

Journalistavtale for NRK
Overenskomst del A og B mellom
Spekter/Norsk rikskringkasting
på den ene side og
Norsk Journalistlag/NRKs Journalistlag
på den annen side

1.4.2016 – 31.3.2018

Innhold

OVERENSKOMST DEL B PR. 1. APRIL 2014	1
§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE	1
§ 2 LØNNSSYSTEM FOR NRK	1
§ 3 LØNNSSYSTEM FOR REDAKSJONELLE STILLINGER	2
3.0 2	
3.1 Lønssystem for journalister	2
3.2 Lønssystem for tilkallingsvikarer	4
3.3 Lønssystem for redaksjonelle ledere	5
3.4 Ekstra fridager	5
§ 4 LØNNS- OG TJENESTEANSIENNITET	6
4.1 Særskilte godskrivingsregler for journaliststillinger	6
§ 5 BEREGNING OG UT BETALING AV LØNN	6
§ 6 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	7
6.1 Generelt	7
6.2 Arbeidstidens lengde	7
6.3 Plassering av arbeidstiden	7
6.4 Særavtaler om arbeidstidsbestemmelser	8
6.5 Utarbeidelse av arbeidsplaner	8
6.6 Endring av og i arbeidsplaner m.v.	8
6.7 Nattarbeid	8
6.8 Arbeid på søn-, helge- og høytidsdager	9
6.9 Ukentlig fritid	9
6.10 Hvile- og spisepauser	9
6.11 Overtidsarbeid	9
6.12 Beredskap, vaktordninger og tilgjengelighet	10
§ 7 GODTGJØRELSE FOR SÆRLIG ARBEID	11
7.1 Overtidsarbeid	11
7.2 Nattarbeid, lør- og søndagsarbeid, m.v.	12
7.3 Helge- og høytidsdager	12
7.4 Hyppig helgearbeid	13
7.5 Kompensasjon ved endring av arbeidsplaner	13
7.6 Reisetillegg	14
7.7 Tillegg for vaktordninger	14
7.9 Risikotillegg	14
7.10 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	14
§ 8 REISE PÅ OPPDRAG FOR NRK AS	15
8.1 Definisjoner, presiseringer	15
8.2 Arbeidstid på reiser	15
8.3 Reisemåte	16
8.4 Regulativ for reiser	16
§ 9 Paragrafen utgår	16
§ 10 PERMISJONER OG FRAVÆR	17
10.1 Lønn under sykdom (se også § 11.5)	17
10.2 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjoner	17
10.3 Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt	19
10.4 Velferdspolispermisjon med lønn	20
10.5 Permisjon uten lønn	20
§ 11 ANDRE BESTEMMELSER	21
11.1 Flyttegodtgjøring	21
11.2 Ytelse ved dødsfall	21
11.3 Gruppelivsforsikring	21
11.4 Ulykkesforsikring (se også § 11.5)	21
11.5 Felles bestemmelser for §§ 10.1 og 11.4	22
11.6 Videre- og etterutdanning	22
11.7 Boliglån	22
11.8 Regulering av særlige tillegg	22
11.9 Andre forhold	23

§ 12 PARAGRAFEN UTGÅR	23
§ 13 PARAGRAFEN UTGÅR	23
§ 14 PARAGRAFEN UTGÅR	23
§ 15 OPPHAVSRETT	24
15.1 Allmenne regler	24
15.2 Avtalens virkeområde	24
15.3 Arbeidstakerens restrett	25
15.4 Vern av opphavsmennenes ideelle rettigheter	26
15.5 Vederlag	26
§ 16 ANSETTELSESFORHOLD	28
16.1 Deltid	28
16.2 Prøvetid	28
16.3 Omplussing til annen stilling	28
16.4 Oppsigelse	28
16.5 Oppsigelsesfrister	28
16.6	28
§ 17 AVTALEFESTET FERIE OG ANDRE FERIEBESTEMMELSER	29
17.1	29
17.2	29
§ 18 FRIDAGER FOR MEDARBEIDERE OVER 62 ÅR	30
VEDLEGG 1	31
Personalpolitiske føringer	31
VEDLEGG 2	32
Intern mobilitet	32
Midlertidig ansettelse	32
Sosiale medier	32
OVERENSKOMST DEL A	34
I OVERENSKOMSTENS OMFANG	34
II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE	34
III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR SOM SKAL INNARBEIDES I OVERENSKOMSTENS DEL B	35
IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER	37
1. Avtalefestet pensjon (AFP)	37
2. Avtalefestet ferie	38
3. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.	39
4. Etter- og videreutdanning	42
5. Likestilling, mangfold og livsfasebehov	43
6. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår	44
7. Overenskomstens ikraftreden og varighet	44
AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSORDNING I SPEKTER	45
§ 1 PARTSFORHOLD - OMFANG	45
§ 2 FORMÅL	45
§ 3 FINANSIERING	45
§ 4 ADMINISTRASJON	45
§ 5 MIDLENES FORDELING	46
§ 6 OVERSIKT OVER MIDLENES ANVENDELSE	46
§ 7 REGULERING	46
§ 8 IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET	46

OVERENSKOMST DEL B PR. 1. APRIL 2014

§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE

Denne overenskomst er inngått for overenskomstområde 6 mellom Norsk rikskringkasting AS/Spekter på den ene side og NRKs Journalistlag/Norsk Journalistlag på den annen side.

Overenskomsten omfatter faste og midlertidig ansatte i NRK AS.

Lederstillinger på nivå 1, 2 og 3 i NRK AS' organisasjon omfattes ikke av overenskomsten. Hvilke øvrige stillinger som tas ut av overenskomsten skal avtales mellom partene.

Forhandlinger om særavtaler med hjemmel i Hovedavtalens § 15 føres mellom partene i denne avtalen. Overenskomsten kan fravikes ved særavtale mellom partene.

§ 2 LØNSSYSTEM FOR NRK

(MED UNNTAK AV JOURNALISTGRUPPEN OG MEDLEMMER I TEKNA-GRUPPEN VED NRK)

§ 3 LØNSSYSTEM FOR REDAKSJONELLE STILLINGER

3.0 Partene understreker at man ved ansettelse og senere lønnsvurdering skal unngå lønnsforskjeller mellom journalister i NRK som skyldes forskjellsbehandling på grunn av kjønn.

Medarbeidere som har rett til lønnet svangerskaps-, omsorgs-, fødsels-, og foreldrepermisjon, skal sikres den samme lønnsutvikling som om de hadde vært i arbeid. Eventuelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra det samme tidspunkt som de øvrige redaksjonelle medarbeiderne.

3.1 Lønnssystem for journalister

3.1.1 Lønnssystemets oppbygging

Lønn for ansatte i stillingene nedenfor består av individuell lønn, eventuelle ansvarstillegg og variable lønnslementer som ulempetillegg og overtidsgodtgjøring.

Midlertidig og fast ansatte skal likebehandles. Tilkallingsvikarer har egen avtale om lønnsforhold etter § 3.2.

3.1.2 Virkeområde

Lønnssystemet for journalistgruppen omfatter journaliststillinger.

3.1.3 Minstelønnsatser

Følgende lønnsatser gjelder fra 1.5. 2016:

Begynnersats	kr 399 260
Etter 2 år	kr 406 680
Etter 4 år	kr 414 100
Etter 6 år	kr 421 520
Etter 8 år	kr 428 940
Etter 10 år	kr 436 360
Etter 12 år	kr 443 780
Etter 14 år	kr 451 200
Etter 16 år	kr 458 620
Etter 18 år	kr 466 040
Etter 20 år	kr 473 460
Etter 25 år	kr 480 880

3.1.4 Tillegg for relevant utdanning

Medarbeidere som har tatt relevant utdanning på universitets- eller høyskolenivå, gis en økning av individuell lønn på kr 1 750 pr. 30 studiepoeng. Tilsvarende gis for relevant utenlandsk utdanning. Det er en forutsetning at utdanningen er relevant i forhold til dagens jobb. Relevansen kan på nytt vurderes dersom man på et senere tidspunkt går over i annen funksjon. Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

Krav om utdanningstillegg fremsettes av den enkelte overfor nærmeste leder. Sammen med kravet vedlegges dokumentasjon på gjennomført utdanning og antall godkjente studiepoeng.

Når utdanningstillegg er innvilget, inngår dette som del av den individuelle lønn og er ikke å betrakte som et separat tillegg. Ved lønnsfastsettelse og/eller fullført utdanning etter 1. april 2014 skal utdanningstillegget likevel skilles ut som et separat tillegg.

Merknad:

Tillegget innføres for relevant utdanning som er fullført etter 1. april 2006.

For medarbeidere som gjennomfører relevant utdanning etter 1. april 2014 gis et tillegg på kr 2 000 pr 30 studiepoeng.

NRK oppfordrer medarbeidere til å registrere sin kompetanse i personaldatasystemet, slik at dette blir et godt verktøy for videreutvikling og mobilitet.

3.1.5 Individuell lønn

3.1.5.1 Lønnsfastsettelse ved tiltredelse i NRK

Individuell lønn er summen av tre komponenter: Minstelønn, et utdanningstillegg og et individuelt tillegg. Minstelønnen fremgår av pkt. 3.1.3. Utdanningstillegget fremgår av pkt. 3.1.4. Det individuelle tillegget avtales med utgangspunkt i blant annet arbeids- og ansvarsområde, kompetanse og hensynet til å kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Før arbeidsavtale inngås og den individuelle lønnen avtales, skal det finne sted et møte mellom arbeidsgiver og arbeidssøker om lønns- og arbeidsvilkår.

3.1.5.2 Årlig lønsvurdering

I samsvar med overenskomstens del A, skal det hvert år gjennomføres lønnsforhandlinger for de redaksjonelle medarbeiderne i NRK.

En del av den økonomiske rammen ved de årlige lønnsforhandlinger skal kunne benyttes til å gi tillegg til medarbeidere som har gjort en særlig innsats, samt rette opp lønsmessige skjevheter som ikke er saklig begrunnet. I den forbindelse skal det gjøres en lønsvurdering av alle redaksjonelle medarbeidere i NRK.

De sentrale parter kan avsette en sentral pott til individuelle tillegg for å rette opp lønsmessige skjevheter. Hvem som skal ha tillegg fra denne potten, drøftes mellom partene utenfor lønnsoppgjøret.

De sentrale parter fastsetter en pott til individuelle lønnsjusteringer i lokale enheter. Partene avtaler minste og høyeste beløp som kan gis, og eventuelle særskilte kriterier eller retningslinjer for de lokale individuelle lønsvurderingene. Rammen skal fordeles tilnærmet likt mellom enhetene i NRK i forhold til antall journalister.

De lokale parter avtaler eventuelle lokale kriterier eller retningslinjer for individuelle lønnstillegg. Dersom det ikke oppnås enighet om dette, skal lønnstilleggene vurderes i forhold til de sentralt fastsatte kriterier/retningslinjer.

De lokale parter skal videre drøfte hvem som skal få individuelle lønnstillegg og om det skal gis tillegg for å rette opp lønsmessige skjevheter. De tillitsvalgte skal på forhånd få en oversikt over egne medlemmers faste og variable lønn. Ved uenighet fastsetter avdelingsledelsen hvem som skal få tillegg innenfor de fastsatte rammer og retningslinjer.

Etter at lønnstilleggene er gitt, skal de tillitsvalgte få en oversikt over egne medlemmers individuelle lønnstillegg. De tillitsvalgte har krav på å få en muntlig begrunnelse for tildelingen, dersom de ber om det.

Etter lønnsoppgjøret utstedes et nytt lønnsbrev til alle ansatte med en spesifisert oversikt over lønnen og de tillegg som er gitt.

3.1.5.3 Administrative lønnstillegg

NRK AS kan administrativt gi individuelle lønnstillegg i avtaleperioden. NRK AS informerer to ganger i året om lønnsutviklingen, og partene drøfter erfaringene.

3.1.6 Ansvarstillegg

Ansvarstillegg (spesifisert nedenfor) utbetales til arbeidstakere som har den angitte funksjon i full stilling. Arbeidstakeren som arbeider delvis i funksjonen, får en prosentdel av tillegget. Tillegget utbetales månedsvis så lenge arbeidstakeren har denne funksjonen. Avbrudd på under en måned fører ikke til avkortning av tillegget. Arbeidstakere som leilighetsvis har funksjonen, gis et tillegg pr dag/vakt som beregnes i henhold til § 5.1. Ved utbetaling av prosentvise ansvarstillegg, kan ikke summen av disse overstige 100 %.

3.1.6.1 Prosjektledertillegg
Prosjektledertillegg gis til journalister som pålegges administrativ og redaksjonell ledelse av et programprosjekt. Tillegget er på minst kr 47 000. Tillegget tildeles etter følgende kriterier:

- Grad av redaksjonelt ansvar
- Størrelse på budsjett
- Antall arbeidstakere man har arbeidslederansvar for
- Prosjektets kompleksitet

3.1.6.2 Vaksjefertillegg
Vaksjefertillegg er på minst kr 42 000 pr år.

Tillegget tildeles etter følgende faglige kriterier:

- Grad av redaksjonelt ansvar
- Antall arbeidstakere man har arbeidslederansvar for
- Arbeidets kompleksitet

3.1.6.3 Stedfortredergodtgjøring
Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn (minstelønn og ansvarstillegg) når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

For faste stedfortrederer kan det avtales en fast månedlig eller årlig godtgjørelse, med mindre dette er tatt hensyn til i stedfortrederens individuelle lønn.

