

# KL

› OVERENSKOMST  
PR. 1. APRIL 2021

OVERENSKOMST



# JOURNALISTER I KL

MELLEM KL OG  
DANSK JOURNALISTFORBUND  
PR. 1. APRIL 2021

# Indholdsfortegnelse

<b>Protokollat – Fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 2021 for journalister ansat i KL mellem Dansk journalistforbund og KL.....</b>	<b>4</b>
1. Overenskomstgrundlag .....	4
2. Personlige tillæg .....	4
3. Engangsvederlag.....	6
4. Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....	6
5. Vejledende kriterier kvalifikations- og funktionsløn.....	6
<b>O.21 Overenskomst for journalister .....</b>	<b>7</b>
<b>Kapitel 1. Personafgrænsning.....</b>	<b>7</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	7
§ 2. Afgrænsning – Månedslønnede og praktikanter.....	8
<b>Kapitel 2. Månedslønnede journalister.....</b>	<b>8</b>
§ 3. Løn .....	8
§ 4. Grundløn.....	9
§ 5. Funktionsløn.....	9
§ 6. Kvalifikationsløn.....	10
§ 7. Resultatløn .....	11
§ 8. Funktionærlov .....	11
§ 9. Pension.....	11
§ 10. ATP .....	13
§ 11. Frit valg .....	13
§ 12. Arbejdstid .....	13
§ 13. Overarbejde .....	13
§ 14. Arbejde i forskudt tid.....	14
<b>[O.21]</b> §15. Højere individuel arbejdstid .....	14
§ 16. Pressens Uddannelsesfond.....	15
§ 17. Barns 1. og 2. sygedag.....	15
§ 18. Tjenestefrihed .....	16
§ 19. Opsigelse .....	16
§ 20. Faglig strid .....	18
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).....	18
<b>Kapitel 3. Praktikanter.....</b>	<b>19</b>
§ 22. Praktikanter .....	19
§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår (praktikanter).....	19
§ 24. Ferie .....	19
<b>Kapitel 4. Ikrafttræden.....</b>	<b>20</b>
§ 25. Ikrafttræden og opsigelse .....	20

<b>Bilag 1 – Aftale om engangsvederlag</b> .....	<b>21</b>
§ 1. Område.....	21
§ 2. Aftalens formål.....	21
§ 3. Overenskomstmidler.....	21
§ 4. Supplerende midler og merarbejde .....	21
§ 5. Merarbejde .....	21
§ 6. Udmøntning .....	21
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse .....	22
<b>Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan</b> .....	<b>23</b>
§ 1. Formål .....	23
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning .....	23
§ 3. Drøftelse .....	24
<b>Protokollat 2 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder</b> .....	<b>25</b>
<b>Bilag A – Vejledende kriterier kvalifikations- og funktionsløn</b> .....	<b>27</b>
Kvalifikationsløn.....	27
Vejledende kriterier:.....	27
Funktionstillæg .....	27
Vejledende kriterier:.....	27
<b>Bilag B – Pressens Uddannelsesfond</b> .....	<b>28</b>
<b>Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)</b> .....	<b>29</b>

# Protokollat

## Fornyelse af overenskomsten pr. 1. april 2021 for journalister ansat i KL mellem Dansk journalistforbund og KL

KL  
Dansk Journalistforbund

Parterne er enige om, at fornyelsen af tiltrædelsesoverenskomsten for perioden 1. april 2021 til 31. marts 2024 sker på følgende vilkår:

### 1. Overenskomstgrundlag

Parterne tiltræder den pr. 1. april 2021 gældende overenskomst for kommunalt ansatte journalister indgået mellem Dansk Journalistforbund og KL.

#### **Bemærkning**

Ændringerne i den kommunale overenskomst betyder, at grundlønnen for journalister hæves pr. 1. april 2022 med 1.998 kr. med fuldt gennemslag fra 238.212 kr. årligt til 240.210 kr. årligt (31.03.2000 niveau).

