

Journalistavtale

mellom

P4 Radio Hele Norge

på den ene side og

Norsk Journalistlag

på den annen side

1.4.2024 – 31.3.2026

§ 1 Overenskomstens omfang	2	E. Endringstillegg.....	7
§ 2 Felles utgangspunkt	2	F. Funksjonstillegg.....	7
§ 3 Ansettelse m.m.	2	G. Lokalkontortillegg.....	7
A. Ansettelse	2	H. Praktikantlønn.....	7
B. Startopplæring	3	§ 6 Arbeidstiden.....	7
C. Midlertidig ansatte.....	3	A. Normal arbeidstid	7
D. Praktikanter	3	B. Arbeidsplan	8
E. Deltid	3	C. Turnusfri på helligdager	8
§ 4 Særavtaler	1	D. Avspasering m v	8
mellom	1	E. Spisepause	8
på den ene side og.....	1	F. Fleksibel arbeidstid	8
på den annen side.....	1	§ 7 Fritak fra turnusarbeid	8
§ 1 Overenskomstens omfang.....	2	§ 8 Sykelønn	9
§ 2 Felles utgangspunkt.....	2	§ 9 Fødsel og adopsjon	9
§ 3 Ansettelse m.m.	2	§ 10 Etterlønn	9
A. Ansettelse	2	§ 11 Forsikring - pensjonsordning	10
B. Startopplæring	3	§ 12 Tjeneste i risikoområder.....	10
C. Midlertidig ansatte.....	3	§ 13 Videreutdanning og stipendpermisjon	10
D. Praktikanter.....	3	§ 14 STUP-ordning	10
E. Deltid	3	§ 15 Velferdspermisjon	11
§ 4 Særavtaler	3	§ 16 Lønn under ansattes repetisjonsøvelse	11
§ 5 Lønnsbestemmelser	4	§ 17 Ferie.....	11
A. Minstelønnsatser	4	§ 18 Reiser i bedriftens tjeneste	12
B. Personlig tillegg	5	§ 19 Oppsigelse.....	12
C. Overtidstillegg	5	§ 20 Arbeid under konflikt	12
D. Turnus- og ulempetillegg.....	6	§ 21 Opphavsrett	12

A. Utnyttelse i P4s egen regi	12	§ 9 Fødsel og adopsjon	9
B. Overdragelse til andre	13	§ 10 Etterlønn	9
§ 22 Arbeid - fritid	14	§ 11 Forsikring - pensjonsordning	10
§ 23 Interessekonflikt/habilitet	15	§ 12 Tjeneste i risikoområder	10
§ 24 Andre ytelser	15	§ 13 Videreutdanning og stipendpermisjon	10
A Rettigheter for tillitsvalgte	15	§ 14 STUP-ordning	10
B. Forholdet til individuell arbeidsavtale	15	§ 15 Velferdspermisjon	11
C. Telefon, avis, m.m.	15	§16 Lønn under ansattes repetisjonsøvelse.....	11
D. Bedriftshelsetjeneste.....	16	§ 17 Ferie.....	11
E. Brillere.....	16	§ 18 Reiser i bedriftens tjeneste	12
§ 25 Overenskomstens ikrafttreden og varighet	16	§ 19 Oppsigelse.....	12
§ 26 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	16	§ 20 Arbeid under konflikt	12
3		§ 21 Opphavsrett	12
§ 5 Lønnsbestemmelser	4	A. Utnyttelse i P4s egen regi	12
A. Minstelønnssetninger	4	B. Overdragelse til andre	13
B. Personlig tillegg	5	§ 22 Arbeid - fritid.....	14
C. Overtidstillegg	5	§ 23 Interessekonflikt/habilitet	15
D. Turnus- og ulempetillegg	6	§ 24 Andre ytelser.....	15
E. Endringstillegg	7	A Kurs for tillitsvalgte	15
F. Funksjonstillegg	7	B. Forholdet til individuell arbeidsavtale.....	15
G. Lokalkontortillegg	7	C. Telefon, avis, m.m.....	15
H. Praktikantlønn	7	D. Bedriftshelsetjeneste	16
§ 6 Arbeidstiden.....	7	E. Brillere	16
A. Normal arbeidstid	7	§ 25 Overenskomstens ikrafttreden og varighet	16
B. Arbeidsplan	8	§ 26 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.....	16
C. Avspasering m v.....	8		
D. Spisepause	8		
E. Fleksibel arbeidstid.....	8		
§ 7 Fritak fra turnusarbeid	8		
§ 8 Sykelønn.....	9		

§ 1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte medarbeidere som utfører redaksjonelt arbeid i P4, herunder journalister, programavviklere, produsenter og redaksjonsassistenter.

Er en medarbeider pliktig til å utføre annet arbeid ved siden av sitt redaksjonelle arbeid, skal vedkommende likevel anses som medarbeider i henhold til denne overenskomst, selv om det nevnte arbeid medfører et større antall arbeidstimer enn journalistarbeidet.

§ 2 Felles utgangspunkt

P4s organisasjon skal være så åpen og fleksibel som mulig. Dette vil stille store krav til kreativitet og samarbeidsevner.

De forskjellige redaksjonelle funksjoner som dekkes av denne overenskomst, kan ikke rangeres, og skal behandles som likeverdige i lønns-, faglig og ansvarsmessig forstand.