3.1.6.4 Midlertidig lønnstillegg
Det er anledning til å gi et tidsbegrenset personlig lønnstillegg, knyttet til

- vesentlig økt ansvar
- rekruttering av særskilt kompetanse internt

Tillegget skal ha en fast definert utløpsdato.

Etter mer enn ett års varighet kan det vurderes om hele eller deler av tillegget skal omgjøres til fast lønn. Medarbeider skal i den forbindelse kunne få en samtale med leder om lønn.

3.2 Lønssystem for tilkallingsvikarer

3.2.1 Bruk av tilkallingsvikarer i NRK skal foregå i henhold til det til enhver tid gjeldende lov- og avtaleverk

Tilkallingsvikarer er midlertidig ansatte som innebærer at NRK kan kontakte arbeidstaker og tilby arbeid av kortvarig midlertidig karakter. Arbeidstaker har til enhver tid rett til å takke nei til tilbudt arbeid. De avtalte betingelser gjelder når arbeidstaker arbeider i NRK.

For tilkallingsvikarene gjelder følgende minstelønnsatser:

Tilkallingsvikarer med 0-2 års lønnsansiennitet: kr 216,71 pr time

Tilkallingsvikarer med 2-4 års lønnsansiennitet: kr 236,43 pr time

Tilkallingsvikarer med mer enn 4 års lønnsansiennitet: kr 262,27 pr time

Minstelønnsatsen fastsettes individuelt etter erfaring på ett av de tre nivåene. Det skal samtidig være en dialog med tilkallingsvikaren om timelønn, hvor det skal fastsettes et individuelt tillegg på timesatsen basert på den enkeltes kompetanse, arbeids- og ansvarsområde.

Tilkallingsvikaren skal ha de tillegg som fremkommer i Journalistavtalen, med unntak av tillegg for opphavsrett og gjennomsnittsberegning, som er innbakt i timelønnen.

Ved en eventuell ny kontraktinngåelse som midlertidig eller fast ansatt gjelder de ordinære bestemmelsene i Journalistavtalen.

3.3 Lønssystem for redaksjonelle ledere

3.3.1 Lønnsfastsettelse

For ledere med personalansvar som omfattes av denne avtale, fastsettes lønn etter en vurdering av arbeids- og ansvarsområde, kompetanse og hensynet til å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Ledere har ikke krav på tillegg i henhold til § 7.1.8.

3.3.2 Årlig lønnsregulering

Rammen for de årlige lønnsreguleringer avtales mellom partene i lønnsforhandlingene.

Kriterier for lønnsreguleringer drøftes mellom partene.

Det kan årlig gis en engangssum på inntil kr 30 000 basert på innsats og resultater.

3.4 Ekstra fridager

Alle redaksjonelle medarbeidere omfattet av denne overenskomst har to ekstra fridager med full lønn.

Retten til fridager etter denne bestemmelsen tilkjennes alle medarbeidere som er ansatt pr 1. januar i kalenderåret.

NRK skal legge vekt på å planlegge og tilrettelegge for at den ansatte skal få avviklet fridagene i løpet av året.

Fridagene kan alternativt tas ut som lønnskompensasjon etter avtale med leder. Fridager som ikke er tatt ut i løpet av kalenderåret må tas ut som lønnskompensasjon.

§ 4 LØNNS- OG TJENESTEANSIENNITET

4.1 Særskilte godskrivingsregler for journaliststillinger

Tjenesteansiennitet regnes fra den dagen arbeidstakeren ble ansatt i NRK. Lønnsansiennitet baserer seg på journalistisk praksis samt annen relevant praksis.

§ 5 BEREGNING OG UTBETALING AV LØNN

- 5.1 Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 22. Med timelønn forstås årslønn dividert med 1850, hvis ikke annet er avtalt. Timelønn for arbeidstakere som lønnes pr time beregnes ut fra årslønn og arbeidstiden for tilsvarende heldagsstilling.
- Timebaserte kompensasjoner summeres for den aktuelle avregningsperiode, og avrundes slik at 30 minutter eller mer forhøyes til nærmeste hele time, mens 29 minutter eller mindre faller bort.
- 5.2 Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.
- 5.3 Lønnen skal utbetales over konto i bank.
- 5.4 Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller høytidsdag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.
- 5.5 En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.
- 5.6 Når en arbeidstaker har hovedferie tidligere i ferieåret enn i juni måned, kan arbeidstakeren få utbetalt et lønnforskudd som svarer til differansen mellom feriegodtgjøring og ordinær månedslønn.
- 5.7 I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging, betaling av boliginskudd eller andre utgifter i direkte tilknytning til dette, kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnforskudd. Lønnforskuddet tilbakebetales ved trekk i lønn over høyst 12 (24) måneder, avhengig av forskuddets størrelse.

§ 6 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

6.1 Generelt

- 6.1.1 Reglene er basert på at NRK AS tar alle avgjørelser i programpolitiske spørsmål herunder tidspunkt for opptak og sending.

Merknad:

Arbeidstidsspørsmål som følger av slike programpolitiske avgjørelser forutsettes tatt opp med organisasjonene i samsvar med gjeldende lover og avtaler.

- 6.1.2 Ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger er unntatt fra reglene om avgrensning av arbeidstiden, jf aml § 10-12 (1) og (2).

6.2 Arbeidstidens lengde

- 6.2.1 Den alminnelige ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr uke i gjennomsnitt for arbeidstakere i NRK AS.
- 6.2.2 Den ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 36,5 timer i gjennomsnitt for vanlig 2-skiftsarbeid som verken går regelmessig lørdag kveld eller i helgedøgnet (dog inntil 10 søndager i året etter fastsatt arbeidsplan).
- 6.2.3 Den ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 35,5 timer i gjennomsnitt for arbeid som omfattes av aml § 10-4 (4), eller som innebærer at den enkelte arbeidstaker fast må arbeide minst 10 søndager i året etter fastsatte arbeidsplaner.
- 6.2.4 Bestemmelsene i § 6.2.1 er ikke til hinder for at det, hvor tjenesten tillater det, inngås avtaler om ordninger som gir kortere arbeidstid i tiden 15. mai – 14. september og lenger arbeidstid resten av året, slik at den gjennomsnittlige arbeidstiden på årsbasis blir som fastsatt i § 6.2.1. Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid etter aml § 10-2 (3).

6.3 Plassering av arbeidstiden

- 6.3.1 For det personalet som ikke kommer inn under drift av kringkasting eller husteknisk drift, skal arbeidstiden i den utstrekning det er mulig, legges i tidsrommet mellom kl. 07.00 og kl. 17.00 og fordeles på 5 dager pr uke (mandag - fredag). Det vises forøvrig til særavtale om fleksibel arbeidstid i NRK AS.
- 6.3.2 På reiser eller ved tjenestegjøring på annet arbeidssted enn det ordinære, skal arbeidstakeren følge den alminnelige og ordinære arbeidstid/arbeidstidsordning som gjelder for denne tjenesten/det annet arbeidssted.
- 6.3.3 Det er anledning til å gjennomsnittsberegne den ordinære arbeidstiden etter aml § 10-5, dog slik at ingen arbeidsdag blir kortere enn 6 timer eller lenger enn 10 timer eller noen enkelt uke lenger enn 54 timer. Arbeidet tid over 10 timer pr dag og 54 timer pr uke er ikke en del av gjennomsnittsberegningen, men regnes som overtid og gir kompensasjon etter § 7.1.3.

Gjennomsnittsberegning skal kun brukes der hensynet til NRKs produksjon og drift tilsier det eller når det er hensiktsmessig for å ordne arbeidstiden, og på en slik måte at det i størst mulig grad tar hensyn til arbeidstakernes behov for oversikt over sin arbeids- og fritid.

For periodiske arbeidsplaner kan avregningsperioden for gjennomsnittsberegnet arbeidstid settes til inntil 1 år. For ikke-periodiske arbeidsplaner gjelder følgende, dersom ikke de tillitsvalgte i drøftinger gir sin tilslutning til noe annet: Avregningsperioden settes til inntil 12 uker med mindre produksjonens totale varighet er lengre. Produksjonens totale varighet betyr i denne sammenheng at produksjonen ikke er avsluttet før arbeidstidsregnskapet er i null.

Dersom en arbeidstaker flyttes fra en arbeidsplan til en annen i gjennomsnittsberegningsperioden, og medarbeideren har arbeidet mer enn gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid, skal det gjøres avtale om avspasering av denne tiden.

6.4 Særavtaler om arbeidstidsbestemmelser

- 6.4.1 Dersom en av partene krever det, skal det opptas forhandlinger om særavtaler om lokale arbeidstidsbestemmelser for avdelinger/tjenestesteder.
- 6.4.2 Partene er enige om at slike avtaler ikke må begrense den programpolitiske styring som fremgår av § 6.1.1 og som utøves av kringkastingssjefen.

6.5 Utarbeidelse av arbeidsplaner

- 6.5.1 Når arbeidstiden legges utenom tidsrommet kl. 07.00 – 17.00 mandag - fredag, skal det utarbeides arbeidsplaner, jf aml § 10-3.
- 6.5.2 Arbeidsplaner skal utarbeides og drøftes i samsvar med reglene i Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen med tilpasningsbestemmelser. I forslag til periodisk arbeidsplan som skal drøftes, skal avregningsperiodens lengde fremgå, samt den enkelte arbeidstakers vaktoppsett for hele avregningsperioden. For ikke-periodiske arbeidsplaner skal den enkeltes vaktoppsett fremgå for minst tre uker fremover.

Arbeidsplaner skal være ferdig drøftet og endelig oppsatt senest 3 uker før de iverksettes.
- 6.5.3 Ved oppsetting av arbeidsplaner som omfatter helge- og høytidsdager, skal det legges særlig vekt på arbeidstakernes ønsker.
- 6.5.4 Ved oppsetting av arbeidsplaner skal ingen arbeidsdag være kortere enn 6 timer.
- 6.5.5 Ingen arbeidsplaner kan, bortsett fra ved samtykke fra den enkelte arbeidstaker eller på reiser hvor dette vil være en naturlig arbeidsform, settes opp med delt dagsverk.

6.6 Endring av og i arbeidsplaner m.v.

- 6.6.1 Endringer i arbeidsplanen kan foretas etter at saken har vært drøftet mellom administrasjonen og den enkelte arbeidstaker eller arbeidstakerens tillitsvalgte/teamtillitsvalgt, når sykdom eller andre uforutsette hendinger NRK AS ikke er herre over, gjør det nødvendig med kortvarig omdisponering av personalet, jf § 7.5. Arbeidsgiver plikter å fritta arbeidstaker fra slik endring når denne av vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter å fritta arbeidstaker som av andre personlige grunner ber om det, når arbeidet kan utsettes eller utføres av andre.
- 6.6.2 Endringer som knytter seg til den enkelte arbeidstaker kan foretas etter initiativ fra denne. Slik endring er i tilfelle å betrakte som forskjøvet arbeidstid.
- 6.6.3 Innarbeiding av fritid etter ønske fra arbeidstakeren er å betrakte som forskjøvet ordinær arbeidstid og skal skje uten ekstra kostnader for NRK AS. Slik innarbeiding av fritid må avtales på forhånd mellom arbeidstakeren og den overordnede.
- 6.6.4 Arbeidstaker som selv ønsker å få ordnet sin arbeidstid på en annen måte enn det som framgår av overenskomsten, kan inngå avtale med arbeidsgiver om dette.
- 6.6.5 Inndragning av fridag etter oppsatt arbeidsplan skal varsles senest 3 uker i forveien. Ny fridag fastsettes etter samråd med den enkelte.

6.7 Nattarbeid

- 6.7.1 Nattarbeid kan benyttes iht aml § 10-11.

6.8 Arbeid på søn-, helge- og høytidsdager

- 6.8.1 Arbeid på søn-, helge- og høytidsdager kan benyttes iht aml § 10-10.
- 6.8.2 1. og 17. mai, samt 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det.
- 6.8.3 Når tjenesten tillater det skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 følgende dager: onsdag før skjærtorsdag, pinse-, jul- og nyttårsaften.

6.9 Ukentlig fritid

- 6.9.1 Ved ukentlig fritid vises det til aml § 10-8 (2-4).
I tillegg til ukefridag skal det i størst mulig utstrekning gis ytterligere en fridag som skal strekke seg over et helt kalenderdøgn. Denne fridagen skal så vidt mulig gis i sammenheng med ukefridagen.
- Der gjennomsnittsberegning av arbeidstid er avtalt, jf aml § 10-5, skal den sammenhengende ukefritiden normalt være minimum 36 timer, men kan unntaksvis reduseres til 28 timer.
- 6.9.2 Dersom ukefridagen eller annen fridag etter fastsatt arbeidsplan legges på en helge- og høytidsdag som ikke er søndag, skal dette kompenseres med at arbeidstakeren får 1 ekstra fridag. Dagsverket medregnes i arbeidsplanen med normal arbeidsdags lengde. Det vises til § 7.1.11.
- 6.9.3 Ved deltakelse på kurs eller seminar arrangert av/i samarbeid med Kompetanseavdelingen i NRK AS, vil fridag(er) arbeidstakeren skulle hatt i denne tiden bli erstattet. Ved deltakelse ved andre kurs eller seminarer (jfr protokoll 8/96 om kurs og seminarer), kan fridager erstattes forutsatt enighet mellom den enkelte ansatte og avdelingens ledelse.

