOM (2007) 686 endelig).

Kapitel 9. Efteruddannelse

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

Stk. 2. Bidraget reduceres ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 3. Journalister ansat som lærer ved Danmarks Medie- & Journalisthøjskole er ikke omfattet af stk. 1 og 2.

Kapitel 10. Faglig strid

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

Stk. 2. Enhver uenighed om denne overenskomsts forståelse kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

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, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Finansministeriet og 2 af Dansk Journalistforbund samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal denne udpeges af arbejdsrettens formand. 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. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Overenskomsten har virkning fra 1. april 2008 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011.

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 12. december 2008

Dansk Journalistforbund
Per Sørensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Stine Hauge Nielsen

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 overenskomstaftaler.

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

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

Den journalistiske Efteruddannelse (DJE)
Danmarks Medie- & Journalisthøjskole (DMJ)
Center for Journalistisk efteruddannelse
Nordisk Journalistcenter (NJC)

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. § 23, 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-/udviklingssamtale 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 gruppevise 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.

Seniorbonus

For at styrke fastholdelsen af statens journalister får alle ansatte efter journalistoverenskomsten ret til en seniorbonus, når de fylder 64 år. Derefter ydes en seniorbonus for hvert ekstra år den ansatte fortsætter. En ansat vil dog maksimalt kunne modtage seniorbonus 3 gange.

Seniorbonussen udgør 3 pct. af den samlede faste løn inkl. pension. Ret til seniorbonus indtræder, når den ansatte opfylder det aftalte alderskriterium.

Ansatte, der ved aftalens ikrafttræden allerede opfylder alderskriteriet, får ved førstkomende fødselsdag ret til en seniorbonus. Det betyder eksempelvis, at en ansat, der den 1. januar 2009 er 64 år, opnår ret til sin første seniorbonus, når vedkommende fylder 65 år.

Fra rettens indtræden udbetales seniorbonussen ved den første mulige lønbetaling efter, den ansatte har fremsat ønske herom. Fremsætter den ansatte i løbet af det år, der løber fra rettens indtræden, ikke ønske om hvorvidt bonusen ønskes som udbetaling eller ønske om at veksle den til seniorfridage eller ekstraordinært pensionsbidrag, jf. nedenstående, udbetales seniorbonussen til den ansatte ved det pågældende års udløb.

Den ansatte har ret til:

- at veksle op til den fulde seniorbonus til et ekstraordinært pensionsbidrag
- at veksle seniorbonus til et antal seniordage

Ordningen om opnåelse af ret til seniorbonus gælder fra 1. januar 2009 til 31. december 2011 og ophører uden opsigelse.

Ansatte på 64 år har ret til at veksle seniorbonussen til 1-4 seniordage

Ansatte på 65 år og derover har ret til at veksle seniorbonussen til 1-6 seniordage.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres timetallet forholdsmæssigt.

Omregnet til timer svarer 4 seniordage til 29,6 timer ($4 \cdot 7,4$) og 6 seniordage til 44,4 timer ($6 \cdot 7,4$) for en fuldtidsansat.

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan indgå aftale om, at den ansatte kan veksle yderligere seniorbonus til seniordage.

En ansat kan fremsætte ønske om at veksle seniorbonus til seniordage eller ekstraordinært pensionsbidrag indtil udløbet af det år, der løber fra rettens indtræden. Fremsætter den ansatte i løbet af dette år ikke ønske om at veksle, udbetales seniorbonussen til den ansatte ved det pågældende års udløb.

Særligt ved veksling til ekstraordinært pensionsbidrag

Beløbet indbetales på den bidragsdefinerede pensionsordning (arbejdsmarkedspension, kapitalpension eller ratepension), der er eller måtte blive oprettet for den ansatte. For ansatte, der ikke allerede har en bidragsdefineret pensionsordning tilknyttet sin ansættelse, kan beløbet af ansættelsesmyndigheden indbetales på en privattegnede pensionsordning. Beløbet indbetales ved førstkommende lønkørsel, efter at retten er indtrådt for den ansatte

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 2008 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 2008 med 169.812 kr. årligt (14.151 kr. pr. måned).

Med virkning fra 1. april 2009 aflønnes praktikanter med 175.368 kr. årligt (14.614 kr. pr. måned).

Stk. 2. Lønnen pr. 1. april 2010 for praktikanter genforhandles i perioden under hensynstagen til aftaler med de øvrige praktiksteder.

Kapitel 4. Ferie

§ 4. Under henvisning til beskæftigelsesministeriets lbkg. nr. 407 af 28. maj 2004, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for ferielovens § 12.

Praktikanterne holder i løbet af praktikperioden på i alt 18 måneders ferie med løn i sammenlagt 45 dage, svarende til 2 ½ dag pr. beskæftiget måned. Af feriedagene skal mindst 18 dage gives i sammenhæng i en ferieperiode (2. maj til 30. september).

De øvrige 27 dage kan efter aftale mellem praktikanten og ledelsen gives samlet eller delt i hele uger.

Den feriegodtgørelse, som en praktikant måtte have optjent inden praktikperiodens start, kommer til fuld udbetaling, og der kan ikke modregnes i lønnen under ferien for evt. tidligere optjent feriegodtgørelse.

Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Det i ferielovens § 23, stk. 2, nævnte ferietillæg på 1 procent af en ferieberettigende løn udbetales samlet ved praktikperiodens udløb.

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.

Kapitel 6. Faglig strid

§ 6. Praktikanter kan ikke deltage i eventuelle arbejdskonflikter.

Kapitel 7. Ikrafttræden og opsigelse

§ 7. Aftalen har virkning fra 1. april 2008 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011.

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 12. december 2008

Dansk Journalistforbund
Per Sørensen

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Stine Hauge Nielsen