### 2. Personlige tillæg

Funktions- og kvalifikationstillæg, jf. § 5 og 6, stk. 1 og stk. 3 i overenskomsten, anvendes ikke for journalister ansat i KL. I stedet anvendes reglerne i § 8 og § 9 i overenskomst for akademikere ansat i KL pr. 1. april 2021, jf. nedenfor.

#### **“§ 8. Personlige tillæg**

Stk. 1.

Personlige tillæg ydes ud over grundlønnen, og kan ydes som varige eller midlertidige pensionsgivende tillæg.

#### **Bemærkning**

I forbindelse med indførelsen af personlige tillæg ændres der ikke ved allerede ansattes eksisterende opdeling på funktions- og kvalifikationstillæg. Ved fremtidig ydelse af personlige tillæg ændres den samlede tillægskonstruktion til et personligt tillæg, med mindre der er ydet tidsbegrænsede tillæg, som indgår. Er det tilfældet, ydes et personligt tillæg med opretholdelse af den hidtidige tidsbegrænsning, og resten ydes som varigt tillæg.

Stk. 2.

Personlige tillæg kan ydes i forbindelse med ansættelsen eller for allerede ansatte ved den årlige lønforhandling.

#### **Bemærkning**

Ved ydelse af personlige tillæg lægges vægt på medarbejderens bidrag til at sikre kvaliteten og effektiviteten i KL's opgaveløsning, således at lønnen afspejler den enkeltes individuelle kompetencer samt arbejds- og ansvarsområder.

Referencerammen for ydelse af personlige tillæg til den enkelte medarbejder er KL's Mission, Vision og Værdier og KL's strategiske mål. I tilfælde af, at en medarbejder har stor rejseaktivitet, kan der tages hensyn hertil ved fastsættelse/forhøjelse af det personlige tillæg.

Stk. 3.

Hvis en medarbejder efter tre års ansættelse i KL på sluttrin ikke er ydet et personligt tillæg, er kontor/centerchefen forpligtet til – på foranledning af tillidsrepræsentanten – at give medarbejderen en klar melding om, hvilke initiativer der skal iværksættes af lederen og medarbejderen, for at medarbejderen kan opnå et personligt tillæg.

I denne forbindelse skal der gives klare begrundelser for, hvorfor medarbejderen ikke har fået et personligt tillæg svarende til det gennemsnitlige lønniveau for medarbejdere på sluttrin. Ved forhandlingerne kan der også indgås aftale om ydelse af et personligt tillæg, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4.

Ydelse af varige samt midlertidige tillæg skal begrundes. Ved ydelse af midlertidige tillæg skal det fremgå af begrundelsen, hvorfor tillægget er midlertidigt og hvornår midlertidigheden ophører.

**Bemærkning**

I forbindelse med indførelsen af personlige tillæg, som erstatning for funktions- og kvalifikationstillæg, er det ikke hensigten at udvide den hidtil anvendte praksis for ydelse af midlertidige tillæg. Det forudsættes at begrundelsen for midlertidigheden er saglig og velafgrænset. Som eksempler herpå kan nævnes projektopgaver, tidsbegrænsede udviklingsopgaver, deltagelse i tidsbegrænsede arbejdsgrupper, tillæg ydet i forbindelse med udstationeringer, tillæg ydet for varetagelse af opgaver som falder bort.

Stk. 5.

Personlige tillæg forhandles i overensstemmelse med § 9.

## § 9. Forhandling af personlige tillæg

Stk. 1.

Personlige tillæg aftales mellem tillidsrepræsentanten og den enkelte kontor/centerchef.

**Bemærkning**

Forud for forhandlingerne udveksler parterne begrundede indstillinger.

Stk. 2.

Kan der ikke ved forhandling jf. stk. 1, opnås enighed, videreføres forhandlingerne med deltagelse af HR.