6.10 Hvile- og spisepauser

- 6.10.1 I NRK AS er hvile- og spisepauser på 20 minutter lagt innenfor den daglige, alminnelige arbeidstid, forutsatt at samlet arbeidstid utgjør 5,5 timer eller mer og pausene blir lagt eller fordelt slik at de blir til minst mulig ulempe for tjenesten. For øvrig vises til aml § 10-9.
- 6.10.2 Arbeidstakere med kortere daglig samlet arbeidstid enn 5,5 timer, kan innrømmes en pause på inntil 20 minutter i løpet av arbeidsdagen. Pausen skal i så fall ikke regnes inn i arbeidstiden.
- 6.10.3 Mellom to arbeidsperioder skal det ordinært være en arbeidsfri periode på minst 11 timer. Når det er nødvendig for å få en hensiktsmessig avvikling av arbeidet eller arbeidstakerne ønsker det, kan den arbeidsfrie perioden unntaksvis reduseres til 9 timer etter aml § 10-8 (3). I så fall bør man søke å gi arbeidstaker kompensierende hvile neste dag.

6.11 Overtidsarbeid

- 6.11.1 Overtidsarbeid skal søkes begrenset mest mulig i samsvar med arbeidsmiljølovens forutsetninger, jfr § 10-6.
- 6.11.2 Bytte av vakter arbeidstakere imellom må skje i samråd med arbeidsleder, må ikke medføre ekstra kostnader for NRK AS og må avvikles slik at tjenesten ikke kommer i strid med lover eller avtaler.

6.12 Beredskap, vaktordninger og tilgjengelighet

6.12.1 Beredskap er knyttet til oppstått eller forventet hendelse

- 6.12.1.1 Høy beredskap kan ved hendelser av nyhetsmessig karakter pålegges i påvente av umiddelbar utrykning/arbeid. Beredskapstjenesten omregnes i forholdet 1:2.
- 6.12.1.2 Beredskapstjeneste kan pålegges i påvente av hurtig utrykning/arbeid som medfører oppmøte på arbeids-/nyhetsstedet i løpet av ca. 1 time. Beredskapstjenesten omregnes i forhold 1:4. (Gjelder bare journalister).

6.12.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet i.h.t. aml § 10-4 (3)

- 6.12.2.1 Før det fattes vedtak om vaktordning, skal det gjennomføres drøfting med de tillitsvalgte. Innføring av vaktordning skal varsles med minst 3 ukers frist.
- 6.12.2.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som innebærer at arbeidstaker må oppholde seg i hjemmet for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, regnes som hjemmevakt og omregnes i forholdet 1:5. (Gjelder ikke journalister).
- 6.12.2.3 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet som innebærer at arbeidstakere skal være tilgjengelig på mobiltelefon for i påkommende tilfelle å utføre aktivt arbeid, omregnes i forholdet 1:8.
- 6.12.2.4 Arbeidstakere som deltar i to eller flere vaktordninger, skal ut fra en vurdering av samlet belastning utbetales en kompensasjon på minst kr 15 000 pr. år.

6.12.3 Tilgjengelighet

- 6.12.3.1 Tilgjengelighet som innebærer at arbeidstakere som en etablert ordning og i et nærmere definert tidsrom skal kunne nås på mobiltelefon for å svare på spørsmål, betales med et årlig tillegg på minst kr 18 000. Tilleggets størrelse fastsettes av NRK AS, avhengig av yrkesgruppe, omfanget av henvendelser utenfor ordinær arbeidstid og nødvendig responstid.

6.12.4 Generelt

- 6.12.4.1 Arbeidstakere kan reservere seg mot ordninger i § 6.12 etter prinsippene i aml § 10-6 (10).
- 6.12.4.2 Tjeneste som følger av §§ 6.12.1 – 6.12.2 kan legges i eller utenfor ordinær arbeidstid.

Godtgjørelse for vaktordninger etter § 6.12 fastsettes etter overenskomstens kompensasjonsbestemmelser og omregningsfaktoren. Dersom tjenesten legges utenfor ordinær arbeidstid godtgjøres denne med et beløp som for overtid etter angitt omregningsfaktor.

Godtgjørelsen reguleres 1.juli hvert år.

Ved oppmøte på arbeidsstedet betales overtid iht overenskomsten § 7.1, minimum 2 timer.

- 6.12.4.3 Dersom en vaktordning opphører, skal de berørte arbeidstakerne varsles senest 3 måneder før opphøret.

§ 7 GODTGJØRELSE FOR SÆRLIG ARBEID

7.1 Overtidsarbeid

- 7.1.1 Overtidsarbeid skal være pålagt og kontrollerbart. Nærmeste overordnede må attestere at arbeidet har vært pålagt.
- 7.1.2 Timebetalt overtid gis ordinært til alle arbeidstakere. Arbeidstakere med arbeid av ledende art og arbeidstakere som har en særlig selvstendig stilling, jf § 6.1.2, har ikke rett til overtidsgodtgjørelse.
- 7.1.3 For overtidsarbeid utbetales en overtidsgodtgjøring på timelønn tillagt et overtidstillegg på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl. 20.00 og kl. 07.00 mandag til fredag og for overtidsarbeid på lørdag og søndag.
- Pålagt overtid på helge- og høytidsdager etter § 7.3, godtgjøres med overtidstillegg på 100 % av ordinær timelønn i tillegg til øvrig kompensasjon/timelønn.
- 7.1.4 Ved overtidsarbeid som begynner kl. 02.00 eller tidligere og som slutter etter kl. 07.00, betales 100 % overtidsgodtgjøring også for den del av overtidsarbeidet som faller etter kl. 07.00.
- 7.1.5 Etter avtale mellom NRK AS og arbeidstaker i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtidsarbeid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden skal arbeidstakeren i slike tilfelle ha utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring.
- 7.1.6 Overtidsarbeid som er varslet, men som blir avlyst senere enn 24 timer før det skulle ha blitt påbegynt, godtgjøres med inntil 4 timers overtidsgodtgjøring.
- Pålagt overtidsarbeid hvor arbeidstaker tilkalles til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 2 timers overtidsgodtgjørelse.
- Opphold på 2 timer eller mindre mellom ordinær arbeidstid og pålagt overtidsarbeid eller mellom to overtidsperioder, godtgjøres som overtid.
- 7.1.7 Arbeidstaker som har arbeid av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling, har ikke rett til overtidsgodtgjøring med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.
- Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene skal likevel ha rett til overtidsgodtgjøring for tjeneste som inngår i oppsatt arbeidsplan mot bortfall av kompensasjon etter § 7.1.8.
- 7.1.8 Arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling, gis et tillegg mellom kr 30 000 og kr 60 000 pr år.
- 7.1.9 Pålagt tjeneste på ukefriday eller annen friday i henhold til fastsatt arbeidsplan, er overtidsarbeid og kompenseres med 100 % overtidsgodtgjøring. Etter avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan det i hvert enkelt tilfelle inngås avtale om at arbeidet skal avspaseres, jf § 7.1.5.
- 7.1.10 For arbeidstakere tilsatt i deltidstillinger gjelder at mertid kompenseres med vanlig timebetaling inntil grensen for daglig eller ukentlig arbeidstid for full stilling nås.
- 7.1.11 Kan fritid etter § 6.9.2 ikke gis, utbetales overtidsgodtgjøring tilsvarende arbeidstiden på en normal arbeidsdag. Ved pålagt tjeneste ytes dessuten kompensasjon etter § 7.2.

7.2 Nattarbeid, lør- og søndagsarbeid, m.v.

7.2.1 For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 17.00 og 07.00 gjelder følgende kompensasjoner:

For arbeid mellom kl. 17.00 og 20.00	kr 43,50 pr. klokke
For arbeid mellom kl. 20.00 og 24.00	kr 95,00 pr. klokke
For arbeid mellom kl. 00.00 og 02.00	kr 117,50 pr. klokke
For arbeid mellom kl. 02.00 og 05.00	kr 153,50 pr. klokke
For arbeid mellom kl. 05.00 og 07.00	kr 159,50 pr. klokke

For ordinært arbeid mellom kl. 07.00 og 08.00 utbetales kr 106,00 pr time dersom arbeidet i henhold til oppsatt arbeidsplan starter mellom kl. 00.00 og 07.00.

Medarbeidere som etter §§ 7.2.1, 7.2.2 og 7.6.1 har fått utbetalt kompensasjon som overstiger kr 12 875, kompenseres med 1 fridag, uavhengig av lengden på arbeidsdagen som tas ut som fridag. Det gis ytterligere en fridag hver gang kompensasjonen passerer nye kr 12 875.

Avregningen av arbeidet tid i forhold til kompensasjon etter dette punkt skal være matematisk nøyaktig og ikke basert på avrundning.

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter §§ 7.2.2 og 7.3.1.

7.2.2 Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide lørdag eller søndag utbetales et tillegg på kr 56,50 pr arbeidet klokke i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

7.2.3 Ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger, jf § 6.1.2, har ikke rett til godtgjørelse etter denne paragraf med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene går likevel inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt arbeidsplan.

7.3 Helge- og høytidsdager

7.3.1 1. og 17. mai samt 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag og 1. og 2. juledag er fridager såfremt tjenesten tillater det. Pålagt arbeid på slike dager, når arbeidet ikke faller inn under § 7.3.3 nedenfor, godtgjøres med timelønn tillagt 100 %. Kompensasjon etter dette punkt kommer i tillegg til godtgjøring etter §§ 7.2.1 og 7.2.2. Dersom den avsluttende del av arbeid på slike dager ligger utenfor nevnte tidsrom, utbetales godtgjørelsen for hele arbeidsperioden.

7.3.2 I den utstrekning tjenesten tillater det skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 onsdag før skjærtorsdag og pinseften. Såfremt dette av hensyn til tjenesten ikke lar seg gjøre, utbetales arbeidstakeren timelønn tillagt 100 %.

7.3.3 I den utstrekning tjenesten tillater det skal arbeidstakeren få fri fra kl. 13.00 på jul- og nyttårsaften. Pålagt arbeid i tidsrommet fra julaften kl. 13.00 til 2. juledag kl. 24.00 og fra nyttårsaften kl. 13.00 til 1. nyttårsdag kl. 24.00 godtgjøres med timelønn tillagt 250 % i tidsrommet kl. 07.00 - 20.00 og timelønn tillagt 275 % i tidsrommet kl. 20.00 - 07.00. Godtgjøringen utbetales pr arbeidet time. Dersom den avsluttende del av arbeid på slike dager ligger utenfor nevnte tidsrom, utbetales godtgjørelsen for hele arbeidsperioden.

Ettermiddagstjeneste på julaften og nyttårsaften hvor 1 ½ time eller mer utføres etter kl. 13.00 i henhold til oppsatt arbeidsplan, godtgjøres i sin helhet etter forhøyet sats også for tjeneste før kl. 13.00.

Godtgjøringen utbetales bare for utført tjeneste. Arbeidstakere som, etter at arbeidsplan er satt opp og varslet, får fravær pga. sykdom, yrkesskade, eller svangerskaps-, fødsels-, omsorgs- eller velferdspermisjon har rett til ordinær godtgjørelse etter § 7.3.1 for den varslede tjenesten.

- 7.3.4 Ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger, jf § 6.1.2, har ikke rett til godtgjørelse etter denne paragraf med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede. Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene skal gå inn under disse reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt arbeidsplan.

7.4 Hyppig helgearbeid

- 7.4.1 For utført arbeid på to eller flere søn-, helge- og høytidsdager i trekk etter oppsatt arbeidsplan, skal det for den andre og øvrige søn-, helge- og høytidsdager utbetales et tillegg på kr 800 pr vakt. Tillegget utbetales når minst 2 timer av vekten ligger innenfor ett av tidsrommene:
- Lørdag fra kl. 04.00 til søndag kl. 24.00
 - Helge-/høytidsdag fra kl. 00.00 til kl. 24.00
 - Dag før skjærtorsdag, og dag før Kristi Himmelfartsdag og dag før 1. og 17. mai, fra kl. 18.00 til helge-/høytidsdag kl. 24.00.

Merknad:

Partene er enige om at én eller to vakter i første helg/døgn først gir uttelling i tillegg pr vakt i påfølgende søn-, helge- og høytidsdag(er).

Utvidelsen av helgedefinisjonen gjelder kun kompensasjonen, og berører ikke forholdet til arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeid på flere søn- og helgedager.

Tillegget utbetales ikke for de dager det utbetales godtgjøring etter § 7.3.3. Tillegget utbetales ved sykdom m.v. i samsvar med reglene i §§ 10.1 og 11.5. Tillegget utbetales også når arbeidet er pålagt overtid.

Merknad:

Som helge- og høytidsdag regnes de dager som er nevnt i § 6.8.

7.5 Kompensasjon ved endring av arbeidsplaner

- 7.5.1 Endringstillegg tilsvarer overtidstillegget som medarbeideren til enhver tid ville hatt krav på.

Ikke-periodiske arbeidsplaner:

Dersom det etter drøftinger foretas endringer i oppsatt arbeidsplan, jf § 6.6, og det gis melding mindre enn 14 døgn før endringen finner sted, utbetales endringstillegg for arbeidet tidsrom utenom oppsatt arbeidsplan.

Periodiske arbeidsplaner:

Dersom det etter drøftinger foretas endringer i oppsatt arbeidsplan, jf § 6.6, og det gis melding mindre enn 9 døgn før endringen finner sted, utbetales endringstillegg for arbeidet tidsrom utenom oppsatt arbeidsplan.

Begge:

Dersom det etter drøftinger foretas endringer i oppsatt arbeidsplan, jf § 6.6, og det gis melding mindre enn 24 timer før endringen finner sted, får arbeidstaker godtgjort for både opprinnelig oppsatt arbeidsplan og arbeidstiden som følge av endringen. Det utbetales overtid for arbeidet tidsrom utenom oppsatt arbeidsplan.