Medarbeiderne må være forberedt på endringer i arbeidsoppgaver og organisasjonsstruktur. Det kan bli utarbeidet nærmere instruksjoner og retningslinjer vedrørende medarbeidernes arbeidsoppgaver. Partene innser at arbeidsoppgavene over tid kan bli endret. Medarbeiderne plikter å utføre det arbeid som er eller blir lagt til stillingen, og som naturlig faller inn under den instruks og de retningslinjer som gjelder til enhver tid. Ved behov er medarbeiderne i alminnelighet forpliktet til å utføre også annet arbeid, utenfor sitt fagområde, så vel som i andre avdelinger /grupper i organisasjonen.

Partene er innforstått med at arbeidets art gjør det nødvendig med en fleksibel arbeidstidsordning, herunder ordinært arbeid på kveld, ukeslutt og helligdager. Noe nattarbeid må også påregnes.

Selskapet skal gjennomføre den nødvendige utdanning og opplæring av medarbeiderne.

§ 3 Ansettelse m.m.

A. Ansettelse

Ansettelser foretas av selskapets daglige leder eller annen person i selskapet som har fått fullmakt til det. Ved ansettelsen utarbeides individuell arbeidsavtale, hvor de sentrale lønns- og arbeidsvilkår fremgår.

Det kan ved ansettelsen avtales prøvetid. I prøvetid gjelder normalt 14 dagers gjensidig oppsigelsestid.

Før tilbud om lønn gis NJ-medlemmer som søker stillinger som omfattes av denne avtalen, skal redaksjonsklubben snarest mulig orienteres om lønns plasseringen. Søkeren skal informeres om hvem som er tillitsvalgt og at tillitsvalgte kan bistå søkeren.

Om det for ansettelse i stillingen forutsettes at medarbeideren kan få endret geografisk arbeidssted utover den geografiske region man første gang ansettes i, skal dette fremgå av arbeidsavtalen. Stasjonering utenlands vil forutsette særskilt avtale mellom P4 og medarbeideren.

I henhold til den fullmakt medlemmene har gitt Norsk Journalistlag, har redaksjonsklubben rett til innsyn i de til enhver tid gjeldende lønnsvilkår for NJs medlemmer. Norsk Journalistlag har på forespørsel rett til å få tilsendt kopi av arbeidsavtaler og de til enhver tid gjeldende lønnsvilkår for NJs medlemmer.

B. Startopplæring

Nye medarbeidere som knyttes til bedriften ved fast ansettelse eller ved kontrakt ut over 6 måneder og som får full journaliststatus ved tilknytningen, skal gis opplæring innenfor arbeidsområdet og om P4 generelt.

Opplæring skal fortrinnsvis skje i arbeidstiden til den enkelte, og ansatte som benyttes i opplæring av nye medarbeidere skal fritas for vanlige arbeidsoppgaver mens opplæring pågår.

C. Midlertidig ansatte

Lønns- og arbeidsvilkår for midlertidig ansatte fastsettes etter samme prinsipper som for fast ansatte.

Når selskapet foretar midlertidige ansettelser (vikarer, oppdragsansettelser o.l.) har medarbeiderne og deres tillitsvalgte rett til å få opplyst grunnen til den midlertidige ansettelse og hvilken varighet ansettelsesforholdet antas å få. Tidsbestemte midlertidige ansettelser utløper uten oppsigelse ved fastsatt utløpstid, eventuelt når engasjementet er fullført. I ansettelsesperioden gjelder alminnelige oppsigelsesfrister.

Vikarer og løsmedarbeidere som sammenhengende for et tidsrom av ett år har hatt tilknytning til P4 og har utført arbeid av en regularitet og et omfang svarende til det som er vanlig fullt arbeid for en fast ansatt medarbeider, skal under ellers like vilkår ha fortrinnsrett ved nyansettelse i redaksjonell stilling.

D. Praktikanter

Praktikanter får lønns- og arbeidsvilkår etter denne overenskomst med de særbestemmelser som er inntatt under lønnsbestemmelsene og de enkelte øvrige punkter (se § 5 H).

E. Deltid

De deltidsansattes lønns-, arbeids- og tilsetningsvilkår er tilsvarende de som gjelder for heltidsansatte.

§ 4 Særavtaler

Med særavtale menes i denne overenskomst avtaler om lønns- og arbeidsvilkår som utfyller eller kommer i tillegg til denne overenskomst. Avtalene kan gjelde hele bedriften eller avgrensede medarbeidergrupper.

Slike avtaler skal nedtegnes skriftlig og undertegnes av begge parter uten ugrunnet opphold etter at avtalen er sluttforhandlet.

Partene forutsetter at særavtalen skal inneholde bestemmelser om varighet og/eller oppsigelsestid.

Likeledes skal begge parter sørge for at andre forhold som det er enighet om å supplere avtalens regler med, får skriftlig form. Slike avtaler må ikke ha et innhold som strider mot denne overenskomsten. For å bli gyldige, må de være godkjent av partene i denne overenskomst.

§ 5 Lønnsbestemmelser

A. Minstelønnsatser

Fra 1. april 2024:

0 år	kr 476 000
2 år	kr 478 000
4 år	kr 482 000
6 år	kr 486 000
8 år	kr 490 000
10 år	kr 495 000
12 år	kr 500 000
14 år	kr 506 000
16 år	kr 512 000
18 år	kr 519 000
20 år	kr 526 000
25 år	kr 531 000
30 år	kr 536 000

Ovennevnte lønnsatser gjelder ved full stilling. Ved eventuell avtale om deltidsarbeid reduseres minstelønnsatsene tilsvarende.