Stk. 3.

Forhandling af personlige tillæg finder sted en gang årligt i 4. kvartal. Personlige tillæg har virkning fra 1. januar i det følgende år.

Herudover kan såvel ledelsen som tillidsrepræsentanten begære en forhandling om ydelse af personlige tillæg fx i forbindelse med ansættelser. Forhandlingen skal afholdes hurtigst muligt og senest 8 dage efter begæringen, med mindre andet aftales.

Stk. 4.

Ved forhandlingerne udarbejdes et referat indeholdende begrundelser for de ydede tillæg, som er en forudsætning for udmøntningen, samt størrelsen af tillægget.

#### **Bemærkning**

Referatet underskrives af tillidsrepræsentanten samt kontorchefen. Tillidsrepræsentanten får kopi af alle indgåede aftaler.

Stk. 5.

Ved nyansættelser kontaktes tillidsrepræsentanten snarest muligt med henblik på evt. forhandling af tillæg forud for ansættelsen.

Stk. 6.

Parterne er enige om en gang årligt, i september måned, at evaluere det foregående års lønudvikling, bl.a. på baggrund af de af KL udarbejdede lønstatistikker fra året før.”

### **3. Engangsvederlag**

Journalister i KL er omfattet af Aftale om engangsvederlag i KL's fællesregler, bilag J, som er vedlagt som bilag 1.

### **4. Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Protokollat 1 om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan gælder ikke i KL.

### **5. Bilag A – Vejledende kriterier kvalifikations- og funktionsløn**

Bilag A om vejledende kriterier kvalifikations- og funktionsløn gælder ikke i KL.

Der tilbagestår herefter ikke flere krav.

København den

For KL

For Dansk Journalistforbund

Line Pallisø Bornø

Rasmus Giese Jakobsen

## O.21 Overenskomst for journalister

KL

Dansk Journalistforbund

### Kapitel 1. Personafgrænsning

#### § 1. Hvem er omfattet

Overenskomsten omfatter ansatte med følgende uddannelser, der ansættes til udførelse af journalistisk virksomhed/kommunikationsvirksomhed:

- a) Journalistuddannede fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX),
- b) Fotojournalistuddannede fra DMJX,
- c) **[O.21]** Cand. public. i journalistik (linje A) fra Syddansk Universitet (SDU). Det er en forudsætning for indplacering på overenskomsten som cand. public. i journalistik, linje A, fra SDU, at uddannelsen bygger oven på enten en bacheloruddannelse i journalistik fra SDU eller en professionsbacheloruddannelse i journalistik fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

Overenskomsten omfatter endvidere bachelorer i journalistik fra SDU.

Allerede ansatte med en bachelor- og/eller kandidatuddannelse i journalistik fra SDU bibeholder hidtidig indplacering, herunder pension, med mindre andet aftales lokalt.

Nye grupper benævnes journalister i overenskomsten. **[O.21]**

Som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

KL meddeler Dansk Journalistforbund, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

**[O.21]** I forbindelse med udvidelse af overenskomstens dækningsområde skal parterne præcisere, at overenskomsten fortsat ikke omfatter praktikanter fra SDU samt cand.mag. i journalistik fra SDU **[O.21]**.

## § 2. Afgrænsning – Månedslønnede og praktikanter

Stk. 1

Journalister aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

Stk. 2

Praktikanter aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 3.

## Kapitel 2. Månedslønnede journalister

### § 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

- d) Grundløn, jf. § 4,
- e) Funktionsløn, jf. § 5,
- f) Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
- g) Resultatløn, jf. § 7

**Bemærkning:**

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

Stk. 2

Journalister er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).

**Bemærkning:**

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lokalt aftalt funktions-, kvalifikations- og resultatløn for journalister forhandles direkte mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden, hvorefter aftalen tiltrædes af Dansk Journalistforbund.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønnen udbetales månedsvis bagud.



