

Kristeligt Dagblad

Mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation for A/S Kristeligt Dagblad og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes.

§ 1. Ansættelse og lønforhold

Stk. 1. Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsforhold for journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Stk. 2. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem DDFF og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

Stk. 3. Ved ansættelsen oprettes en normalkontrakt, som tillidsrepræsentanten af ledelsen gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Derefter tilgår en kopi af kontrakten på ledelsens foranledning medarbejderen. En anden kopi af kontrakten tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer.

Stk. 4. Alle skalatrin forhøjes pr. 1. marts 2004 med 300 kr., pr. 1. marts 2005 med 200 kr. og pr. 1. marts 2006 med 200 kr. Herefter ser lønskalaen således ud:

	Pr. 1. 3. 2004	Pr. 1. 3. 2005	Pr. 1. 3. 2006
1.	19.664	19.864	20.064
2.	19.906	20.106	20.306
3.	20.149	20.349	20.549
4.	20.392	20.592	20.792
5.	20.634	20.834	21.034
6.	20.878	21.078	21.278
7.	21.121	21.321	21.521
8.	21.364	21.564	21.764
9.	21.439	21.639	21.839
10.	21.572	21.772	21.972
11.	21.706	21.906	22.106
12.	21.840	22.040	22.240
13.	21.972	22.172	22.372
14.	22.107	22.307	22.507
15.	22.240	22.440	22.640
16.	22.316	22.516	22.716
17.	22.449	22.649	22.849
18.	22.583	22.783	22.983

19.	22.716	22.916	23.116
20.	22.826	23.026	23.226
21.	22.935	23.135	23.335
22.	23.044	23.244	23.444
23.	23.154	23.354	23.554

§ 2. Personlige tillæg

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst og under hensyn til den enkelte medarbejders ansvarsområde, arbejde og kvalifikationer personlige tillæg efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen.

Stk. 2. Summen af de personlige løndele tages sammen med tillidsrepræsentanten på ledelsens initiativ op til samlet vurdering og regulering mindst én gang hvert kalenderår, og regulering finder sted pr. 1. april. Desuden skal der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen eller i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i de hidtil gældende personlige tillæg.

§ 3. Indplacering

Stk. 1. Indplaceringen i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center.

Stk. 2. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomtparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Kan parterne ikke enes herom, kan hver af dem indbringe spørgsmålet for det i § 12 omhandlede faglige fællesudvalg.

Stk. 3. Aftjent værnepligt efter elevtiden medregnes i ancienniteten.

§ 4. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til fire ugers sommerferie og tre ugers vinterferie. Sommerferien holdes i tiden 1. maj til 30. september. Vinterferien resten af året.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg ydes fra overenskomstens ikrafttræden med 1,5% af det forudgående års løn.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17,5% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. I øvrigt gælder Ferieloven.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer i højst fem dage. I uger med søgnelligdage reduceres den ugentlige arbejdstid tilsvarende. Arbejde udover dette er overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde i henhold til stk. 1 kompenseres med fritid, subsidiært betaling i forholdet 1:1,5. Overarbejde afspadsres i den følgende kalendermåned. Såfremt dette af arbejdsmæssige årsager ikke er muligt, skal overarbejdet kompenseres i form af betaling, med mindre medarbejderen vælger kompensation i form af fritid på et senere tidspunkt. Overarbejdsbetalingen skal ske senest otte dage efter udløbet af en måned, hvori overarbejde skulle være afspadseret.

Stk. 3. Ugens mindst to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest.

Stk. 4. For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 500, for redaktionssekretærer med ansvar for avisens færdiggørelse, på søn- og helligdage dog kr. 650, som udbetales månedligt.

Stk. 5. Tabt fritid under udsendelse til arbejdsopgaver, der kræver overnatning uden for hjemmet, kompenseres med fire timer for hver overnatning - der kan dog maksimalt kun optjenes otte timer pr. kalenderuge. Ved udlandsrejser aftales kompensationen særskilt forud.