Antesiperte alderstillegg skal ikke gis.

Partene understreker at man ved ansettelse skal unngå kjønnsbestemte lønnsforskjeller, og viser til Rammeavtale for likestilling, Tilleggsavtale I til Hovedavtalen, vedrørende ansettelse av redaksjonelle medarbeidere.

Ansiennitet opparbeides ved arbeid som faller inn under denne avtalens virkeområde eller som naturlig kan beskrives som redaksjonelt arbeid.

Medarbeidere som gjennomgår journalist- eller annen medierettet utdanning tilknyttet høyskoler og universiteter med offentlig godkjent eksamensrett, gis et særskilt ansiennitetstillegg tilsvarende utdanningens varighet.

Tillegg for relevant utdanning over 12-årig grunnutdanning, kan maksimalt gis for 6 - seks - år, med mindre normal studietid for vedkommende utdanning er lengre.

Følgende permisjoner regnes med i ansienniteten:

Permisjoner med hel eller delvis lønn, ved oppdrag i Norsk Journalistlag og Norsk Presseforbund, permisjon for offentlige verv, permisjon ved pålagt militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste samt lovhjemlede omsorgspermisjoner.

For å forenkle ansiennitetsreglenes praktisering er partene enige om å justere alderstillegg til medarbeiderne slik at de med ansiennitetsdato fra 01.01. til 30.06 får ansiennitetsopprykk 1. april, og de med ansiennitetsdato fra 01.07. til 31.12 får opprykk 1.oktober.

B. Personlig tillegg

I tillegg til minstelønn og eventuelle generelle tillegg som følger av overenskomsten, skal medarbeiderne gis et personlig tillegg. Tillegget gis på grunnlag av en totalvurdering hvor innsats, dyktighet, kreativitet og opphavsrettslige frembringelser, utdanning, praksis, erfaring, arbeidsområde og eventuelle prinsipper og den form som er avtalt med de tillitsvalgte, jfr. 4. ledd, inngår i vurderingen.

Vurdering av den enkelte medarbeiders personlige lønn skal finne sted en gang hvert kalenderår. Rammen for tillegget avtales i forbindelse med tarifforhandlingene. Ved vesentlige endringer av den enkeltes arbeidsoppgaver og/eller ansvarsforhold eller dersom P4/NJ tar initiativ til det, kan det likevel forhandles om lønnsforhold utenom de ordinære lønnsforhandlingene.

Eventuell endring av det årlige vurderingstidspunkt kan først gjennomføres dersom det oppnås enighet om det mellom bedriften og den/de tillitsvalgte. Partene kan avtale oppdeling av tillegget.

Før lønnsvurdering finner sted skal den/de tillitsvalgte ha rett til å forhandle om de prinsipper, den form og den økonomiske ramme som skal legges til grunn for lønnsvurderingen. Partene skal i denne forbindelse ta hensyn til bedriftens totale situasjon. Den/de tillitsvalgte skal, på grunnlag av fremlagte lønnsoversikter, legge frem synspunkter på eventuelle påviste kjønnsbestemte lønnsforskjeller med sikte på at disse skal rettes opp under vurderingen. Fra møtene skal det settes opp referat.

Oppnås ikke enighet, er det opp til bedriften å treffe de endelige beslutninger.

Den/de tillitsvalgte skal underrettes om resultatet av den samlede lønnsvurdering og det grunnlag den bygger på.

Alle lønnsendringer skal være saklig begrunnet. Hvis den tillitsvalgte eller en medarbeider mener at usaklige hensyn er kommet inn ved vurderingen av personlig tillegg, kan den/de tillitsvalgte på vedkommendes vegne ta forholdet opp til drøftelse med selskapet.

C. Overtidstillegg

For overtidsarbeid utbetales overtidstillegg, jfr. aml. § 10-6 nr. 11, med 70 % av den beregnede timelønn. For arbeid i helg og på helligdager betales overtidstillegg med 100 % av den beregnede timelønn. Beregningsgrunnlaget skal være summen av den enkelte medarbeiders minstelønn og personlige tillegg, dividert med 1950.

Overtidsarbeid skal være avtalt med nærmeste overordnede, som også attesterer overtidslistene.

Overtidsgodtgjørelse utbetales for hele timer. Avrunding skjer slik: Arbeid under 30 minutter kompenseres ikke. Arbeid utover 30 minutter avrundes til hel time for hver påbegynte time.

Det er i enkelttilfelle anledning til å avtale avspasering av overtid. Avtale om avspasering skal inngås mellom den enkelte medarbeider og den nærmeste overordnede.

Ved utrykning når medarbeideren har hjemmevaktjeneste, jfr. aml. § 46 nr. 9, betales overtidstillegg for tidsrommet etter alminnelige regler og de retningslinjer som forutsettes klarlagt på forhånd.

Ved pålagt reiseoppdrag inngår som arbeidstid medgått tid til journalistisk arbeid og for transport som er nødvendig for å utføre oppdraget, ut over normal daglig arbeidsreise.