- 7.5.2 Ordningen gjelder ikke ved endring i arbeidsplaner etter arbeidstakers initiativ, jf § 6.6.2.

7.6 Reisetillegg

- 7.6.1 Reisetillegg utbetales for arbeid på reiser til alle arbeidstakere med unntak av arbeidstakere med arbeid av ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger jf § 6.1.2, med mindre disse omfattes av § 7.1.7. Satsen for reisetillegg er kr 360,50.
- 7.6.2 Reisetillegg utbetales for reise som medfører overnatting, dvs at vedkommende tilbringer minst 3 timer av tiden mellom kl. 22.00 og 07.00 i losji, eller varer ut over 16 timer. Tillegget utbetales ikke for fridager under reisen.
- 7.6.3 Det utbetales ett tillegg for hvert døgn den faktiske reisen har vart, med unntak for de fridager (døgn) som har blitt avviklet på reisen. For siste døgn arbeid utbetales intet tillegg for overskytende tid på 6 timer eller mindre. For overskytende tid på mer enn 6 timer utbetales ett tillegg.
- 7.6.4 Tiden som godtgjøres med reisetillegg regnes fra det tidspunkt arbeidet starter avreise-dag til arbeidet slutter siste reisedag.
- 7.6.5 Arbeid på 1. og 17. mai, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, jul- og nyttårsaften, samt 1. og 2. juledag og 1. nyttårsdag kompenseres som for tjeneste på det ordinære arbeidssted.
- 7.6.6 For hele reisedøgn på lørdag og søndag, som ikke faller på dager nevnt i § 7.6.5, utbetales ett reisetillegg ekstra for hvert døgn (til sammen 2 reisetillegg pr døgn). For reiser nevnt i § 7.6.5 betales ett reisetillegg.
- 7.6.7 For arbeidsdager som er godtgjort med reisetillegg gis ikke kompensasjon etter §§ 7.2, og 7.5.

7.7 Tillegg for vaktordninger

- 7.7.1 For periodiske arbeidsplaner kan det utbetales et fast månedlig tillegg istedenfor ulempetilleggene i §§ 7.2 og 7.4. Tillegget beregnes etter faktisk ulempe i turnusen.
- 7.8 (Utgår)

7.9 Risikotillegg

For tjeneste i risikofylte områder utbetales et risikotillegg på kr 1 000 pr døgn. Vilkårene for dette fastsettes i særavtale som følger som vedlegg til denne avtalen.

Merknad:

Ved tjeneste i risikoområder skal arbeidstakere være ulykkesforsikret ved død og uførhet for 30 ganger folketrygdens grunnbeløp så lenge vedkommende befinner seg i risikozonen. Behov for å tegne tilleggsforsikring til den ordinære reiseforsikring skal vurderes på forhånd. Slik forsikring bør også tegnes for tjeneste i risikoområder hvor risikoen ikke er stor nok til å utløse risikotillegg.

7.10 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidstakere som går på periodiske arbeidsplaner med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter aml § 10-5, gis en kompensasjon på kr 10 000 pr år.

Arbeidstakere som går på ikke-periodiske arbeidsplaner gis en kompensasjon på kr 24 000 pr år.

Arbeidstakere som arbeider delvis i periodiske/ikke-periodiske arbeidsplaner får utbetalt en forholdsmessig del av summen tilsvarende de perioder de har jobbet i slike planer. For medarbeidere som normalt går i faste arbeidsplaner vil disse ikke bli trukket i kompensasjon dersom de inntil to måneder pr. år jobber i vanlig arbeidstid.

§ 8 REISE PÅ OPPDRAG FOR NRK AS

8.1 Definisjoner, presiseringer

- 8.1.1 Med reiser forstås arbeid utenfor det ordinære arbeidsstedet i oppdrag for NRK AS, og som berettiger til reisetillegg etter § 7.6.2.
- 8.1.2 Kostgodtgjørelse med videre utbetales etter reglene i § 8.4.

8.2 Arbeidstid på reiser

- 8.2.1 På reiser gjelder ikke den arbeidsordning og den oppsatte arbeidsplan som er fastsatt for arbeidet på det ordinære arbeidsstedet. Som følge av dette gis det antall arbeidsfrie dager (døgn) som arbeidstidsordningen på det faste arbeidsstedet ville ha gitt (ukentlig fridag, helge- og høytidsdager og andre arbeidsfrie dager) på et senere tidspunkt på det faste arbeidsstedet. Disse arbeidsfrie dagene varsles med ordinære varslingsfrister. Er det ikke mulig å avvikle disse arbeidsfrie dagene innen gjennomsnittsberegningsperioden på det faste arbeidsstedet, eller innen 4 uker for de som ikke har gjennomsnittsberegning, gis kompensasjon etter samme prinsipper som på det faste arbeidsstedet, dvs iht § 7.1.9.
- 8.2.2 Avreisedag, hjemreisedag og evt fridager rett i forkant og/eller i etterkant av den faktiske reisen skal varsles med en frist på 3 uker. Er ikke fridager rett i forkant og/eller etterkant av reisen varslet med 3 ukers frist kan det ikke planlegges med slike dager i gjennomsnittsberegningsperioden for reisen. Senest en uke før avreise skal det foreligge en rammeplan med sikte på normal avvikling av reisen. Planen skal utarbeides av nærmeste overordnede i samarbeid med representant(er) for teamet.

Arbeid som pålegges i direkte tilknytning til reisen, i forbindelse med inn- og utpakking av NRKs utstyr, er arbeidstidsmessig en del av reisen når det skjer umiddelbart før avreise eller etter hjemkomst.

Reiser for dekning av rent nyhetsmessig stoff og utrykninger for utbedring av plutselig oppstått skade eller feil, er unntatt fra reglene om varslingsfrister dersom avreisedag, hjemreisedag og arbeidstid ikke kan forutses. Plan i slike tilfeller varsles fra dag til dag av nærmeste overordnede.

- 8.2.3 Mellom to hovedarbeidsperioder skal det ordinært være en arbeidsfri periode på minst 11 timer. Dette kan reduseres til 8 timer etter bestemmelsene i aml § 10-8 (3).
- 8.2.4 Den ukentlige fritiden skal i gjennomsnitt være 36 timer, men aldri kortere enn 28 timer i noen enkelt uke. Perioden for gjennomsnittsberegning av fritiden skal tilsvare den perioden reisen gjennomsnittsberegnes.
- 8.2.5 På reiser er uketimetallet lik 35,5 timer uavhengig av arbeidstidsordningen på det faste arbeidsstedet. Det er anledning til å gjennomsnittsberegne den ordinære arbeidstiden, dog slik at ingen arbeidsdag skal være kortere enn 6 timer eller lenger enn 10 timer eller noen enkelt uke lenger enn 54 timer. Hvis arbeidets art eller omfang tilsier det, kan det planlegges med enkelt dager opp til 14 timer. Arbeidet tid over 10 timer pr dag er ikke en del av gjennomsnittsberegningen, men regnes som overtid og gir kompensasjon etter § 7.1.

Vilkårene i aml § 10-6 (9), jf § 10-8 (3) må være oppfylt. Ingen enkelt uke kan planlegges lengre enn 54 timer. Dersom reiseoppdragets art gjør det praktisk mulig, kan det planlegges med fridager rett i forkant og/eller etterkant av den faktiske reisen. Disse fridagene inngår i reisens gjennomsnittsberegning. Arbeidstid på reiser skal ikke planlegges på mer enn 6 av ukens 7 dager.

- 8.2.6 For arbeidstid ut over gjennomsnittlig 35,5 timer pr uke i reisens gjennomsnittsberegningsperiode, utbetales overtidsgodtgjøring etter bestemmelsene i § 7.1. Overtiden kan avtales avspasert etter regelen i § 7.1.5.

- 8.2.7 Reisetid regnes som arbeidstid, men ikke mer enn 9 timer. Reisetid ut over 9 timer godtgjøres tilsvarende timelønn. Reise i tidsrommet 22.00-07.00 regnes ikke som arbeidstid og godtgjøres ikke dersom arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass. Bilkjøring (som fører eller passasjer) er alltid arbeidstid.
- 8.2.8 Tidspunktene for arbeidets start og avslutning, samt hvile- og spisepauser, fastsettes av nærmeste overordnede i samråd med teamet. Varsel om hvordan tjenesten forventes å bli den enkelte dag, gis senest innen arbeidstidens slutt dagen før.
- 8.2.9 Dersom arbeidet utføres på kortere tid enn den varslede totale arbeidstiden iht § 8.2.2, medregnes den varslede tiden fullt ut i gjennomsnittsberegningen. Tiden regnes også med hvis den enkelte dag avsluttes tidligere enn hva som er varslet innen arbeidstidens slutt dagen før.
- 8.2.10 Det forutsettes at ingen fortsetter på ordinær tjeneste i henhold til tidligere oppsatt arbeidsplan samme dag som hjemkomst fra en reise, utover den tid som sammen med arbeidstiden på reisen oppfyller daglig pliktige arbeidstid.

8.3 Reisemåte

- 8.3.1 Reisen skal foretas på den for NRK AS hurtigste og billigste måte når dette lar seg forene med en effektiv og forsvarlig utføring av oppdraget, og når man i samband med dette tar hensyn til alle utgifter. Dersom det gis rabatter i billettpris skal disse i størst mulig grad legges til grunn. Ingen kan etter disse bestemmelser tvinges til å reise med fly.
- 8.3.2 Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler.

8.4 Regulativ for reiser

- 8.4.1 På reise i oppdrag for NRK AS utbetales godtgjøringer tilsvarende de satser som brukes i statens regulativ for reiser innenlands og utenlands. NRK AS har likevel anledning til å gjøre avtaler om tilfredsstillende overnatting og pensjon. Slike avtaler vil erstatte nattillegg og/eller helt eller delvis kostgodtgjøring. Ved avtale om full pensjon, utbetales oppholdsgodtgjøring etter statens satser. Krav til tilfredsstillende innkvartering er at arbeidstaker får enerom med bad/dusj og toalett. Dette kan fravikes etter avtale med den enkelte.
- 8.4.2 Reiseregning og reiserapport skal innleveres snarest mulig og senest 14 dager etter at reisen er avsluttet, dersom det er praktisk mulig. Reiserapport føres for hele reisens gjennomsnittsberegningsperiode, inklusive eventuelle fridager i for/etterkant.
- 8.4.3 Arbeidstakere i NRK AS har et tilbud om å få personlige kredittkort som brukes til å dekke reisekostnader. Kostnader ifbm bruken av kortet (årsgebyr, uttaksgebyr etc.) dekkes av NRK AS etter regning. Det utbetales ikke reiseforskudd i kontanter.
- 8.4.4 Regler om kostgodtgjøring for reiser som ikke omfatter overnatting, kommer kun til anvendelse når reisen foregår utenfor en kjørelengde av 20 km fra det faste arbeidsstedet.
- 8.4.5 Når utlegg til soveplass ved overnatting på tog/skip/ferge er inkludert i billettprisen eller innkvartering er tilvist av NRK AS i tråd med § 8.4.1, utbetales ikke nattillegg. Det samme gjelder når utgifter til hotellrom er dekket av NRK AS eller på annen måte er inkludert i billettutgifter.

§ 9 Paragrafen utgår

§ 10 PERMISJONER OG FRAVÆR

10.1 Lønn under sykdom (se også § 11.5)

- 10.1.1 Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år. Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt tjenesten.
- 10.1.2 Arbeidstaker som har en fast ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, har rett til full lønn under sykdom i inntil 1 år etter 2 ukers tjeneste, med mindre bedre ordning er fastsatt i særavtale.
- 10.1.3 De første 2 uker i hvert sykefravær skal som hovedregel ikke regnes med i sykelønnsretten i §§ 10.1.1 og 10.1.2. ovenfor. Arbeidsgiverperioden på 16 dager regnes fra og med første hele fraværsdag i hvert enkelt sykdomstilfelle. Men dersom arbeidstakeren etter sykefravær blir syk på nytt før det er gått 16 dager, skal det første fraværet medregnes ved fastsetting av ny arbeidsgiverperiode. Dersom arbeidstakeren har fått utbetalt sykelønn i 16 dager, kan vedkommende ikke få ny friperiode før vedkommende har vært arbeidsfør i minst 16 dager.
- 10.1.4 Arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i minst 6 måneder siden han fikk lønn under sykdom, har på nytt rett til sykelønn etter reglene i §§ 10.1.1 og 10.1.2.
- 10.1.5 Arbeidstaker som på grunn av sykdom må gå over i lavere stilling, beholder sin tidligere stillings lønn dersom vedkommende har minst 3 års forutgående tjeneste i den høyere stilling. Sykepermisjon med lønn regnes med som tjenestegjøring i relasjon til kravet om 3 års tjeneste i høyere stilling. Arbeidstakeren skal også beholde stillingens automatiske opprykksregler samt faste pensjonsgivende tillegg. Derimot ikke tillegg som skal dekke spesielle ulemper. Dersom arbeidstakeren på grunn av sykdom som nevnt går over i deltidsstilling kombinert med delvis uførepensjon, skal han ha en forholdsmessig del av lønnen i sin tidligere stilling etter de forannevnte regler. Differansen mellom uførepensjon og stillingens lønn for den delen av stillingen som vedkommende på grunn av sykdommen ikke kan skjønne, skal ikke utbetales. Reglene gjelder også i de tilfelle hvor en arbeidstaker inntas igjen etter invalidepensjonering.
- 10.1.6 Retten til lønn under sykdom opphører ved utløpet av eventuell oppsigelsesfrist. For arbeidstakere som er antatt til tidsbegrensede arbeidsforhold, utløper retten når tilsetningsforholdet opphører. Eventuelle forpliktelser går fra dette tidspunkt over på folketrygden.
- 10.1.7 Sykdomsforfall skal meldes til nærmeste overordnede snarest mulig og senest første fraværsdag, så sant det er praktisk mulig, med opplysninger om fraværets sannsynlige varighet.