Stk. 6. Medarbejdere, hvis arbejdstid ifølge vagtskemaet slutter efter kl. 19.00, får som kompensation en halv times frihed, der afkortes i den daglige arbejdstid.

Stk. 7. I samråd med tillidsrepræsentanten kan ledelsen ansætte vikarer, som er omfattet af denne overenskomst med et tillæg på mindst 10% af skalalønnen på den pågældendes anciennitetstrin. Den redaktionelle bemanning må ikke i en længere periode end én arbejdsuge være mindre end 70% af de fastansatte medarbejders antal. Vikarer kan kun ansættes mindst en måned og højst et år. Vikariat ud over et år betragtes som fastansættelse, med mindre der er truffet konkret aftale mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen om et længerevarende vikariat.

§ 6. Deltid

Stk. 1. Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

Stk. 3. Ved overgang fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede, bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten

§ 7. Barsel

Stk. 1. En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling mv. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser (stk. 2-6):

Stk. 2. I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen.

Stk. 3. I forbindelse med en mandlig medarbejders fædreorlov ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af de 14 ugers barselsorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 uger til hver af forældrene i ugerne 15-35 efter fødslen.

Stk. 5. I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-4 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 6. Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter Lov om Dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

§ 8. Børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets

forældre og alene barnets første sygedag. Ledelsen kan, hvis det skønnes for nødvendigt, kræve dokumentation.

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimeret ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt der ydes refusion fra kommunen, tilfalder denne virksomheden.

§ 9. Pension

Stk. 1. Medarbejderen pensionsforsikres i overensstemmelse med overenskomsten mellem Københavnske Journalisters Pensionsfond og Danica Pension. Som bidrag betaler arbejdsgiver 8% og medarbejderen 4% af den pensionsgivende løn. Pr. 1. marts 2005 betaler arbejdsgiver 8,4% og medarbejderen 4,2% af den pensionsgivende løn. Pr. 1. marts 2006 betaler arbejdsgiver 8,8% og medarbejderen 4,4% af den pensionsgivende løn

Stk. 2. Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger, og pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til Københavnske Journalisters Pensionsfond eller til det forsikringsselskab eller pengeinstitut, Pensionsfonden træffer aftale med.

Stk. 3. Medarbejdere i Kristeligt Dagblads Hus er undergivet 67 års aldersgrænsen.

Stk. 4. Medarbejdere, der efter det fyldte 60 år går på efterløn i henhold til Lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsforsikring, sikres ret til at søge om 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved Kristeligt Dagblad. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov. Arbejdsgiver kan efter aftale med medarbejdere, der går på efterløn, fortsætte den fulde indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 67 år.

§ 10. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdergruppen vælger en formand og en næstformand, der som tillidsrepræsentanter for gruppen er berettiget til, evt. ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, at forelægge medarbejdernes synspunkt for ledelsen. Tillidsrepræsentanterne, valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love, kan på forbundets vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, dog ikke for så vidt angår de personlige tillæg, med mindre

ledelsen og medarbejderen er enige herom. I formandens forfald kan gruppens næstformand optræde på hans vegne.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grund taler herfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse for det i § 12 nævnte faglige fællesudvalg. Tillidsrepræsentanterne har krav på mindst 12 måneders varsel. Sagen skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt. Finder det faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det efter påstand herom underkende afskedigelsen, med mindre samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet, eller tilkende den afskedigede en godtgørelse efter opmandens skøn under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status, som dog ikke kan overstige 52 ugers løn.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanterne har ret til at varetage det faglige arbejde i arbejdstiden, når ledelsen på forhånd er orienteret herom. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

Stk. 5. I øvrigt gælder aftalen om redaktionsrådet.