Overtid i forbindelse med pålagt reiseoppdrag skal avtales med daglig leder eller annen person i selskapet som har fullmakt til dette. I helt spesielle tilfeller, særlig i forbindelse med hastverksreiser, skal overtidskompensasjonen fastsettes uten ugrunnet opphold etter at oppdraget er avsluttet.

Ved pålagt reiseoppdrag der varighet og karakter gjør eventuell overtid vanskelig å måle, kan kompensasjon avtales ut fra en samlet vurdering av oppdragets arbeidsbelastning.

Deltakelse på messer, seminarer og tilsvarende regnes bare som ordinær arbeidstid.

D. Turnus- og ulempetillegg

(Fra 1. juni 2024)

1. Kveld

For arbeid mellom kl. 18.00 og 22.00 utbetales et kveldsvakttillegg på kr 87 per time.

2. Nat

For arbeid mellom kl. 21.00 og 06.00 utbetales et nattillegg på kr 140 per time.

3. Morgen

Morgenvakt som starter før kl. 05.00 kompenseres med et tidligtillegg på kr 450 per vakt. For vakter som starter før kl. 06.00 utbetales et morgenvakttillegg på kr 427 per vakt, forutsatt at medarbeideren ikke mottar tidligtillegg som nevnt i første setning eller nattillegg som nevnt i pkt. 2.

4. Helg

For arbeid på lørdag (fra kl.00.00) og søndag (til kl. 24.00) utbetales et helgeskjermingstillegg på kr 722 per vakt.

5. Høytid

For arbeid på julaften etter kl. 13.00, 1. juledag og 1. nyttårsdag betales et ulempetillegg på kr 2 340.

Øvrige helligdager

For arbeid på øvrige helligdager (2. juledag, skjærtorsdag, langfredag, 1. påskedag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, samt 1. og 17. mai) betales et ulempetillegg på kr 1 681.

6. Utrykning

Medarbeidere som pålegges å rykke ut på sin fritid, utbetales et utrykningstillegg på kr 300 per gang.

7. Ulempetillegg for morgen, kveld, natt, helg og høytid kommer til utbetaling også ved overtidsarbeid.

8. Medarbeidere som trer inn som vikarierende nyhetsredaktør, nyhetssjef eller magasinredaktør mer enn én dag utbetales et tillegg på kroner 362 pr dag.

E. Endringstillegg

1. Dersom det foretas endringer i oppsatt vaktplan, jfr. § 6B, skal det utbetales overtid for arbeidet tid utenom oppsatt arbeidsplan. Dette gjelder ikke ved oppdrag på reiser hvor arbeidsplanen må tilpasses reisen.

2. Ordningen gjelder for de tilfeller hvor melding om endring er gitt senere enn fjorten dager før endringen skal finne sted.

Merknad

I overenskomsten er det elementer som kan medføre at P4s konkurransefortrinn i form av fleksibilitet kan reduseres. Partene viser til § 2 og er enige om å arbeide for å bevare dette konkurransefortrinnet både sentralt og lokalt i den enkelte avdeling.

F. Funksjonstillegg

Mellom de lokale parter inngås særavtale om funksjonstillegg for ulike stillingskategorier.

G. Lokalkontortillegg

Medarbeidere som arbeider alene på lokalkontor utbetales et tillegg på kr 10 410 per år.

H. Praktikantlønn

1. Praktikanter fra studiesteder som er nevnt i § 5 A, eller er godkjent av partene, skal ha lønn tilsvarende begynnersats når de utfører journalistisk arbeid uten veiledning. Partene er enige om at timelønn beregnes ut fra et arbeidsår på 1.950 timer.

2. Dersom praktikanten utfører journalistisk arbeid under kvalifisert veiledning, kan lønnen settes til 40 % av begynnerlønn. Veiledning skal gis etter en plan oppsatt i samarbeid med utdanningsinstitusjonen.

3. Praksistid på en uke eller mindre godtgjøres ikke. Avtalepartene kan fravike disse bestemmelser i spesielle tilfeller.

4. Vilkårene for praktikanter skal følge de alminnelige vilkår i bransjen. Partene er enige om å oppta endringsforhandlinger om vilkårene endres utenfor P4.

§ 6 Arbeidstiden

A. Normal arbeidstid

Arbeidstiden må ikke overstige de grenser som er fastsatt i Arbeidsmiljøloven og denne avtale. Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden i samsvar med reglene i aml. § 10-5 innenfor en turnusperiode på 3 - tre - uker, eller inntil 6 - seks - uker dersom partene er enige om det.

Arbeidstiden er:

37,5 timer per uke for vanlig dagarbeid

35,5 timer per uke for skift og turnusarbeid.

B. Arbeidsplan

Inndelingen av arbeidstiden skal fastsettes i en arbeidsplan innenfor denne ramme. Arbeidsplanen fastsettes av selskapet etter drøftinger med de tillitsvalgte i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Utkast til arbeidsplan skal foreligge senest 4 uker før, og arbeidsplaner skal være endelig oppsatt 2 uker før de tar til å gjelde.

Arbeidstiden fordeles på 5 - fem - dager i uken i gjennomsnitt, såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning.

Den faste ordinære arbeidstid på den enkelte dag skal legges sammenhengende, med mindre partene er enige om en annen ordning.

Om det i arbeidsplanen legges inn vakter av kortere varighet enn 6 - seks - timer, forutsettes at medarbeideren aksepterer dette. Partene forutsetter at dette bare skal gjøres for å avvikle resttid etter perioder med forlengede vakter.