Ved anvendelse av egenerklæring og legeerklæring følges reglene i folketrygdloven §§ 8 - 23 flg.

Ved tap av retten til å bruke egenerklæringer vises det til folketrygdloven §§ 8 - 27.

10.2 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjoner

- 10.2.1 Svangerskap og fødsel gir arbeidstaker rett til tjenestefri med full lønn etter reglene i aml §§ 12-1 til 12-7 og folketrygdloven §§ 14 - 9 og 14 - 10.

Dersom moren dør etter fødselen, men før hun har hatt tjenestefri i innvilget stønadperiode i henhold til folketrygdlovens bestemmelser, gis faren eller den som oppfyller kravene til foreldrerettigheter (jf. Folketrygdlovens 14-5 første ledd), fødselspermisjon med lønn for den resterende del av perioden dersom vedkommende har arbeidet i 6 av de siste 10 måneder før nedkomst, og har omsorg for barnet.

Dersom hverken moren eller faren etter fødselen kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, eller barnet er innlagt i helseinstitusjon e.l., kan fødselspermisjon med lønn utsettes innen barnets første leveår etter reglene i folketrygdloven § 14 – 11, 1. punkt c og d.

- 10.2.2 Gjenopptar moren arbeidet etter nedkomsten før hun har hatt permisjon i innvilget stønadperiode i henhold til folketrygdlovens bestemmelser, gis en annen, dersom vedkommende har omsorg for barnet og fyller vilkårene i § 10.2.1 om tjenestetid, tjeneste-frihet med lønn for den resterende del av perioden. Bestemmelsen kommer tilsvarende til anvendelse dersom moren er helt avskåret fra å ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, jf. § 10.2.1, 3. ledd.
- 10.2.3 Den som har hatt fravær med lønn etter §§ 10.2.1, 10.2.2 eller 10.2.10 har rett til fravær med lønn ved ny fødselspermisjon eller adopsjonspermisjon uten å ha vært tilbake i arbeid.
- 10.2.4 Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter arbeidsmiljølovens bestemmelse § 12-3 skal sikres 2 uker fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomsten.
- 10.2.5 Foruten den tjenestefrihet med lønn som gis etter §§ 10.2.1, 10.2.2 og 10.2.10, har foreldrene rett til inntil 3 års tjenestefrihet uten lønn. Likevel slik at de samlet har krav på ett års ulønnet permisjon for hvert barn. Permisjonen(e) må tas før barnet blir 12 år. Arbeidstaker kan ikke kreve å ta ut permisjon som deltid, eller for kortere tidsrom enn 6 måneder. Slik permisjon kan imidlertid gis dersom tjenesten tillater det.
- 10.2.6 Retten etter §§ 10.2.4 og 10.2.5 kan utøves av en arbeidstaker etter reglene i aml § 12-3.
- 10.2.7 I den lønn som vedkommende får utbetalt skal det gjøres fradrag for eventuell kontantstønad (fødselspenger) som gis etter folketrygdlovens § 3 - 21.
- 10.2.8 Er betingelsene for å få lønn etter §§ 10.2.1, 10.2.2 og 10.2.4 ikke til stede, gis tjenestefrihet uten lønn etter aml §§ 12-1 til 12-7.
- 10.2.9 Arbeidstakere som arbeider hel dag og som tar fri iht aml § 12-8 (amming), skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr dag.
- 10.2.10 Adopsjon gir arbeidstaker fri med full lønn. For øvrig vises til aml § 12-5 (4) og folketrygdloven § 14-14.

Dersom arbeidstakeren etter adopsjon ikke kan ha omsorg for barnet på grunn av egen sykdom, eller barnet er innlagt i helseinstitusjon e.l., kan permisjon med lønn utsettes innen ett år etter at omsorgen for barnet ble overtatt, jf folketrygdlovens § 14-7, 4. ledd.

- 10.2.11 Retten til permisjon ved barns sykdom følger reglene i aml § 12-9 og folketrygdloven § 9-5 flg.

Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke dersom arbeidstakeren har omsorgen for kronisk syke eller funksjonshemmede barn. I slike tilfeller utvides retten til permisjon med lønn til hhv 20 og 40 dager etter reglene i folketrygdloven, og til hhv 30 og 60 dager dersom man har omsorgen for 3 eller flere barn.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 16 år med livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade har rett til permisjon med lønn i inntil et år for det enkelte barn etter reglene i folketrygdloven. For ytterligere 2 år har man krav på permisjon med lønn tilsvarende 65 % av 6 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Sykdommen til barnet eller den som har tilsyn med barnet må legitimeres ved legeattest ved fravær ut over 3 dager.

- 10.2.12 Gravid arbeidstaker med risikofyllt arbeid som ikke kan omplasseres i samsvar med lov og forskrift og derfor må slutte i arbeidet får en utvidet rett til permisjon med lønn som svarer til perioden fra fratredelse og fram til fødselen. Permisjonen skal ikke berøre de 42 uker disse kvinner har rett til ved ordinær fødselspermisjon.

- 10.2.13 Med virkning fra 1. juli 1994 er det anledning for en arbeidstaker til å kombinere delvis uttak av fødsels- eller adopsjonspermisjon med nedsatt arbeidstid (tidskontoordning).
- 10.2.14 Arbeidstaker som tar permisjon jf. aml § 12-10 (pleie av nære pårørende i livets sluttfase) sikres lønn i inntil 60 dager.
- 10.2.15 Lønn etter denne paragraf utbetales etter reglene i § 11.5.1.

10.3 Lønn under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt

- 10.3.1 Arbeidstaker med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i NRK AS, utbetales lønn i samsvar med § 10.3.2 nedenfor under militærtjeneste, tjeneste i sivilforsvaret, pliktig polititjeneste og under avtjening av sivil tjenesteplikt.
- 10.3.2 Arbeidstaker uten forsørgelsesbyrde utbetales 1/3 av den sivile lønn under førstegangstjeneste. Ellers utbetales full lønn. En arbeidstaker regnes ikke som forsørger dersom den andre personen har en inntekt som overstiger satsen i lønnsregulativets trinn 10. Når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager), gjøres det fradrag i den sivile lønn for tjenestetillegg. Det gjøres da også fradrag for forsørgertillegg og botillegg når arbeidstakeren har full lønn.
- 10.3.3 For vernepliktig og utskrevet befal skal det når tjenesten varer mer enn 1 uke (7 dager) i den sivile lønn trekkes et beløp som svarer til den militære grads/stillings hovedregulativ lønn. Er sistnevnte lønn større enn den sivile stillings lønn, faller den sivile lønn helt bort.
- 10.3.4 Ferie opptjenes under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt som om arbeidstakeren var i ordinært arbeid, dersom arbeidstakeren utbetales lønn etter §§ 10.3.1 - 3.3 ovenfor. Opptjent ferie kan anses avvirket under militærtjeneste og sivil tjenesteplikt med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønntillegg for denne tid. Trekk etter § 10.3.2 faller da bort. For arbeidstaker som ikke har lønn etter §§ 10.3.1 og 10.3.2 gjelder ferielovens § 10 nr 5.
- 10.3.5 Lærlinger etter Reform 94 omfattes ikke av bestemmelsene i §§ 10.3. (Gjelder ikke arbeidstakere som faller inn under § 3)

10.4 Velferdspermisjon med lønn

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret. Eksempler på slike permisjoner kan være:

- Tilpassing til barnehage: inntil 1 uke
- Barns førskole-/skolestart: til sammen inntil 3 dager
- Konfirmasjon i nærmeste familie: konfirmasjonsdagen
- Eget bryllup eller bryllup i nærmeste familie: 1 dag
- Dødsfall i nærmeste familie: inntil 1 uke

Merknad:

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

- Flytting: 1 dag (inntil 1 uke ved bytte av tjenestested)
- Timeavtale hos lege, tannlege, psykolog og offentlig godkjent helsepersonell
- Deltakelse i nasjonale eller internasjonale idrettsarrangementer, inkludert handikap- og bedriftsarrangementer: inntil 2 uker
- Eksamen ved utdanning på fritid: eksamensdagen pluss to lesedager for hvert fag
- Deltakelse i frivillig hjelpearbeid i Norges Røde Kors, Norsk Folkehjelp og tilsvarende hjelpeorganisasjoner, samt deltakelse på kurs/organisert redningsopplæring i disse organisasjonene: inntil 1 uke pr år
- Fri for å feire sine religiøse høytidsdager for arbeidstakere som tilhører andre trossamfunn enn Den norske kirke: inntil 2 dager pr år, jfr lov om trdomssamfunn og ymist anna

Uavhengig av rammen i § 10 gis det permisjon for å utføre tjeneste som domsmann, skjønnsmann eller rettsvitne så lenge den aktuelle tjenesten varer.

10.5 Permisjon uten lønn

10.5.1 Arbeidstakere har, dersom tjenstlige hensyn tillater dette, rett til permisjon uten lønn i inntil to år i følgende tilfeller:

- arbeid i nasjonale og internasjonale hjelpeorganisasjoner
- verv i funksjonshemmedes organisasjoner
- følge ektefelle/samboer med statlig/offentlig flytteplikt

10.5.2 Arbeidstakere har etter tre års ansettelse og dersom tjenstlige hensyn tillater det, rett til permisjon uten lønn i inntil ett år for å arbeide utenfor NRK. Etter endt permisjon må det gå tre år før arbeidstakeren igjen har slik rett. Ny permisjon kan likevel gis tidligere, dersom NRK finner det tjenlig.

10.5.3 Søknad om permisjon etter bestemmelsene i 10.5 avgjøres av NRK. Det kan innvilges hel eller delvis permisjon. Permisjon innvilges ikke dersom grunnlaget for søknaden kommer i konflikt med medarbeiderens ansettelsesvilkår i NRK.

§ 11 ANDRE BESTEMMELSER

11.1 Flyttegodtgjøring

- 11.1.1 Ved beordret flytting utbetales tilsvarende det som følger av statens/NRK AS flytteregulativ. Dette gjelder også ved eventuelle organisasjonsendringer som er initiert av NRK og som medfører at den ansatte må endre geografisk arbeidssted.

11.2 Ytelse ved dødsfall

Når en heltidstilsatt arbeidstaker dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som fastsettes slik:

Under 51 år	5 G
51 år	4,75 G
52 år	4,5 G
53 år	4,25 G
54 år	4 G
55 år	3,75 G
56 år	3,5 G
57 år	3,25 G
58 år	3 G
59 år	2,75 G
Over 59 år	2,5 G

Etterlatte etter deltidsansatt arbeidstaker med en arbeidstid på 15 timer eller mer pr uke utbetales et forholdsmessig beløp - men likevel slik at minste utbetaling er 1 G. For arbeidstakere med 32 timers uke eller mer utbetales fullt beløp. Det utbetales ikke feriegodtgjørelse av ytelsen.

11.3 Gruppelivsforsikring

- 11.3.1 I tillegg til den yrkesskadeforsikring NRK AS er pålagt å tegne for alle sine tilsatte, tegner NRK AS en gruppelivsforsikring for alle arbeidstakere i NRK AS. Den gir en utbetaling til de etterlatte 10 ganger folketrygdens grunnbeløp ved dødsfall uansett dødsårsak. Forsikringen omfatter også arbeidstakere som har ulønnet omsorgspermisjon og arbeidstakere som har ulønnet permisjon for å arbeide for arbeidstakerorganisasjon i NRK AS. Forsikringen skal i sin helhet betales av NRK AS, og forsikringen skal gjelde både i arbeidstid og fritid.
- 11.3.2 Dersom slik forsikring ikke er tegnet, og dødsfall inntreffer, er NRK AS ansvarlig for utbetalingen.

11.4 Ulykkesforsikring (se også § 11.5)

- 11.4.1 Alle arbeidstakere i NRK AS er dekket i henhold til lov om yrkesskadeforsikring.
- I tillegg er det inngått forsikringsavtale som gir tilsvarende dekning for ulykkeskade på fritiden.
- 11.4.2 Fører yrkesskade til at arbeidstaker må overføres til lavere lønnet stilling, beholder han sin tidligere stillings lønn. Den skal til enhver tid svare til lønnen i den stilling han hadde da yrkesskaden inntraff.