Stk. 6. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 2, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 11. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter et års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til seks måneder. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til syv måneder, og herefter yderligere med en måned for hvert efterfølgende tredje ansættelsesår - dog ikke ud over tolv måneder. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra medarbejderens side til fire måneder. Såfremt ansættelsen er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Stk. 3. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentanter i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigel-

sesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 4. Efter 4 måneders ansættelse kan ingen opsigelse, der begrundes i medarbejderens forhold, finde sted uden forudgående advarsel, der først forelægges tillidsrepræsentanten. Advarslen skal være skriftlig og indeholde en udførlig begrundelse, der giver medarbejderen gode muligheder for at rette forholdet, og der gives medarbejderen 3 måneder til at efterleve advarslen. Følger medarbejderen advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Såfremt advarslen ikke efterleves, kan opsigelse finde sted på normale vilkår.

Stk. 5. Hvis ledelsen efter en drøftelse med tillidsrepræsentanterne fastholder opsigelseskravet, og Dansk Journalistforbund skønner kravet urimeligt, indbringes sagen for det i § 12 omhandlede faglige fællesudvalg. Opsigelsen kan ikke effektueres, før afgørelsen i fællesudvalget foreligger. Hvis det faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand, ikke finder opsigelsen rimeligt begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan det tilkende medarbejderen en godtgørelse, der dog ikke kan overstige 52 ugers løn.

§ 12. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og den i § 1 omtalte normalkontrakt samt brud på disse skal inden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg inden for 2 døgn behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Stk. 2. Det faglige Fællesudvalg består af seks medlemmer, hvoraf hver af parterne udpeger tre. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand.

Stk. 3. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegningen.

Stk. 4. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt muligt til afholdelse senest 14 dage efter, at en af parterne har fremsat ønske herom.

§ 13. Skærmterminaler

Stk. 1. Skærmterminaler, der opstilles i de redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og journalistisk redigering af artikler, sider og lignende.

Stk. 2. Overenskomstparterne tiltræder den mellem Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Udgiverforening den 5. januar 1977 indgåede aftale om skærmterminaler mv. - dog således, at § 7, andet afsnit, i aftalens bilag 1 ændres til:

"Parterne er enige om, at et hovedsigte med udvalgets arbejde er at sikre de journalistiske medarbejdere og virksomheden en hensigtsmæssig overgang til anvendelse af skærmterminaler.

Dette indebærer:

At ingen journalistiske medarbejdere kan afskediges som følge af indførelse af ny teknik, at ingen journalistiske medarbejdere kan tvinges til at arbejde med ny teknik, hvis de ikke føler sig i stand dertil, og ingen kan afskediges eller få forringede arbejdsforhold på grund af en sådan vægning.

Stk. 3. Medarbejdere, der af hensyn til graviditet vil undgå at arbejde ved skærmterminal, skal have mulighed for at anvende bærbar terminal eller skrivemaskine. I sådanne tilfælde kan der ikke rejses sag om arbejdsvægning eller bortvisning. Hvis medarbejdere i redaktionssekretariatet har dette ønske, skal der tilstræbes en intern afløsning.

§ 14. Efteruddannelse

Stk. 1. Uddannede medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk Journalistkursus, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond, eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelse fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 2. Kristeligt Dagblad er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond og indbetaler hertil det til enhver tid gældende bidrag, som det er aftalt mellem Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation og Dansk Journalistforbund.

Stk. 3. I hver semesterperiode på de anerkendte efteruddannelseskurser kan deltage mindst 2 medarbejdere fra Kristeligt Dagblad. Derudover yder mediet tilskud i form af kursusafgift til deltagelse i et anerkendt efteruddannelseskursus pr. medarbejder, som afvikler orlov i henhold til § 15.

§ 15. Orlov

Stk. 1. Medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, har ret til 2 måneders orlov for hvert 6. ansættelsesår på Kristeligt Dagblad for at opfylde formål, der er til fordel for ansættelsesforholdet. Orlovsordningen skal give medarbejderne mulighed for personlig udvikling og dygtiggørelse.

Stk. 2. Fire fulde orlov kan afvikles i hvert orlovs-år, der går fra 1. september til 31. maj. Orlov kan ikke gives i månederne, juni, juli og august. Den 1. juni skal planen for orlovsafvikling i det følgende orlovsår været lagt. En særlig orlovsprotokol føres over afviklede orlovsperioder.

