



Journalistavtalen for Discovery Networks Norway AS

Overenskomst med NJ 2024 – 2026

Overenskomst

mellom

DISCOVERY NETWORKS NORWAY AS

og

Norsk Journalistlag (NJ)

01.08.2024 - 31.07.2026

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	2	§ 8 Sykelønn	10
§ 1 Overenskomstens omfang	3	§ 9 Svangerskap, fødsel og adopsjon.....	10
§ 2 Felles utgangspunkter.....	3	§ 10 Lønn under repetisjonsøvelser	10
§ 3 Ansettelse m.m.....	3	§ 11 Etterlønn.....	11
A Ansettelse	3	§ 12 Forsikring.....	11
B Midlertidig ansatte	4	§ 13 Kompetanse	11
C Praktikanter.....	4	§ 14 Videreutdanning og stipendpermisjon	
D Deltid	4	12
§ 4 Særavtaler	4	A. Rett til permisjon med lønn.....	12
§ 5 Lønnsbestemmelser	5	B. Rett til ulønnet permisjon.....	12
A Minstelønnsatser	5	§ 15 STUP-ordning	12
B Personlig tillegg	6	§ 16 Velferdspermisjon.....	13
C Kjønnbestemte lønnsforskjeller	6	§ 17 Ferie	13
D Overtidstillegg	6	§ 18 Reiser i bedriftens tjeneste.....	13
E Ulempetillegg.....	7	§ 19 Oppsigelse.....	13
F Nattillegg.....	7	§ 20 Arbeid under konflikt.....	13
G Praktikantlønn	7	§ 21 Opphavsrett.....	14
H Endringstillegg	8	§ 22 Arbeid og fritid	14
I Stedfortredertillegg	8	§ 23 Kurs for tillitsvalgte	15
§ 6 Arbeidstid	8	§ 24 Forholdet til individuell arbeidsavtale	
A Normal arbeidstid	8	15
B Arbeidsplan.....	8	§ 25 Andre ytelser.....	15
C Avspasering m.v.	9	§ 26 Overenskomstens ikrafttreden og	
D Skift, turnus	9	varighet	15
E Spisepause.....	9	§ 26 Reguleringsbestemmelser for 2.	
§ 7 Fritak fra turnusarbeid	10	avtaleår	15

§ 1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte som organiseres gjennom Norsk Journalistlag.

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

§ 2 Felles utgangspunkter

Discovery Networks Norways organisasjon skal være så effektiv som mulig.

Det er en målsetting å gi de forskjellige faggrupper øket kompetanse og mulighet til gjennom det daglige arbeidet, å utvikle og styrke de enkelte områder innen Tv-produksjon.

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

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

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

Merknad:

Denne avtale skal ikke forringe lønns- og arbeidsvilkår som er gunstigere enn dem som her er fastsatt.

§ 3 Ansettelser m.m.

A Ansettelse

Ansettelser foretas av selskapets daglige leder eller annen person i selskapet som har fått fullmakt til det. (Se Hovedavtalens § 9-15 om bl.a. bestemmelser om utlysning.) Ved ansettelsen utarbeides individuell arbeidsavtale, hvor de sentrale lønns- og arbeidsvilkår framgår.

Merknad:

For å stimulere til avansement og intern karriereutvikling vil det under ellers like forhold bli foretrukket interne søkere ved ansettelser.

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

Når tilbud om lønn gis søkere som omfattes av denne avtalen, skal redaksjonsklubben snarest mulig orienteres om lønns plasseringen. Tillitsvalgte gis anledning til å bistå søkeren.

Om det for ansettelse i stillingen forutsettes at den ansatte kan få endret geografisk arbeidssted utover den geografiske region man første gang ansettes i, skal dette framgå av arbeidsavtalen. Stasjonering utenlands vil forutsette særskilt avtale mellom Discovery Networks Norway og arbeidstakeren.

Discovery Networks Norway sender informasjon vedrørende NJs medlemmer til NJ mht. navn, stilling, arbeids-, lønns- og ansettelsesvilkår. Opplysningene skal normalt innsendes innen 1 måned etter tiltredelse eller lønnsendring.

B Midlertidig ansatte

De samme arbeidsvilkår som gjelder for fast ansatte gjelder for midlertidig ansatte.