11.5 Felles bestemmelser for §§ 10.1 og 11.4

- 11.5.1 Med lønn under sykdom etter §§ 10.1.1, 10.1.2, 10.1.3 og 10.1.4 og yrkesskade etter §§ 11.4.2 og 11.5.2, menes arbeidstakerens totale lønn på det tidspunkt sykdommen inntraff/yrkesskaden ble påført, herunder lønsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan. Overtidsgodtgjørelse medregnes ikke. Arbeidstakere som får lønnsendring etter hovedlønnsregulativet eller tilleggsregulativet i sykeperioden får dette medregnet. Beregningsgrunnlaget settes som hovedregel til de siste 4 uker før arbeidsuførheten inntrådte etter den da igangværende tjenesteplan. Etter 14 dagers sykefravær kan grunnlaget - hvor det finnes rimelig - fastsettes etter arbeidstakerens antatte årsinntekt, dersom avviket fra den antatte årsinntekt er på mer enn 25 %. Arbeidstakeren skal utbetales den lønn vedkommende til enhver tid har krav på i sitt tilsetningsforhold.
- 11.5.2 En arbeidstaker som på grunn av sykdom eller yrkesskade ikke kan utføre sitt vanlige arbeid, kan med legens tilslutning pålegges annet arbeid med bibehold av den faste stillings lønn, dog ikke utover de tidsrom som lønn kan gis etter § 10.1 og § 11.4 under sykdom og yrkesskade.
- 11.5.3 Hvis en arbeidstaker har andre arbeidsinntekter fordi vedkommende ikke er i ordinær tjeneste, skal disse trekkes fra i den lønn som utbetales.
- 11.5.4 For arbeidstaker som blir ufør til sitt arbeid på grunn av sykdom eller yrkesskade, skal eventuelle attføringstiltak tas opp til vurdering snarest mulig og senest etter 6 måneders fravær.
- 11.5.5 Arbeidstaker som fortier eller gir uriktige opplysninger av betydning for rettigheter etter § 10.1, § 11.4 og 5, bestemmelsene om lønn under sykdom og yrkesskade, har ikke krav på lønn under sykefraværet. Det samme gjelder når en arbeidstaker uten rimelig grunn unnlater å etterkomme legens råd, nekter å gjennomgå attføring eller gjør seg skyldig i grov skjødesløshet med hensyn til sin helse.
- 11.5.6 I den lønn og eventuelt tillegg til lønn som arbeidstakeren får utbetalt, skal det gjøres fradrag for offentlige pensjons- eller trygdeytelser. Dersom slike pensjons- eller trygdeytelser blir innvilget for et tidsrom tilbake, hvor lønn under sykdom eller yrkesskade allerede er utbetalt, kan NRK AS for dette tidsrom kreve overført til seg så stor del av pensjons- eller trygdeytelsene som trengs til dekning av lønn som er utbetalt under sykefraværet.

11.6 Videre- og etterutdanning

Det avsettes kr 800 pr ansatt pr år innen henholdsvis STIP- og STUP-ordningene til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr protokoll 44/99. Avdelingene skal i størst mulig grad planlegge slik at utgifter til vikar i permisjonstiden kan unngås. Vikarutgifter kan unntaksvis dekkes ved behov og etter søknad.

Merknad:

Partene er enige om å inngå særavtale for STIP-ordningen tilsvarende særavtale for STUP-ordningen jfr protokoll 49/99 NRK/STUP.

11.7 Boliglån

NRK AS plikter å tilby arbeidstakerne en rabattert låneordning for bolig.

11.8 Regulering av særlige tillegg

Særlige lønnstillegg som tidligere har vært regulert i forbindelse med de generelle lønnsreguleringer og som ikke er avtalt regulert på annen måte, reguleres med en prosentsats som svarer til den generelle lønnsøkningen som følge av oppgjøret.

Partene er enige om at særlige tillegg ikke skal reguleres 1. avtaleår.

11.9 Andre forhold

11.9.1 Det gis frilisens for fargefjernsyn etter vedtatte retningslinjer.

11.9.2 NRK skal legge til rette for at ansatte kan kjøpe PC- og mottakerutstyr. Retningslinjene for dette drøftes mellom partene.

11.9.3 Ordningen for anskaffelse av uniformer og vareklær, samt arbeidstøy i forbindelse med ute-arbeid, videreføres etter gjeldende retningslinjer. Det kan etter krav fra en av partene tas opp forhandlinger i perioden om regulering av hele eller deler av denne ordningen i reglement.

§ 12 PARAGRAFEN UTGÅR

§ 13 PARAGRAFEN UTGÅR

§ 14 PARAGRAFEN UTGÅR

§ 15 OPPHAVSRETT

15.1 Allmenne regler

15.1.1 Hvem avtalen omfatter

Bestemmelsene omfatter ansatte opphavsmenn i NRK AS som er medlemmer av NJ. Disse bestemmelsene avløser avtale av 1. februar 1990 om anvendelse av NRK AS-programmer overført til film, video- eller fonogram.

15.1.2 Erverv i kraft av ansettelsesforholdet

NRK AS erverver i kraft av ansettelsesforholdet opphavsrett til utnyttelse av materiale omfattet av åndsverksloven (i denne avtale heretter betegnet som materiale) som de ansatte skaper i sin tjeneste innenfor selskapets ordinære virksomhet, uten at vedkommende opphavsmann tilkommer annet vederlag enn sin lønn. NRK AS erverver i kraft av ansettelsesforholdet også rett til utnyttelse av materiale som ikke er skapt med sikte på bruk direkte i tilknytning til kringkastingsvirksomheten. Omfanget av den rett NRK AS da erverver, er retten til slik bruk som ansettelsesforholdet naturlig tilsier.

Det betales ikke vederlag for bruk av materiale i tradisjonell kringkastingsvirksomhet. NRK AS kan vederlagsfritt fremføre programmer offentlig, ved førstegangssending (via eter, kabel, satellitt eller Internett), simultan videresending, reprisesendinger, Tekst-TV, og selge eller utveksle materiale med utenlandske kringkastingselskaper. På samme måte betales ikke vederlag ved bruk av materiale i reklame for NRK AS-programmer.

15.1.3 Erverv i kraft av denne avtale

Med hjemmel i denne avtale overtar NRK AS rett til videreutnyttelse (sekundærutnyttelse) av alt stoff (herunder tekst, manuskripter, bilder/stillbilder, film, tegninger, illustrasjoner, grafikk) som arbeidstakeren produserer – og tidligere har produsert – i tjenesten, enten dette er et helt program eller et element i et program. Avtalen gjelder ikke stoff produsert av opphavsmenn som har sluttet i tjenesten før avtalen ble inngått. Avtalen gir NRK AS rett til å utnytte programmateriale som er produsert i ansettelsesforholdet, men utenfor den ansattes normale tjeneste, i den utstrekning dette ikke er regulert i annen avtale. Avtalen omfatter også samproduksjoner med film-, produksjons- og distribusjonsselskap.

15.2 Avtalens virkeområde

15.2.1 Generelt

Retten til videreutnyttelse gjelder for alle medier og utnyttelsesformer som ved avtalens inngåelse er en del av NRK AS'virksomhet, jfr. punkt 15.2.2. Før materiale brukes i et nytt medium eller videreutnyttes på en måte som ikke er regulert i denne avtale, skal det inngås ny avtale mellom partene, dersom en av partene krever det.

15.2.2 Hvilke rettigheter overdras

Avtalen gir NRK AS rett til videreutnyttelse av programstoff for distribusjon til biblioteker, museer, undervisningsinstitusjoner, salg og utleie av videogrammer (VHS, CD-rom, DVD og lignende fysiske bærere) og fonogrammer (lydkassetter, DVD-er, CD-er og lignende fysiske bærere), offentlig visning av film eller andre programmer, utgivelse av multimedieverk, salg av «spinn off»-produkter og medieklipp. NRK AS kan også gjøre materiale tilgjengelig for allmennheten – herunder også ved salg - fra elektroniske databaser på Internett («on demand»-tjenester) og mobile medier (mobiltelefon, pda og podcasting).

Elektronisk formidling av medieklipp

NRK kan, alene eller i samarbeid med tredjepart (presseklippbyrå eller andre utgivere/ selskaper/organisasjoner – heretter kalt tilbyderen) formidle medieklipp i elektronisk form til intern bruk hos kunder, som for eksempel undervisningsinstitusjoner, organisasjoner, bedrifter, forvaltningsorganer og privatpersoner.

Tilbyderen har ikke rett til annen ekstern eller intern bruk av medieklippene enn det som er nødvendig for å distribuere medieklippene til sine kunder. Tilbyderen skal sikre at kundene overholder sine forpliktelser i henhold til denne avtale og avtale mellom utgiver og tilbyderen.

Kunden får rett til elektronisk lagring og tilgjengeliggjøring av medieklippene til bruk innenfor egen virksomhet. Medieklippene kan hentes frem på skjermer i virksomheten eller dens interne nettverk.

Medieklippene kan ikke utgis i trykte eller elektroniske publikasjoner. Medieklippene kan heller ikke selges eller på annen måte videreformidles til eller gjøres tilgjengelig for andre.

Kunden kan ikke benytte medieklipp i reklame- eller markedsføringsøyemed.

Kunden er ansvarlig for at de som har tilgang på medieklippene overholder bestemmelser gitt i denne avtale eller i avtale med NRK/tilbyder.

15.2.3 Overdragelse til NRK AS datterselskaper

Med hjemmel i denne avtale kan NRK AS overdra utnyttelsesrettigheter etter punkt 15.2.2 ovenfor til datterselskap i NRK AS.

Datterselskapene gis samtidig rett til kommersiell videreutnyttelse i samsvar med denne avtale.

I særlige tilfelle kan NRK AS også overdra rett til annen tredjepart i samsvar med bestemmelsene i denne avtale. NJ skal varsles i slike tilfeller.

NRKs datterselskaper gis med dette rett til å overdra rettigheter etter denne avtale til andre.

NJ skal varsles i slike tilfeller.

I alle avtaler om videreutnyttelse skal det presiseres hvilke konkrete utnyttelsesrettigheter avtaleparten erverver.

15.3 Arbeidstakerens restrett

15.3.1 Bokutgivelser og liknende

Arbeidstakerne beholder selv retten til utnyttelse av stoff i bokform og liknende. NRK AS skal på forhånd orienteres om dette. Hvis boken har et innhold som er knyttet til programtittel, programkonsept eller annen NRK-merkevare, må utgivelsen godkjennes av NRK. NRK AS skal tilbys førsterett til å inngå forlagsavtale med vedkommende. Det er en forutsetning at arbeidstakeren i slike tilfeller ikke tilbys en dårligere forlagsavtale enn det han kan dokumentere at han ville fått med andre.

15.3.2 Eiendomsrett til tegninger

Originale tegninger beholder opphavsmannen selv eiendomsretten til. NRK AS kan likevel kreve å beholde originalene i sitt arkiv dersom det er nødvendig for å kunne utnytte rettighetene.

15.3.2 Tilbakeføring av rettigheter

Opphavsmenn har ikke rett til å få tilbakeført rettigheter som ikke utnyttes av NRK AS. Partene kan likevel i enkelttilfeller inngå avtale om tilbakeføring av rettigheter som NRK AS ikke ønsker å videreutnytte.

15.4 Vern av opphavsmennenes ideelle rettigheter

15.4.1 Navngivelse og vern mot krenkende bruk

All utnyttelse av materiale skal skje på en måte og i en sammenheng som ikke er krenkende for opphavsmennenes eller verkets anseelse eller egenart. Opphavsmennene skal navngis i samsvar med god skikk.

15.4.2 Utnyttelse i reklamesammenheng

Utnyttelse av programstoff i forbindelse med kommersiell reklame for produkter eller tjenester som ikke vedrører NRK AS'egen virksomhet, er ikke tillatt uten forutgående samtykke fra opphavsmannen. 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 programmedarbeiderne.

15.4.3 Opplysninger om opphavsrett

Ved tilgjengeliggjøring av materiale for allmennheten skal det på en tilfredsstillende og praktisk måte opplyses om åndsverklovens bestemmelser om vern av opphavsmennenes ideelle interesser. Det skal på samme måte i rimelig utstrekning opplyses om de begrensninger som gjelder for bruk av stoffet.

15.5 Vederlag

15.5.1 Standardvederlag

For videreutnyttelse i samsvar med denne avtale betales et likt vederlag (standardvederlag) til alle ansatte opphavsmenn stort kr 3 500 pr år.

15.5.2 Inntektsdeling

Partene er enige om en fordeling av NRK AS'årlige bruttoinntekter av videreutnyttelse i henhold til denne avtale. Hvert år fordeles 25 % av disse inntektene som et likt beløp til alle opphavsmenn. Sum til fordeling fratrekkes det sentrale faste årlige beløp (standardvederlag). Eventuelt vederlag etter dette punkt utbetales innen 1. juni.

15.5.3 Individuelt vederlag

I særlige tilfeller skal det i tillegg gis individuelt vederlag til de enkelte opphavsmenn. Vilkåret er at NRK AS'inntekter fra enkeltprogram eller annet stoff er særskilt store og at standardvederlaget fremstår som urimelig. I slike tilfeller skal opphavsmennenes andel av inntektene være minst 12 % (inkludert tillegg etter bestemmelsene om standardvederlag og inntektsdeling). Fordelingen mellom opphavsmenn til fellesverk avgjøres av opphavsmennene i det enkelte tilfelle. Hovedregelen skal likevel være et likt beløp til alle.

Ved avtalt bruk av programstoff i reklame etter punkt 15.4.2, skal det avtales særskilt individuelt vederlag.

15.5.4 Opphavsmenn som slutter (herunder også pensjonering)

Opphavsmannen mister, etter å ha sluttet i NRK AS (herunder også pensjonering), retten til vederlag fra NRK AS. NRK AS på sin side har enerett til fortsatt videreutnyttelse i samsvar med de til enhver tid gjeldende opphavsrettsavtaler mellom partene i denne avtale. I særlige tilfeller kan likevel opphavsmenn som har sluttet, gjøre krav på individuelt vederlag. Villkårene er at NRK AS'inntekter fra enkeltprogrammer eller annet materiale er særskilt store og at standardvederlaget fremstår som urimelig. Opphavsmenn som er sluttet kan også fremme krav om individuelt vederlag dersom stoffet nyttes til reklame, jf punkt 15.4.2 om reklame.