C. Turnusfri på helligdager

Turnusfri dag som faller på 1. mai, 17. mai eller helligdag som ikke er søndag, skal kompenseres med ny turnusfriday. Uttak av turnusfridayen fastsettes av redaksjonsledelsen.

D. Avspasering m v

Dersom en medarbeider i en periode er blitt pålagt mye overtid eller i særlig omfang er blitt pålagt arbeid på ubekvem arbeidstid, kan det etter avtale med redaksjonsledelsen gis rett til avspasering innen samme eller påfølgende måned. Denne frist kan forlenges i særskilte tilfeller. For medarbeidere som ikke er ansatt i overordnet stilling, kan overtidsarbeid avspaseres time for time. Overtidstillegget skal utbetales.

Avspasering skal avtales senest en uke før.

Dersom en medarbeider i forbindelse med reiseoppdrag mister sin friday, har vedkommende rett til å kreve denne erstattet med en annen friday innen rimelig tid, med mindre annet er avtalt.

E. Spisepause

I P4 er det hvile- og spisepause på 30 minutter.

Når medarbeider pålegges overtid utover 3 timer eller arbeider oppsatte vakter på mer enn 11.5 timer, og vedkommende ikke kan benytte P4s egen kantine/matforsyning, skal medarbeideren etter avtale få dekket matkostnader med inntil 175 kroner mot fremleggelse av kvittering.

F. Fleksibel arbeidstid

Dersom bedriftsmessige hensyn tillater det, kan medarbeidere etter vurdering i det enkelte tilfelle få adgang til fleksibel arbeidstid eller deltid etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende medarbeider. Dersom arbeidstaker med hjemmel i lov kan kreve fleksibel arbeidstid, gjelder lovens regler.

Den enkelte medarbeider har under drøftinger av slik avtale anledning til å la seg bistå av en tillitsvalgt.

§ 7 Fritak fra turnusarbeid

Medarbeidere som på grunn alders- eller helsemessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal ha anledning til det, dersom forholdene ligger til rette for dette.

§ 8 Sykelønn

P4 betaler full lønn under sykdom i inntil 1 - ett - år. I lønnsutbetalingen gjøres fradrag for slike pensjons- og trygdeytelser som medarbeideren mottar fra det offentlige, samt eventuelle arbeidsinntekter som medarbeideren oppnår på annen måte.

Retten til full lønn er betinget av at medarbeideren har tiltrådt stillingen, og faller bort ved opphør av arbeidsforholdet.

Legeattest kan forlanges fremlagt.

For øvrig reguleres retten til sykelønn av den til enhver tid gjeldende lovgivning.

§ 9 Fødsel og adopsjon

Medarbeidere har ved svangerskap og fødsel rett til 47 ukers permisjon med full lønn, eventuelt 57 uker med 80 % lønn, med de begrensninger som følger av arbeidsmiljølovens regler om pliktig permisjon for moren. Rett til full lønn er betinget av at P4 får refundert fødselspenger fra folketrygden i samme tidsrom.

Dersom vesentlige bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det, kan etter vurdering i det enkelte tilfelle, gis ytterligere permisjon uten lønn i inntil 1 - ett - år i forbindelse med fødsel.

Til mor som ammer barn gis tjenestefri med lønn med inntil 2 - to - timer per dag.

Fedre eller andre ansatte med rett til omsorgspermisjon etter aml § 12-3 nr.1 har i forbindelse med fødsel rett til 2 uker og 2 dagers omsorgspermisjon med full lønn.

Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder de samme rettigheter som ved fødsel. Rettighetene kan benyttes av kvinnelige eller mannlige medarbeidere, forutsatt at P4 får refundert adopsjonspenger fra folketrygden i samme tidsrom.

Dersom det ikke skaper uforholdsmessige vanskeligheter for P4 har medarbeideren som har hatt permisjon etter bestemmelsene i denne paragraf, rett til å komme tilbake i stilling med samme arbeidsinnhold som før permisjonen.

Medarbeidere som har permisjon ved fødsel og adopsjon skal sikres en lønnsutvikling som om de hadde vært i arbeid. Lønnstillegg gjøres gjeldende fra det samme tidspunkt som de øvrige redaksjonelt ansatte.

§ 10 Etterlønn

Etter død betales 3 - tre - måneders lønn til de etterlatte når avdøde hadde forsørgelsesplikt.

Når en medarbeider som har vært ansatt i minst 10 år avgår ved døden, skal bedriften utbetale vedkommendes etterlatte lønn for 6 - seks - måneder.

Merknad:

Partene er enige om at bedriften etter henvendelse i det enkelte tilfelle skal være behjelpelig med å utvirke snarlig utbetaling av de ytelser som er nevnt i foregående avsnitt, eventuelt ved å yte et beløp på forskudd.

§ 11 Forsikring - pensjonsordning

Medarbeiderne skal i tillegg til ordinær yrkesskedeforsikringsdekning, være sikret 16 G ved ulykke som medfører invaliditet og 16 G ved ulykke som medfører død. (G = folketrygdens grunnbeløp)

Det er innført kollektiv pensjonsordning for de ansatte i P4 med virkning fra 1.10.1997.