Arbeidstaker skal ansettes fast. Når selskapet foretar midlertidige ansettelse (vikarer, oppdragsansettelse o.l.), har medarbeiderne og deres tillitsvalgte rett til å få opplyst grunnen til den midlertidige ansettelse og hvilken varighet ansettelsesforholdet antas å få.

Tidsbestemte midlertidige ansettelse utløper uten oppsigelse ved fastsatt utløpstid, eventuelt når engasjementet er fullført. I ansettelsesperioden gjelder alminnelige oppsigelsesfrister.

C Praktikanter

Praktikanter, dvs. studenter fra journalist/medieutdanningene som er ute i praksis i skolens regi, får arbeidsvilkår etter denne overenskomst med de særbestemmelser som er inntatt under lønnsbestemmelsene og de enkelte øvrige punkter.

D Deltid

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

§ 4 Særavtaler

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

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

Partene forutsetter at ved inngåelsen av særavtale, skal særavtalen inneholde bestemmelser om varighet og/eller oppsigelsesfrister.

Likeledes skal begge parter sørge for at andre forhold som det er enighet om å supplere avtalens regler med, får skriftlig form. Slike avtaler må ikke ha et innhold som strider mot denne overenskomsten.

§ 5 Lønnsbestemmelser

A Minstelønnsatser

Fra 1. mars 2024

Trinn	Minstelønn	Annsienitetstillegg i kroner
0	kr 452 000	
1	kr 452 000	-
2	kr 456 000	4 000
3	kr 460 000	4 000
4	kr 462 500	2 500
5	kr 465 000	2 500
6	kr 467 500	2 500
7	kr 470 000	2 500
8	kr 472 500	2 500
9	kr 475 000	2 500
10	kr 477 500	2 500
11	kr 480 000	2 500
12	kr 482 500	2 500
13	kr 485 000	2 500
14	kr 487 500	2 500
15	kr 490 000	2 500
16	kr 493 000	3 000
17	kr 496 000	3 000
18	kr 498 500	2 500
19	kr 501 000	2 500
20	kr 504 000	3 000
21	kr 507 000	3 000
22	kr 509 500	2 500
23	kr 512 000	2 500
24	kr 514 500	2 500
25	kr 517 000	2 500
26	kr 519 500	2 500
27	kr 522 000	2 500
28	kr 524 500	2 500
29	kr 527 000	2 500
30	kr 529 500	2 500
Videre hvert år		Økning på kr 3 000

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

Ikke reelle alderstillegg skal ikke gis.

Partene understreker at man ved ansettelse skal unngå kjønnsbestemte lønnsforskjeller, og viser til del 2, § 9-6 vedrørende ansettelse av redaksjonelle medarbeidere.

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

Følgende permisjoner regnes med i ansienniteten: Permisjoner med hel eller delvis lønn, permisjon ved oppdrag i Norsk Journalistlag og Norsk Presseforbund.

B Personlig tillegg

I tillegg til minstelønn og eventuelle generelle tillegg som følger av overenskomsten, skal medarbeiderne gis et personlig tillegg. Tillegget gis på grunnlag av en totalvurdering hvor innsats, dyktighet, kreativitet og opphavsrettslige frembringelser, utdanning, praksis, erfaring, arbeidsområde inngår i vurderingen.

Medarbeidere som har permisjon ved fødsel og adopsjon, skal gjennom en lønnsvurdering sikres en lønnsutvikling som om de hadde vært i arbeid. Eventuelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra det tidspunktet arbeidet gjenopptas

Permisjon for videreutdanning og permisjon uten lønn for omsorgsarbeid bør tillegges vekt ved fastsettelsen av personlig tillegg.

Vurdering av den enkelte medarbeiders personlige lønn skal finne sted en gang hvert kalenderår, og avtales i forbindelse med de sentrale tarifforhandlingene.

Partene skal i denne forbindelse ta hensyn til bedriftens totale situasjon.

Partene er enige om at reelle forhandlinger er en viktig del av lønnsfastsettelsen. Det påhviler begge parter et stort ansvar for å komme til enighet.