15.5.5 Generelle vederlagsbestemmelser

Partene er enige om at videreutnyttelsen av materiale skal fremme en fornuftig forvaltning av begge parter økonomiske interesser. De tillitsvalgte har rett til innsyn i alle forhold som knytter seg til beregning av opphavsmennenes vederlag, herunder datterselskapenes regnskapsmessige grunnlag for beregning av NRK AS'inntekter på de overdratte rettigheter denne avtale omhandler.

Innen 1. april hvert kalenderår skal NRK overlevere til NJ en fullstendig oversikt over alle inntekter – både egne og datterselskapers – knyttet til videreutnyttelse av materiale i hht denne avtale.

§ 16 ANSETTELSESFORHOLD

16.1 Deltid

Ved ledighet i stilling skal deltidsansatte som er kvalifisert for stillingen tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling. Forutsetningen for en slik rett for arbeidstaker er at stillingen i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgaver.

16.2 Prøvetid

Dersom det skriftlig er avtalt prøvetid, skal arbeidstakeren i prøvetiden gis nødvendig veiledning og vurdering av arbeidet.

16.3 Omplassering til annen stilling

Eventuelt tilbud eller varsel om omplassering til annen stilling skal gis skriftlig. Arbeidstakeren har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte under vurdering av dette.

16.4 Oppsigelse

Dersom arbeid faller bort som følge av endringer i virksomheten, skal NRK AS vurdere omplassering til annen stilling i virksomheten før oppsigelse blir aktuelt. Dersom vedkommende ikke er fullt kvalifisert til relevante stillinger, men kan bli dette gjennom inntil 8 ukers opplæring, skal slik opplæring tilbys

16.5 Oppsigelsesfrister

I prøvetiden er den gjensidige oppsigelsesfristen 1 måned. Etter utløpet av eventuell prøvetid, jfr. avsnitt 2, er den gjensidige oppsigelsesfristen 3 måneder. For fast tilsatte med mer enn 2 års tjenesteansiennitet, eller midlertidig tilsatte med mer enn 4 års tjenesteansiennitet, er arbeidsgivers oppsigelsesfrist 6 måneder, dersom oppsigelsen ikke skyldes arbeidstakers forhold, jf aml § 15-7 nr 1.

16.6 Oppsigelsesfristen i NRK løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen finner sted.

§ 17 AVTALEFESTET FERIE OG ANDRE FERIEBESTEMMELSER

(Bestemmelsen er identisk med overenskomstens del A, IV nr 2.)

17.1 Partene har forskuttet den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jf. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jf. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som vedkommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige proSENTSATS for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnet, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvike ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jf. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. lovens § 7 nr.2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver.

Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

17.2 Arbeidstaker som avbryter sin ferie etter ønske fra arbeidsgiver, får dekket avtalte og dokumenterte merkostnader som følge av dette. Hjemreise til arbeidsstedet regnes fra det stedet der arbeidstaker er på ferie.

§ 18 FRIDAGER FOR MEDARBEIDERE OVER 62 ÅR

Arbeidstakere i 100 % stilling gis fri med lønn tilsvarende 2 uker fra det året de fyller 62 år. Deltidsansatte gis fridager tilsvarende sin stillingsprosent. Fritiden kan etter avtale tas ut som hele dager eller som redusert arbeidstid. Arbeidstakere som etter fylte 62 år får innvilget redusert arbeidstid, mister retten til slike fridager.

VEDLEGG 1

Ved innarbeidelse av særavtale om arbeidstid og kompensasjon, protokoll 10/2003, i overenskomsten, er partene enige om å videreføre følgende personalpolitiske føringer:

Personalpolitiske føringer

Opplevelsen av hva som er belastende er individuell, og den enkelte medarbeiders behov skal søkes ivarett ved utarbeidelse av arbeidsplaner. Ved avveining mellom ulike behov eller når det ikke er spesielle behov som har kommet frem, skal det legges vekt på følgende:

- A. Det tilstrebes fri annenhver påske/jul for medarbeidere som ønsker det. Arbeidstakere som pålegges å arbeide Here dager i påske-, pinse-, jule- og nyttårshelg skal så langt det er mulig få disse arbeidsdagene lagt etter hverandre (forutsetter dispensasjon fra Arbeids-tilsynet).
- B. Arbeidsplaner bør fortrinnsvis settes opp slik at arbeid på to eller Here søndager på rad unngås. Ingen arbeidstaker kan pålegges arbeid på mer enn 26 søn-, helge- og høytidsdager i kalenderåret.
- C. Det skal så vidt mulig gis frihelg før avvikling av ferieuker som inngår i ferieplanen, jf også ferieloven § 5 nr 5.
- D. Det skal så vidt mulig ikke settes opp ettermiddags-/kveldsvakt dagen før frihelg og ferie.
- E. Ved fastsetting av når fridager opptjent etter kompensasjonsordningen i denne avtale kan tas ut, skal det tas hensyn til medarbeiderens behov dersom det er praktisk mulig og dersom det ikke medfører vesentlig ulempe for NRK. Ut fra samme forutsetninger bør det tilrettelegges for at fem eller Here opptjente fridager skal kunne tas ut samlet.
- F. NRK kan dekke utgifter til drosje mellom hjemsted og arbeidssted mellom kl. 24.00 og 07.00 dersom offentlige transportmidler ikke er tilgjengelige på det tidspunktet.
- G. Vakter som starter i tidsrommet mellom kl. 10.00 og 14.00 kan oppleves som belastende, og bør kun anvendes når hensynet til produksjon og avvikling av programmer tilsier det.

I medarbeidersamtale skal det alltid tas opp om det er behov for tilpasninger av arbeidet ut fra sosiale, helsemessige eller aldersmessige hensyn. Disse behovene skal leder vurdere, og eventuelle tiltak nedfelles i handlingsplan. Behov som oppstår i løpet av året skal så raskt som mulig tas opp mellom leder og medarbeider, slik at man i fellesskap kan finne løsninger.

VEDLEGG 2

Under lønnsoppgjøret i 2016 ble partene enige om følgende tilførsler til protokollen:

Intern mobilitet

Partene er enige om at intern mobilitet er ønskelig og et viktig tiltak for å øke kompetansen hos den enkelte arbeidstaker og fleksibiliteten i NRK. Der et er i NRK og den ansattes felles interesse, skal det legges til rette for midlertidig arbeid i andre avdelinger i NRK.

Midlertidig ansettelse

Hovedregelen i NRK er at permanent behov skal dekkes av fast ansettelse, jf. aml § 14-9 (1). Partene er enige om at det unntaksvis også vil være behov for midlertidige ansettelse. Midlertidige ansettelse skal hjemles i unntaksreglene i aml § 14-9. NRK forutsetter at det skal praktiseres åpenhet mellom NRK og fagforeningene om bruken av midlertidig ansatte i de enkelte enheter. Arbeidsgiver og tillitsvalgte på avdelingsnivå skal ha jevnlig dialog om bruken av midlertidige ansettelse, skal være tilgjengelig for de tillitsvalgte.

Sosiale medier

Partene er enige om at avtalt arbeid med sosiale medier organiseres og godtgjøres på lik linje med annet arbeid i NRK.

OVERENSKOMST DEL A

MELLOM ARBEIDSGIVERFORENINGEN SPEKTER OG NORSK JOURNALISTLAG 2014-2016

I OVERENSKOMSTENS OMFANG

Partene lokalt har ansvar for å definere hvem overenskomsten skal gjelde for. Overenskomsten bør ikke omfatte ledelsen eller ansatte som har til oppgave å være arbeidsgiveres representant i forhandlinger.

II GJENNOMFØRING AV DE LOKALE FORHANDLINGENE

De lokale forhandlingene

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Andre forhold

De lokale parter kan i del B av overenskomsten gjøre tariffavtaler fra andre sektorer gjeldende for spesielle grupper av arbeidstakere i henhold til hovedavtalens § 4. I så fall gjelder ikke de bestemmelser som de sentrale parter avtaler for arbeidstakere i Spekter-området for vedkommende gruppe arbeidstakere. Dette innebærer imidlertid ikke at hovedavtalen for vedkommende tariffavtale gjøres gjeldende.

III **LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR SOM SKAL INNARBEIDES I OVERENSKOMSTENS DEL B**

Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger m.v.

Følgende skal legges til grunn som minstestandard som skal gjelde i overenskomstene:

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i virksomheten er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketryktdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

Dette gjelder også ved fravær med rett til sykepenger i forbindelse med kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Merknad:

Denne bestemmelsen innebærer ikke endring av praksis når det gjelder opptjening av feriepenger under fravær som nevnt. Den innebærer heller ikke endring av praksis eller avtaler vedrørende opptjening av ansiennitet eller rettigheter under fraværet.

Når den ansatte i forbindelse med fødsel og adopsjon har forlenget permisjon og redusert ytelse i h.h.t. folketryktdloven, reduseres godtgjørelsen tilsvarende.

Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

Lønn ved fri til amming

Arbeidstaker som arbeider hel dag og som tar fri i henhold til arbeidsmiljølovens § 12-8 (ammings) skal i barnets første leveår være sikret tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr. dag.

Lønn ved repetisjonsøvelse

Arbeidstaker med mer enn 6 måneders sammenhengende tjeneste i virksomheten, skal være sikret lønn under repetisjonsøvelse. Når repetisjonsøvelsen varer mer enn en uke (7 dager), skal det gjøres fradrag i den sivile lønn for lønn og annen godtgjørelse fra det offentlige.

Gruppelivsforsikring

Arbeidstaker skal være sikret medlemskap i en kollektiv gruppelivsforsikring.

Velferdspolisjoner

Praktisering av velferdspolisjoner fastsettes i den enkelte virksomhet.

Prøvetid og oppsigelse

Det kan ved ansettelsen avtales en prøvetid på 6 måneder. I prøvetiden gjelder normalt 1 måneds gjensidig oppsigelsestid.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være normalt minst 3 måneder.

De lokale parter skal innarbeide bestemmelser om oppsigelsestid i overenskomstens del B eller i særavtale.

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER

(UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

1. Avtalefestet pensjon (AFP)

A. Bestemmelser gjeldende for ansatte som tok ut AFP før 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder følgende:

1.1. Ytelser og vilkår

Ytelser og øvrige pensjonsvilkår skal være i overensstemmelse med «lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon» av 23. desember 1988, med tilhørende forskrifter, men slik at retten til AFP gjelder fra fylte 62 år.

I tillegg til pensjon beregnet etter folketrygdlovens regler utbetales et AFP-tillegg på kr 1 700,- pr. måned.

Dersom arbeidstaker og arbeidsgiver blir enige om det, er det anledning til gradvis ned-trapping av arbeidsinnsatsen. Avtale om opprettholdelse av stillingen skal inngås skriftlig.

AFP-ytelsen til arbeidstakere som pensjoneres etter 1. oktober 1997, skal ikke overstige 70 % av tidligere inntekt på årsbasis. Tidligere inntekt beregnes etter § 3 i "Forskrifter om vilkår for å yte statstilskott for avtalefestet pensjon" av 30. desember 1988 med senere endringer.

1.2. AFP-ordningen i Spekter området

Partene i Spekter-området har etablert en egen AFP-ordning.

For ordningen gjelder vedtekter fastsatt på grunnlag av prinsippene ovenfor i avsnitt 1.1. Styret kan ved behov endre vedtektene innenfor rammen av disse prinsippene.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning, som på ethvert tidspunkt i AFP-perioden gir tilsvarende eller bedre vilkår.

Tilslutning til AFP-ordningen i Spekter-området medfører i seg selv ingen endringer i eventuelle lokale bestemmelser om særaldersgrense.

B. Bestemmelser gjeldende for ansatte som tar ut AFP etter 31. desember 2010

Arbeidstakere som har fylt 62 år kan gå av med avtalefestet pensjon. For AFP i Spekter-området gjelder de vilkår som gjelder for fellesordningen for AFP i privat sektor.

Virksomhetene skal være tilsluttet denne ordningen med mindre de er eller blir tilsluttet en annen ordning som gir tilsvarende eller bedre vilkår.

2. Avtalefestet ferie

Partene har forskuttert den femte ferieuken, jfr. ferieloven § 15, slik at ferie etter ferieloven og avtalefestet ferie til sammen utgjør 30 virkedager. Av dette utgjør den avtalefestede ferien 5 virkedager.

Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år på 6 virkedager opprettholdes, jfr. ferieloven § 5 nr. 1 og 2.

Arbeidstaker kan kreve fem virkedager fri hvert kalenderår, jfr. ferieloven § 5 nr. 4. Deles den avtalefestede ferien, kan arbeidstaker bare kreve å få fri så mange dager som ved-kommende normalt skal arbeide i løpet av en uke.

Dersom myndighetene beslutter å innføre den femte ferieuken i ferieloven, skal den avtalefestede ferien reduseres tilsvarende.

Feriepenger beregnes i samsvar med ferielovens § 10.

Den alminnelige prosentsats for feriepenge skal være 12 % av feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens § 10 nr. 2 og 3.

Dersom myndighetene beslutter å utvide antall feriedager i ferieloven, er det partenes forutsetning at ovennevnte tall legges til grunn som feriegodtgjørelse for tilsvarende periode.

Arbeidsgiver fastsetter tidspunktet for den avtalefestede ferien etter drøftinger med de tillitsvalgte eller den enkelte arbeidstaker samtidig med fastsettelsen av den ordinære ferie.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om fastsettelse av den avtalefestede del av ferien tidligst mulig og senest to måneder før avviklingen, med mindre særlige grunner er til hinder for dette.