§ 12 Tjeneste i risikoområder

Når en medarbeider blir sendt på rapportasjeoppdrag i områder utenlands med krig eller krigslignende handlinger, (enten krig er erklært eller ikke) opprør eller krigslignende alvorlige forstyrrelser av den offentlige ro og orden, skal bedriften sørge for å tegne en forsikring som gir en sikring av samme størrelsesorden som nevnt ovenfor.

Ved slik tjeneste utbetales et risikotillegg. Spørsmålet om når særskilt forsikring skal tegnes, og når rett til risikotillegg foreligger, samt tilleggets størrelse, avgjøres i overensstemmelse med retningslinjer fastsatt av Utenriksdepartementet.

§ 13 Videreutdanning og stipendpermisjon

Ved permisjon for bruk av tildelte pressestipender utbetales lønn i inntil 2 - to - måneder. Forutsetningen er at P4 har fortrinnsrett til det journalistiske stoff medarbeideren produserer under eller som følge av stipendet.

Bedriften vil gi permisjon med full lønn for deltakelse i kurs og studier arrangert av eller lagt opp i samarbeid med Institutt for Journalistikk og ved bruk av utdanningsstipender som er godkjent av instituttet. Bedriften vil også gi slik permisjon for deltakelse på Nordisk Journalistcenter i Århus.

P4 vil etter søknad kunne gi permisjon til etter- og videreutdanning utover det som fremgår ovenfor, dersom vesentlige bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det. Det vil herunder kunne gis permisjon med full lønn for deltagelse i kurs og studier, samt bruk av utdanningsstipender. Også til annen videreutdanning vil P4 kunne yte lønn på nærmere vilkår, som avtales på forhånd samtidig med avtale om permisjonstidens lengde.

Partene er enige om at det skal tilstrebes at alle medarbeiderne får tilbud om og gjennomfører etterutdannelse.

§ 14 STUP-ordning

Mellom partene opprettes en egen avtale om en bransjefinansiert ordning for etter- og videreutdanning. Denne ordning finansieres av P4 etter nærmere avtale mellom partene. For inneværende år settes satsen per medarbeider til kr. 1.600,-

§ 15 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan medarbeider etter nærmere avtale tilstå velferdspermisjon med lønn

Slik velferdspermisjon gis i disse tilfelle:

1. Tilpasning til barnehage: inntil 3 dager.
2. Barns førskole- og skolestart: inntil 2 dager.
3. Dødsfall i nærmeste familie.

Merknad:

Ved ektefelle/samboers, foreldres eller barns dødsfall, vil P4 dekke nødvendige utgifter til hjemreise i henhold til reiseregulativ, hvis arbeidstakeren befinner seg på reiseoppdrag for P4.

4. Flytting: inntil 2 dager. Ved bytte av tjenestested: inntil 3 dager.
5. Eksamen ved utdanning på fritid: eksamensdager pluss to lesedager for hvert fag.
6. Arbeidstakere gis også etter søknad velferdspermisjon med lønn når andre vektige velferdsgrunner foreligger

§16 Lønn under ansattes repetisjonsøvelse

Ved repetisjonsøvelser betales full lønn til alle ansatte uavhengig av forsørgelsesbyrde.

Det gjøres fradrag for det vedkommende får utbetalt av det militære/Administrasjonen for sivile tjenestepliktige.

§ 17 Ferie

Hvor annet ikke er avtalt, gjelder ferielovens bestemmelser.

Medarbeidere som omfattes av denne avtalen har rett til 5 ukers ferie inkludert "Grodagen". Feriepengene utbetales med 12,3%.

Journalister som har minst 10 års tjeneste som redaksjonell medarbeider ved ferieårets begynnelse skal ha 6 virkedager ekstra ferie med full lønn. Virkedagsbegrepet skal forstås på samme måte som i ferieloven, jf. ferieloven § 5 nr. 1.

Journalister som har fylt 60 år skal i tillegg til den ferie de har krav på etter bestemmelsene foran, ha 6 virkedager ekstra ferie med full lønn, jf. ferielovens § 5 nr 2.

§ 18 Reiser i bedriftens tjeneste

Under reiser i bedriftens tjeneste ytes medarbeiderne godtgjørelse for reiser, kost og losji etter regning, innenfor rammene av statens satser.

§ 19 Oppsigelse

Oppsigelse skal gis skriftlig med minst 3 - tre - måneders varsel. Oppsigelsesfristen for medarbeider som har fylt 40 år og som har minst 10 års tjeneste i P4, er 6 - seks - måneder. Oppsigelsesfristen er gjensidig, jfr. dog aml. § 15-3 nr. 3 siste setning.

§ 20 Arbeid under konflikt

P4 og Norsk Journalistlag er enige om at redaksjonelle medarbeidere, jfr. § 1, ikke skal kunne pålegges spesielle forpliktelser med hensyn til arbeid i bedriftens andre avdelinger under konflikt.

§ 21 Opphavsrett

1. Definisjoner

Med "verk" menes i denne overenskomst alt materiale, åndsverk, arbeid, prestasjon eller lignende som medarbeideren produserer i ansettelsesforholdet. Dette gjelder enten verket er ment å være et helt program, et element i et program eller ikke.

Med "stoff" menes tekst, bilder, film, lyd, illustrasjoner, grafikk og lignende.

2. Rettighetsomfanget

Med de begrensninger og vilkår som følger av denne avtale overdras rettighetene til disse verk - gjennom arbeidsavtalen og denne overenskomst - til P4.