Stk. 3. Orlovsordningen følger som hovedregel ancienniteten, dog har medarbejderne i orlovsordningens forstand kun anciennitet regnet fra det år, de sidst ifølge aftale havde ret til orlov.

Stk. 4. Orlov er ikke ferie. I tilfælde af en medarbejders død eller fratræden vil der ikke kunne rejses noget krav for ikke-udnyttet orlov.

Stk. 5. Der kan ansættes vikar til erstatning for medarbejdere på orlov, idet det tilstræbes, at de fire orlov kan lægges i forlængelse og således kan dækkes af én vikar.

§ 16. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil én af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før, arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage før, arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3. Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 17. Overenskomstens varighed

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2004 og gælder til 28. februar 2007. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

**Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Arbejdsredskaber

Til medarbejdere omfattet af denne overenskomst betaler A/S Kristeligt Dagblad hvert kvartal et grundtelefonabonnement pr. medarbejder. For medarbejdere omfattet af denne overenskomst betaler Kristeligt Dagblad for dokumenterede udgifter til Tv-licens for en modtager i hjemmet samt en dansk morgenavis efter eget valg, leveret på bopælen.

Protokollat 2

Vedr. Orlov

Kristeligt Dagblad betaler bidraget til medarbejderens gruppelevsfor sikring under dennes evt. afvikling af lovbestemt orlov.

Protokollat 3

Vedr. Ligestilling

Overenskomstparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse, løn og efteruddannelse.

Protokollat 4

Vedr. Efteruddannelse

Parterne er enige om efter overenskomstforhandlingernes afslutning med bistand fra organisationerne at foretage en evaluering af den eksisterende overenskomstbestemmelse om efteruddannelse (§14).

I den forbindelse kan inddrages overvejelser om en supplerende lokalaftale med inspiration fra elementer i den netop indgåede lokalaftale om efteruddannelse hos Politiken og Ekstra Bladet med skyldig hensyntagen til størrelsen og karakteren af virksomheden.

Nærværende protokollat kan opsiges til bortfald med seks måneders varsel dog tidligst til 31. december 2006.

Protokollat 5

Vedr. Freelance

Parterne er enige om følgende vedrørende freelancere, der i mere end enkeltstående tilfælde leverer stof til en DDFF virksomhed, og som er medlemmer af Dansk Journalistforbund.

Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen i mediets freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, og kan i øvrigt over for mediet rejse spørgsmål om freelancernes forhold.

Nærværende protokollat kan opsiges med 6 måneders varsel dog tidligst til 31. december 2006

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DDFF for A/S Kristeligt Dagblad og Dansk Journalistforbund om løn og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale.

Medarbejderen

Medarbejderens navn: _____

adresse: _____

Cpr.nr.: _____ ansættes/ansattes (dato og årstal): _____

på (arbejdsstedets beliggenhed): _____

som: _____

Løn

Indplacering på løntrin: _____ Dato for oprykning på skala: _____

Skalaløn: _____ Personligt tillæg: _____ Løn i alt: _____

Evt. andre løndele ud over de overenskomstmæssige tillæg,
herunder supplerende pensionsordninger: _____

Særlige bestemmelser

Herunder væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning. _____

Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid på fuld tid er 37 timer jf. overenskomstens §5/ deltid: angiv timetal eller andel af fuld tid i højst fem dage. Overarbejde kompenseres med fritid, subsidiært betaling i henhold til overenskomstens § 5, der i øvrigt regulerer arbejdstiden.

Ferie og opsigelse

Ferieloven og Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Ferien er 7 uger i henhold til overenskomsten. Om opsigelse henvises til overenskomsten.

Klausul

Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Kristeligt Dagblad konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at medarbejderen ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for virksomheden, herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til bladledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

København, _____

A/S Kristeligt Dagblad

Medarbejderen