Arbeidstaker kan kreve å få feriefritid etter denne bestemmelse uavhengig av opptjening av feriepenge.

Dersom driften helt eller delvis innstilles i forbindelse med ferieavvikling, kan alle arbeidstakere som berøres av stansen, pålegges å avvike ferie av samme lengde uavhengig av opptjeningen av feriepenge.

Arbeidstaker kan kreve at den avtalefestede delen av ferien gis samlet innenfor ferieåret, jfr. ferielovens § 7 nr. 2, slik at 1 ukes sammenhengende ferie oppnås. Dette innebærer at en feriedag etter ferieloven gis sammen med den avtalefestede ferien, slik at restferie etter ferieloven, jfr. § 7 nr. 2, og avtalefestet ferie utgjør 2 perioder på 6 virkedager hver. Hovedorganisasjonene oppfordrer partene til å plassere den avtalefestede ferie slik at kravet til produktivitet i størst mulig grad blir ivarettatt, for eksempel i forbindelse med Kristi Himmelfartsdag, påsken, jul- og nyttårshelgen.

Ved skriftlig avtale mellom bedriften og den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår.

For skiftarbeidere tilpasses den avtalefestede ferien lokalt, slik at dette etter full gjennomføring utgjør 4 arbeidede skift.

3. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et seriøst og velfungerende arbeidsliv, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Merknad:

Med «sosial dumping» er det i denne sammenheng ikke tenkt på arbeidsforhold hvor lønns- og arbeidsvilkår er regulert gjennom norske tariffavtaler.

3.1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

3.1.2 Avtale om arbeidsleie mellom produksjonsbedrifter

Organisasjonene anbefaler at bedriftene avtaler retningslinjer om arbeidsleie bedriftene imellom for å møte produksjonsmessige svingninger og motvirke oppsigelser og permitteringer. Det forutsettes at arbeidsleien er i samsvar med arbeidsmiljøloven § 14-13 samt øvrige lover og avtaler. Slike avtaler opprettes i forståelse med tillitsvalgte.

Ved slik innleie skal bedriften på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos virksomheten når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

3.1.3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyråer (bemanningsvirksomheter)

3.1.3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

3.1.3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L).

Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

3.1.3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket /vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av pkt 3.1.3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket /vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket /vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

3.1.3.4 Hovedavtalen kap X gjelder også i forhold til innleide med følgende unntak: Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtaler med NJ som part, er tvister om den utleides lønns- og arbeidsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Dersom utleiebedriften ikke er bundet av slik Hovedavtale, kan tillitsvalgte i innleiebedriften ta opp med innleier påstander om mislighold av likebehandlingsprinsippet i pkt 3.1.3.2 slik at innleier kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgsarbeid, jfr HA § 45.

Merknad:

Endringene i punktene 3.1.3.2, 3.1.3.3 og 3.1.3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jf. prop. 74 L (2011 – 2012).

3.2 Utsetting av arbeid og entrepriseligende ordninger

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale med underleverandør om utsetting av arbeid skal behov og omfang drøftes med de tillitsvalgte, jfr. hovedavtalen §§ 30 og 31.

Bedriften har ansvar for å påse at underleverandør bedriften inngår avtale med har arbeidsavtale med sine ansatte i henhold til forskrift om utsendte arbeidstakere (2005-12-16-1566 § 2). Dersom underleverandør som bedriften har inngått avtale med, be-nytter seg av underleverandør må denne/disse underleverandører påta seg tilsvarende forpliktelse overfor sine ansatte.

Bedriften skal på anmodning fra de tillitsvalgte dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos underleverandør når underleverandørs ansatte arbeider innen overenskomstens virkeområde.

Ved bedrifter som jevnlig benytter underleverandører oppfordres de lokale parter til å utarbeide egne rutiner til bruk i slike sammenhenger.

3.3 Personvern og taushetsplikt

Det er en forutsetning at de lønns- og arbeidsvilkår som bedriften blir bedt om å dokumentere er tilstrekkelig anonymisert og ikke strider mot lov. Virksomhetens behov, eksempelvis konkurransemessige forhold, kan tilsa at informasjon ikke bør gis videre. I slike tilfeller kan arbeidsgiver pålegge tillitsvalgte og eventuelle rådgivere taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter utløpet av vedkommendes mandatperiode. Det er ingen taushetsplikt i forhold til å gi informasjon videre til relevant offentlig myndighet.

3.4 Bo- og oppholdsforhold for arbeidstakere ansatt hos underleverandører som utfører oppdrag i Norge

Bedriften skal på anmodning fra tillitsvalgte informere de tillitsvalgte om hvordan det er tilrettelagt for at arbeidstakere ansatt hos underleverandører som midlertidig utfører arbeid i bedriften har bo- og oppholdsforhold i samsvar med den standard som normalt brukes på oppdragsstedet.

3.5 Bruk av vikarer

Vikarer, jfr. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

3.6 Andre forhold

I bedrifter som har, eller står i fare for å gå til oppsigelser og permitteringer vises det i denne sammenheng spesielt til regler om permittering og oppsigelse i hovedavtalens kap. V, hovedavtalens § 36 og arbeidsmiljøloven kapittel 15.

3.7 Ansatte i vikarbyråer

Spekters overenskomster kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/ vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut, og som utfører arbeid under overenskomstens virkeområde. I slike tilfeller gjelder følgende:

Arbeidstakere skal ha en skriftlig arbeidsavtale i samsvar med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Det skal for alle oppdrag utstedes en skriftlig oppdragsavtale inneholdende alle relevante opplysninger om oppdragets art, innhold og varighet.

Oppsigelse og avskjed gjelder i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i innleiebedriften, kan han/hun fratre etter oppsigelse når oppsigelsestiden utløper, med mindre partene blir enige om noe annet. I oppsigelsestiden har arbeidstaker rett til å fortsette arbeidet i innleiebedriften dersom oppdraget består.

Ved utleie til bedrift som er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene i innleiebedriften.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Lønnsplikten løper i henhold til den ansattes arbeidsavtale. Ved permittering eller opp-hør av arbeidsforholdet gjelder arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen.

4. Etter- og videreutdanning

4.1 Kompetanseoverføring

For å sikre virksomhetens generelle kompetanse, er det viktig å stimulere til utveksling og overføring av kompetanse mellom ansatte.

4.2 Etter - og videreutdanning

Som angitt i hovedavtalens § 44 erkjenner partene den store betydning økt utdanning har for den enkelte, virksomhetens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, videreutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering. § 44 angir videre at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov.

Med de endringsbehov som arbeidslivet i dag preges av, ser partene det som viktig at arbeidstakerne stimuleres til å ta ansvar for egen utvikling gjennom å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, og at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte for at disse skal kunne møte virksomhetens fremtidige behov.

De sentrale parter ser derfor viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetens fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de forskjellige ansattegrupper.

4.3 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring følge opplæringsloven. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, bør ses i sammenheng med behovene framover. Partene ser at det i en del situasjoner kan være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner.

5. Likestilling, mangfold og livsfasebehov

Partene er enige om at det er viktig at virksomhetene arbeider med å tilrettelegge for likestilling, mangfold, integrering og livsfasebehov.

5.1 Likestilling mellom kjønnene

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, jf. likestillingsloven § 1a. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten.

Felleserklæring om likestilling mellom kjønnene

Partene understreker at det i Norge er lik lønn for arbeid av lik verdi i samme virksomhet, slik likestillingsloven krever. Dette fremgår også av Likelønnskommisjonens utredning. Partene forutsetter at eventuelle avvik fra dette blir håndtert i den enkelte virksomhet. Prioritering av lønnsutvikling for kvinnedominerte yrkesgrupper er god likestillingspolitikk, men må gjennomføres innenfor rammen av lønnsoppgjøret.

Partene konstaterer at kvinner gjennomsnittlig har lavere inntekt enn menn i arbeidslivet som helhet. I følge Likelønnskommisjonen skyldes denne inntektsskjevheten det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor kvinner velger andre yrker enn menn og hvor kvinner i mindre grad innehar lederstillinger. Kvinner arbeider dessuten i større grad deltid, noe som gir en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn det menn har. Dette er uheldig ut i fra et likestillingssynspunkt og i forhold til tilgang på arbeidskraft i arbeidsmarkedet.

Partene ønsker å bidra til en utvikling som gir en stabil og varig utjevning av inntektsforskjeller mellom kjønnene, men innser samtidig at lønnsoppgjørene alene ikke kan fjerne det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Partene er derfor enige om at det må arbeides med tiltak på flere plan for å oppnå langsiktige, strukturelle endringer som vil gi en varig utjevning av inntektsforskjellene mellom kjønnene.

Likelønnskommisjonen slo fast at inntektsforskjellene vokser i småbarnsfasen. For å bidra til en likere fordeling av omsorgsoppgavene, ser partene behov for å gi arbeidstakerne mulighet til å tilpasse arbeidssituasjon og familieliv på en bedre måte. Dette kan blant annet gjøres ved tilpassing av arbeidstidsordninger og bedre tilrettelegging for foreldre i småbarnsfasen.

Likelønnskommisjonen fastslo videre at langt flere menn enn kvinner innehar ledende stillinger, og at dette har konsekvenser for lønnsforskjellene mellom kjønnene. Det er også et faktum at mange kvinnedominerte grupper ofte ledes av menn. Partene er enige om at det er viktig å legge til rette for at kvinner i større grad enn i dag stimuleres til å ta lederstillinger.

Partene vil derfor legge vekt på etter- og videreutdanningsprogrammer som kvalifiserer og motiverer kvinner for lederstillinger.

5.2 Seniorpolitikk

Med bakgrunn i stigende andel av eldre arbeidstakere og med bakgrunn i IA-avtalens vektlegging av å legge forholdene til rette for at eldre arbeidstakere kan stå lengre i arbeid, er det viktig at partene lokalt drøfter aktuelle virkemidler som vil bidra i denne forbindelse.

6. Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og NJ om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt II, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan NJ innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

NJ vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.

7. Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2016 til og med 31. mars 2018, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av partene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

AVTALE OM OPPLYSNINGS- OG UTVIKLINGSORDNING I SPEKTER

§ 1 PARTSFORHOLD - OMFANG

Denne avtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer og Norsk Journalistlag og dets medlemmer.

§ 2 FORMÅL

Ordningen har som formål gjennomføring eller støtte til opplæringstiltak mv. for Norsk Journalistlags tillitsvalgte i NRK.

Opplysnings- og utdanningstiltakene, herunder kurs og skolevirksomhet, skal bl.a. ta sikte på

1. en moderne skolering av tillitsvalgte med særlig vekt på produktivitet, miljø, omstilling, effektivisering, økonomi og samarbeidsspørsmål,
2. forberedelse, tilrettelegging av opplæringstiltak,
3. gjennom ulike tiltak bidra til økt verdiskapning,
4. fremme av et godt samarbeid innenfor den enkelte virksomhet.

§ 3 FINANSIERING

Ordningen finansieres ved at arbeidsgiver betaler en avgift som sammen med arbeidstakernes andel etter annet ledd skal utgjøre:

Kr 162,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 4 og 20 timer pr. uke
kr 270,- pr. år for arbeidstakere som arbeider mellom 20 og 30 timer pr. uke
kr 402,- pr. år for arbeidstakere som arbeider 30 timer og derover pr. uke.

Avtalen omfatter medlemmer av Norsk Journalistlag, som danner avgiftsgrunnet.

Arbeidstakerne betaler til ordningen ved at arbeidsgiver trekker kr 3,25 pr. uke, kr 14,08 pr. mnd., eller kr 169 pr. år i deres lønn. Arbeidstakere som ikke arbeider full stilling, betaler en forholdsmessig andel.

Avgift beregnes i henhold til de som er ansatt pr. 1. januar og innbetales innen utgangen av april til Opplysnings- og utviklingsordningen.

§ 4 ADMINISTRASJON

Det opprettes et styre med 4 medlemmer, sammensatt av 2 representanter fra Spekter, og 2 representanter fra Journalistlag. Leder utpekes av Spekter. Spekter utfører sekretariatsfunksjon for utvalget, og fører regnskap over bruk av midlene i ordningen. Revidert regnskap forelegges styret til godkjenning.

Eventuelle utgifter til drift og administrasjon og til styrets virksomhet, dekkes av midlene i ordningen.

Styret skal drøfte prinsipielle saker av felles interesse, samt saker som en av avtalepartene ønsker å forelegge styret.

Styret skal godkjenne rapport fra Norsk Journalistlag om bruken av midlene, jfr. § 6.

§ 5 MIDLENES FORDELING

Norsk Journalistlag skal innen 1. april melde inn revisorbekreftet medlemstall i NRK pr. 1. januar. Medlemstallet skal være bekreftet av registrert eller statsautorisert revisor. Midler overføres Norsk Journalistlag ved utgangen av hvert kvartal.

§ 6 OVERSIKT OVER MIDLENES ANVENDELSE

Norsk Journalistlag utarbeider ved hvert regnskapsårs avslutning en rapport hvor man i store trekk redegjør for hvordan midlene er anvendt i det avsluttede regnskapsåret. Rapporten skal bekreftes av registrert /statsautorisert revisor, og sendes styret til god-kjenning innen 1. juli året etter regnskapsåret.

§ 7 REGULERING

Det kan opptas forhandlinger om regulering av avtalen i forbindelse med revisjon av overenskomsten.

§ 8 IKRAFTTREDELSE OG VARIGHET

Denne avtalen trådte i kraft 1.1.1996 og er sist endret fra 1.5.2014. Avtalen har samme varighet og oppsigelsestid som overenskomsten.