A. Utnyttelse i P4s egen regi

P4 har blant annet rett til:

å benytte verket for sending/reprisesending og videresending bl.a. i kringkasting, kabel, satellitt og internett (web-radio/tv), uavhengig av båndbredde, også on-demand

å endre verket, jf. dog åndsverkloven § 3,

å utnytte verket i fonogram, videogram, kringkasting og lignende,

å gjengi lydopptak, enkeltbilder og lignende,

å produsere, fremstille, vise og spre lydopptak, film eller multimedieverk om eller basert på P4-produksjon hvori verket inngår,

å gjenbruke verket i sin virksomhet,

å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten fra elektroniske databaser (on-demand tjenester)

å gjøre verket tilgjengelig via telefon/mobiltelefon og håndholdte datamaskiner (PDA)
å viderefordre verk som presseklipp i analog og digital form.

P4 kan dessuten - under særlig iaktakelse av bestemmelsene i avtalens punkt 3 - utnytte verket også utenfor P4-produksjon, blant annet ved å fremstille, vise og spre eksemplarer av verket, f.eks ved å lage kart, dataprogram, spill, figurer, dukker for alminnelig salg.

Medarbeideren kan ikke si opp eller ta tilbake rettigheter fordi de ikke utnyttet eller er utnyttet av P4. Det forutsettes imidlertid P4 i enkelttilfeller hvor det finnes rimelig, kan tilbakeføre rettigheter.

B. Overdragelse til andre

P4 har rett til å overlate forannevnte rettigheter helt eller delvis til andre, dog slik at videresalg forutsettes å skje direkte fra P4 eller betinget av P4s samtykke i hvert enkelt tilfelle.

Ved overdragelse mellom P4 og tredjepart - herunder også selskaper som P4 helt eller delvis eier - skal det inngås skriftlig avtale hvor det bl.a. skal fremgå klart hvilke konkrete utnyttelsesrettigheter som er overdratt.

3. Vern av opphavsmannens ideelle rettigheter

3.1 Navngivelse og vern mot krenkende bruk

All utnyttelse skal skje på en måte og i en sammenheng som ikke er krenkende for opphavsmannens eller verkets anseelse eller egenart. Opphavsmannen skal alltid navngis i samsvar med god skikk, jf. åndsverklovens § 3.

3.2 Opplysningsplikt

Uavhengig av hvilke medier stoffet publiseres i, skal det på en tilfredsstillende og praktisk måte opplyses om åndsverklovens bestemmelser om vern av opphavsmannens ideelle interesser. Det skal videre opplyses om de begrensninger som gjelder for bruk av stoffet, herunder at bruker bare kan kopiere publisert stoff til privat bruk og at ytterligere eksemplarfremstilling eller fremføring ikke kan skje uten avtale.

3.3 Utnyttelse i reklame

Utnyttelse av verk i reklame for produkter eller tjenester som ikke vedrører P4s redaksjonelle virksomhet eller som kringkastes eller publiseres etter avtale med P4, må ikke undergrave den journalistiske integritet. Videresalg av materiale hvor en eller flere medarbeidere kan gjenkjennes, kan bare skje etter samtykke fra de berørte. Reklamebruk må ikke skje på en måte som kan virke krenkende på medarbeiderne eller andre som medvirker eller er omtalt.

Det skal være et klart skille mellom redaksjonelt stoff og reklame. Alle former for kringkasting eller publisering av redaksjonelt stoff skal skje i tråd med de etiske normer for mediene, herunder Vær Varsom- og Tekstreklameplakaten.

Det skal i denne sammenheng tas særskilt hensyn til journalistisk integritet og uavhengighet og de enkelte opphavsmenns personlige ansvar for stoffet, samt målsettingen om å holde et høyt etisk nivå hos de redaksjonelle medarbeiderne.

4. Medarbeiderens restrett

Innenfor rammene av alminnelig lojalitetsplikt i ansettelsesforhold kan medarbeideren selv utnytte egne verk til utgivelser i bokform og på andre måter som ikke er i konkurranse med P4s egen virksomhet, eller på annen måte berører P4s virksomhet negativt.

P4 skal på forhånd orienteres dersom medarbeideren ønsker å utnytte verket på slik måte. P4 har fortrinnsrett til å inngå forlagsavtale med vedkommende. Det er en forutsetning at slik forlagsavtale ikke er dårligere enn det vedkommende kunne fått med andre forlag/selskaper. Dersom partene er uenige om vilkår med mer, kan medarbeideren inngå avtale med andre. Det er en forutsetning at slik avtale er bedre enn det tilbud P4 har fremsatt.

5. Vederlag

Med de unntak som følger nedenfor er alle rettigheter som overdras P4 ved denne avtale godtgjort ved den samlede årsinntekt medarbeideren mottar.

Partene er likevel enige om at medarbeiderne skal ha et årlig vederlag på kr 2 000 for den videreutnyttelse som skjer i P4s egen regi, se avtalens punkt 2 A.

Partene er dessuten enige om at opphavsmennene skal ha et årlig vederlag knyttet til P4s inntekter ved overdragelse av rettigheter til tredjepart. Vederlagets størrelse avtales i de sentrale forhandlingene, etter at P4 har fremlagt oversikt over de inntekter som er generert ved overdragelse til tredjepart. Partene har ved årets forhandlinger fastsatt vederlaget til kr 1 000 for hver medarbeider.