#### Stk. 6

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

## § 4. Grundløn

#### Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner, en journalist er i stand til at varetage som nyuddannet/evt. nyansat.

#### **Bemærkning:**

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

#### Stk. 2

Grundlønnen (nettoløn) for journalister er 238.212 kr. **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 240.210 kr.)**[O.21]** årligt (31/3 2000 niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn

## § 5. Funktionsløn

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

#### **Bemærkning:**

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag A er anført en række vejledende kriterier for funktionsløn.

## § 6. Kvalifikationsløn

### Stk. 1

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

#### **Bemærkning:**

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

### Stk. 2

Ansatte ydes efter 4 års beskæftigelse som journalist efter endt journalistuddannelse et pensionsgivende kvalifikationstillæg (netto) på 19.419 kr. årligt (31/3 2000-niveau). Efter 8 års beskæftigelse som journalist efter endt journalistuddannelse ydes et yderligere pensionsgivende kvalifikationstillæg (netto) på 16.039 kr. årligt (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Erfaring 4 år/Erfaring 8 år

### Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

#### **Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

I Bilag A er anført en række vejledende kriterier for kvalifikationsløn.

## § 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

## § 8. Funktionærlov

For journalister gælder vilkår efter Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 20. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

### **Bemærkning:**

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

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

## § 9. Pension

### Stk. 1

Kommunen opretter med virkning fra ansættelsen en pensionsordning via Mediernes Pension hos PFA Pension.

Det samlede pensionsbidrag udgør 19,40% af de pensionsgivende løndelev, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

### Stk. 2

Bestemmelserne i § 9 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

### Stk. 3

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2, og § 6, stk. 3. Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. § 7.

Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 4

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

Stk. 5

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til Mediernes Pension hos PFA Pension, Sundkrogsgade 4, 2100 København Ø, månedsvis bagud samtidig med lønudbetalingen.

Stk. 6

Pensionsforbedringer kan aftales lokal ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

Stk. 7

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

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

Stk. 8

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af over- eller merarbejdsbetaling.

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

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

## § 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

## § 11. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,6%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

### **Bemærkning:**

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

## § 12. Arbejdstid

Lønnen i § 4 og § 6, stk. 2, forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

## § 13. Overarbejde

Stk. 1

Overarbejde er arbejde, der går væsentlig udover de i § 12 nævnte ugentlige arbejdstimer, og som er beordret, kontrolleret og godkendt som overarbejde. Merarbejde er deltidsbeskæftigedes merarbejde i op til 37 timer ugentlig.

Stk. 2

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

Stk. 3

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for Dansk Journalistforbund og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 4

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

Stk. 5

Journalister beskæftiget i chefstillinger i Københavns Kommune, er ikke omfattet af stk. 1-4, men af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C, punkt 16.

**[O.21] Stk. 6**

Journalister i lederstillinger med personaleansvar er ikke omfattet af stk. 1-4, men af Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid, jf. Bilag C, punkt 16.

**Bemærkning:**

Tilpasningen berører ikke allerede ansatte pr. 31. marts 2021, med mindre andet aftales lokalt. **[O.21]**

## § 14. Arbejde i forskudt tid

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder for journalister, der arbejder i forskudt tid.

**[O.21] Bemærkning:**

Det præciseres, at journalister i lederstillinger med personaleansvar ikke er omfattet af § 15. **[O.21]**

## **[O.21] §15. Højere individuel arbejdstid**

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

**Bemærkning:**

Der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid med virkning fra ansættelsen, og ordningen er frivillig. Højere individuel arbejdstid må ikke være en forudsætning for ansættelse.

Tillidsrepræsentanten / organisationen orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 5

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad/fuldtidsbeskæftigelse i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet. **[O.21]**

## § 16. Pressens Uddannelsesfond

Stk. 1

Som bidrag til Pressens Uddannelsesfond indbetaler kommunen årligt 2.500 kr. pr. fuldtidsbeskæftiget journalist.