Dersom salg av stoff fører til slike store inntekter for P4 at medarbeiderens opphavsrettsvederlag etter bestemmelsene foran blir urimelig liten, har medarbeiderne krav på ytterligere vederlag. Vederlaget kan enten gis som et engangsbeløp eller som en forhøyelse av det personlige tillegget. Forhandlingene føres mellom de lokale parter. Dersom de lokale parter ikke blir enige, kan kravet fremmes ved de sentrale forhandlingene.

6. Informasjon

Partene er enige om at videreutnyttelse av stoff skal fremme en fornuftig forvaltning av begge parters økonomiske interesser.

De tillitsvalgte har rett til innsyn i alle forhold - herunder avtaler inngått mellom P4 og tredjepart - som knytter seg til bruken av programmene som faller inn under avtalen, og om den kommersielle virksomheten som er bygget på disse.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at det nedsettes et utvalg for å gjennomgå teksten i opphavsrettsbestemmelsen (§ 21) i avtaleperioden.

§ 22 Arbeid - fritid

Redaksjonelle medarbeidere råder selv over sin fritid, men de må ikke påta seg ekstraarbeid som kan være til skade for bedriften.

Medarbeidere må ikke inneha annen stilling eller utføre annet lønnet arbeid/oppdrag som kan være i konflikt/konkurransen med P4, uten at det på forhånd er skriftlig avtalt med daglig leder eller den han/hun måtte bemyndige.

Av hensyn til arbeidsmengden, profileringen av P4, konsesjonsvilkårene, forholdet til annonsører i P4 m v kan medarbeideren heller ikke uten avtale med daglig leder, eller den han/hun bemyndiger, delta i reklame eller påta seg andre oppdrag som f.eks. konferansier/speaker.

Hvis selskapet innen 4 - fire - dager gjør innsigelser, må medarbeideren ikke påta seg oppdraget før saken er avklart.

Om etterfølgende omstendigheter fører til at eksterne oppdrag på en uakseptabel måte virker inn på medarbeiderens arbeidskapasitet eller på annen måte virker uheldig for selskapet, kan P4 kalle tilbake tillatelsen. Medarbeideren forutsettes å gjøre sine eksterne oppdragsgivere uttrykkelig oppmerksom på denne muligheten.

Oppstår det uenighet om slike spørsmål, skal saken tas opp med de(n) tillitsvalgte før avgjørelse treffes.

§ 23 Interessekonflikt/habilitet

Medarbeideren plikter å opplyse om eierinteresser som han/hun eller hans/hennes nærstående har i selskap som driver kringkastingsvirksomhet, i virksomhet som kan anses konkurrerende til den virksomhet som P4 driver, eller i annen virksomhet som kan tenkes å levere varer eller tjenester til P4.

Medarbeideren er likeledes forpliktet til å informere om alle andre forhold som kan ha betydning for vurderingen av hans/ hennes habilitet i forbindelse med utvelgelse og produksjon av programmer eller på andre områder av vesentlig betydning for P4.

§ 24 Andre ytelser

A Rettigheter for tillitsvalgte

P4 betaler reise og opphold med inntil 3 - tre - overnattinger for inntil 5 - fem - personer per år for deltagelse i faglig kurs hvor temaene skal ligge innenfor vernearbeid, produktivitet, økonomi, tariff- og samarbeidsspørsmål. Deltakerne kan være tillitsvalgte, styremedlemmer, medlemmer av forhandlingsutvalg og NJ-medlemmer som skal stille til valg for slike funksjoner.

Kursene legges fortrinnsvis til Oslo/ Lillehammer.

B. Forholdet til individuell arbeidsavtale

Avtaler om tilleggstyelser eller administrative ordninger som for den enkelte er forutsatt å komme i tillegg til overenskomstens reguleringer, skal ikke påvirkes av denne overenskomsten.

C. Telefon, avis, m.m.

Medarbeidere som omfattes av denne overenskomst får dekket ett avis/tidsskriftabonnement levert på hjemsted/arbeidssted etter valg, eller bredbåndsabonnement for inntil kr 300 per måned.

Mobiltelefon gis som arbeidsverktøy etter individuell vurdering.

Medarbeidere som har spesielle behov for fag- eller spesiallitteratur får dekket dette etter individuell avtale.

D. Bedriftshelsetjeneste

Partene er enige om at arbeidet med helse, miljø og sikkerhet skal ha høy prioritet i bedriften. Som ledd i dette arbeidet er det innført bedriftshelsetjeneste som skal drive forebyggende helsearbeid i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

E. Briller

Ansatte som trenger briller/kontaktlinser fordi de arbeider ved dataskjerm får dekket sine utgifter med inntil kr 3 500. Det kan søkes hvert annet år. Må glassene skiftes etter kortere tid, dekkes dette med inntil kr 1 800.

§ 25 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. april 2024 og gjelder t.o.m. 31. mars 2026 og videre for ett - 1 - år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med to - 2 - måneders varsel.

§ 26 Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal de lokale parter føre forhandlinger om eventuelle lønnsreguleringer for annet avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Oppnås ikke enighet opptas forhandlinger mellom bedriften og NJs representanter. I så fall har bedriften også adgang til å tilkalle en ekstern representant.

2. Hvis partene ikke blir enige, kan den part som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp tariffavtalen med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).