Stk. 2

Bidraget reduceres forholdsmæssigt ved deltidsbeskæftigelse.

Stk. 3

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

**Bemærkning:**

Kommunernes tilslutning til Pressens Uddannelsesfond indebærer, at kommunalt ansatte journalister opnår rabat ved deltagelse i kurser.

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

Som Bilag B til denne overenskomst vedlægges notat fra Dansk Journalistforbund om Pressens Uddannelsesfond.

## § 17. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

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

**Bemærkning:**

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

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

## § 18. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

## § 19. Opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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



Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

**Bemærkning:**

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Dansk Journalistforbund, CVR nr. 59783718

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

sikker@journalistforbundet.dk

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

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

**Bemærkning:**

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

Stk. 7

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

### Stk. 8

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

## § 20. Faglig strid

### Stk. 1

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

### Stk. 2

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

Hvis en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af en opmand, der udpeges af Arbejdsrettens formand, jf. § 27 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, samt 4 andre medlemmer, hvoraf 2 udpeges af Dansk Journalistforbund og 2 medlemmer udpeges af KL.

Udpegning af en dommer som opmand for voldgiftsretten sker ved, at parterne i forening peger på en opmand og retter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

#### **Bemærkning:**

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

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.

## § 21. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

### Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

### Stk. 2. Udviklingsplan

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

### Stk. 3. Personalegoder

Journalister er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 2.

## Kapitel 3. Praktikanter

### § 22. Praktikanter

Praktikanter aflønnes med 199.452 kr. årligt.

**Bemærkning:**

Lønnen er i aktuelt niveau og er ureguleret i aftaleperioden.

Praktikanter fra Syddansk Universitet er ikke omfattet af overenskomsten.

### § 23. Øvrige ansættelsesvilkår (praktikanter)

#### Stk. 1

Praktikanter er omfattet af følgende:

§ 3, stk. 3	Lønudbetaling
§ 11	ATP
§ 12	Arbejdstid og deltid
§ 13	Overarbejde
§ 14	Arbejde i forskudt tid
§ 17	Barns 1. og 2. sygedag
§ 18	Tjenestefrihed

#### Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag C.

### § 24. Ferie

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

## Kapitel 4. Ikrafttræden

### § 25. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra den 1. april 2021, hvor intet andet er nævnt.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

Stk. 3

Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst.

Stk. 4

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er tilvejebragt, eller arbejdsstandsning er iværksat efter reglerne i stk. 5.

Stk. 5

Er en ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, kan enhver af parterne - forbundet kollektivt på sine medlemmers vegne - iværksætte arbejdsstandsning, idet beslutning herom meddeles den anden part ved særlig og anbefalet skrivelse med mindst 1 måneds varsel. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

København, den 27. oktober 2021

For

KL  
Michael Ziegler  
Emil Rosenlund Andersen

For Dansk Journalistforbund  
Jacob Plenaa Thorngreen

# Bilag 1 – Aftale om engangsvederlag

## § 1. Område

Ordningen omfatter alle medarbejdere i KL ansat efter KL's overenskomst med DJØF/DM/IDA, KL's overenskomst med PF samt KL's tiltrædelsesoverenskomst med DJ.

## § 2. Aftalens formål

Aftalens formål er at skabe incitament for den enkelte eller grupper af medarbejdere til at fremme KL's indflydelse og gennemslagskraft, herunder sikre kvaliteten og effektiviteten i KL's opgaveløsning.

### **Bemærkning:**

Referencerammen for ydelse af engangsvederlag til den enkelte medarbejder er KL's Mission, Vision og Værdier og KL's strategiske mål.

## § 3. Overenskomstmidler

Det er forudsat, at der det enkelte år som minimum anvendes kr. 1.380.800 (31.03.2000 niveau) til udmøntning som engangsvederlag for særlig indsats. Beløbet reguleres hvert år pr. 1. januar i overensstemmelse med stigningen i reguleringsprocenten året før og med udviklingen i antallet af medarbejdere, hvor antallet pr. 1. januar 2013 fastsættes til indeks 100. Midlerne fordeles til kontorer/centre i forhold til antal ansatte, som er omfattet af ordningen pr. 1. januar det pågældende år.

## § 4. Supplerende midler og merarbejde

Stk. 1

Såvel kontor/centerchefer som direktion kan det enkelte år vælge at supplere puljen.

Stk. 2

Chefen og medarbejderne i det enkelte kontor/center kan aftale at forøge midlerne til engangsvederlag med kontorets/centrets midler til merarbejde.

## § 5. Merarbejde

En ansat kan ikke for samme aktivitet modtage engangsvederlag efter denne aftale og samtidig for samme aktivitet få udbetalt merarbejde.

## § 6. Udmøntning

Stk. 1

Engangsvederlag udbetales en gang årligt i december måned efter aftale mellem medarbejderen og kontor/centerchefen. I særlige tilfælde kan engangsvederlag efter aftale mellem leder og medarbejder udbetales på andre tidspunkter, fx. i forbindelse med afslutning af opgaver og projekter og for en kortere eller længere periode end det enkelte år.

### **Bemærkning:**

En oversigt over årets udbetalinger sendes til tillidsrepræsentanterne til underskrift.

Stk. 2

Ved manglende enighed mellem medarbejderen og kontor/centerchefen om ydelse af engangsvederlag eller størrelsen af vederlaget inddrages tillidsrepræsentanten i drøftelsen.

Stk. 3

Fratræder en medarbejder før perioden for udbetaling, udbetales et forholdsmæssigt engangsvederlag i overensstemmelse med retspraksis i henhold til funktionærlovens § 17a.

### **§ 7. Ikrafttræden og opsigelse**

Aftalen træder i kraft 1. april 2013 og kan opsiges af hver af parterne med tre måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst 31. marts 2015. Allerede indgåede aftaler efter det indtil 1. april 2013 gældende regelsæt opretholdes.

København den 30. maj 2013

For KL

Solvejg Schultz Jacobsen  
Hans Chr. Andersen  
Gert Højby

For PF-Personaleforeningen

Allan Graversen  
Laila Jensen  
Anne G. Sørensen

For AC

Jesper Lykke  
Maria Finmand Svane  
Mette Tranevig

For Journalistforbundet

Thomas Kokholm Nielsen

# Protokollat 1 – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og de kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for journalister.

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.vpt.dk](http://www.vpt.dk).

Der henvises endvidere til [www.kompetenceweb.dk](http://www.kompetenceweb.dk).

## § 1. Formål

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

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

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

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

## § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

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

### **Bemærkning:**

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

### § 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 27. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Journalistforbund

Jacob Plenaa Thorngreen



## Protokollat 2 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

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

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

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

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

### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

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

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn,

hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/ færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

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

**Bemærkning:**

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

København, den 27. oktober 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Dansk Journalistforbund

Jacob Plenaa Thorngreen

# Bilag A – Vejledende kriterier kvalifikations- og funktionsløn

## Kvalifikationsløn

### Vejledende kriterier:

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

## Funktionstillæg

### Vejledende kriterier:

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

## Bilag B – Pressens Uddannelsesfond

Pressens Uddannelsesfond (PU) blev etableret i 1975 af Danske Dagblades Udgeverforening (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. Det niveau, som DDFF og DJ aftaler, bliver normalt efterfølgende indført i alle andre overenskomster.

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

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

- Mediernes Efteruddannelse
- Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX)

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

## Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter Praktikanter?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Nej
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Nej
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja <sup>1</sup>
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja

1) Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.



KL  
Weidekampsgade 10  
2300 København S  
Tlf. 3370 3370  
[kl@kl.dk](mailto:kl@kl.dk)  
[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
 @kommunerne