Ved vesentlige endringer av den enkeltes arbeidsoppgaver og/eller ansvarsforhold, kan det likevel forhandles om lønnsforhold utenom de ordinære lønnsforhandlingene. Oppnås ikke enighet ved de lokale forhandlingene, er det opp til bedriften å treffe de endelige beslutninger.

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

C Kjønnsbestemte lønnsforskjeller

Partene er enige om at kjønnsbestemte lønnsforskjeller er uakseptabelt og understreker at man ved ansettelser skal unngå kjønnsbestemte lønnsforskjeller. Dersom det kan påvises kjønnsbestemte lønnsforskjeller, skal disse utlignes. I tilfeller der de lokale parter ikke oppnår enighet, kan saken bringes inn for NJ og Discovery Networks Norway.

D Overtidstillegg

For overtidarbeid utbetales overtidstillegg, jfr. aml § 10-6 nr. 11, med 70 % beregnet ut fra en omforent månedssats på henholdsvis 162.5 og 150 timer, avhengig av skiftsystem.

Overtidsarbeid skal være forhåndsavtalt med nærmeste overordnede, som også attesterer overtidstidene.

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

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

Ved utrykning når medarbeideren har hjemmevaktjeneste, jfr. aml § 10-4 nr. 3, betales overtidstillegget for tidsrommet etter alminnelige regler og de retningslinjer som forutsettes klarlagt på forhånd.

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

For medgått tid til transport utover 7,5 time gis ikke overtidkompensasjon, såfremt annen avtale ikke er inngått.

Overtid i forbindelse med pålagt reiseoppdrag skal avtales med daglig leder eller annen person i selskapet som har fullmakt til dette. I helt spesielle tilfeller, særlig i forbindelse med hastverksreiser, skal overtidkompensasjon fastsettes uten ugrunnet opphold etter at oppdraget er avsluttet. Dette gjelder ikke der det er avtalt en fast overtidsordning og heller ikke når det er avtalt annen form for kompensasjon i henhold til oppdragets karakter.

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

E Ulempetillegg

Medarbeiderne har utover det ovennevnte krav på et særlig tillegg som skal gi kompensasjon for ubekvem arbeidstid samt tillegg for helger og høytider.

Arbeid i høyere stilling som ikke overskrider 1 måned godtgjøres ikke.

Tillegg fastsettes på bakgrunn av stillingsbeskrivelsen for vedkommende stilling og arbeidstidsordninger. Det er partenes forutsetning at tillegget minst skal gi like god dekning som tilsvarende kompensasjoner og skjermingsreguleringer i andre av NJs avtaleområder.

Hvor annen avtale ikke inngås, fastsettes skifttillegg til kr 2 734 pr. måned og ulempetillegg til kr. 2 393 pr. måned.

Ut over det ovenfor avtalte ulempetillegg godtgjøres pålagt arbeid 1. og 17.mai, samt nyttårsaften og 1.nyttårsdag, onsdag før skjærtorsdag, skjærtorsdag, langfredag, påskeaften, 1. og 2.påskedag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2.pinsedag, julaften og 1. og 2.juledag med ordinær timelønn tillagt 100 %.

F Nattillegg

For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl. 2100 og kl. 0600 gis et tillegg pr. time som svarer til 45 % av timelønnen. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelsen etter pkt. E Ulempetillegg, 6.avsnitt.

G Praktikantlønn

Praktikanter fra studiesteder som er godkjent av partene, skal ha en lønn tilsvarende praktikantlønn i den til enhver tid gjeldende avtale mellom Norsk Journalistlag og Mediebedriftenes Landsforening (MBL) (p.t. 40 % av begynnersats) når praktikantene utfører journalistisk arbeid under tilfredsstillende veiledning. Praksistid på en uke eller mindre godtgjøres ikke. Avtalepartene kan fravike disse bestemmelser i enkelte tilfeller.

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

H Endringstillegg

a) Dersom det etter drøftinger foretas endringer i oppsatt arbeidsplan, jf. § 6 B, betales overtidstillegg for arbeidet tidsrom utenom oppsatt arbeidsplan.

b) Ordningen gjelder for de tilfeller hvor melding om endring er gitt senere enn 14 døgn før endringen skal finne sted.

I Stedfortredertillegg

Medarbeidere som i følge turnus vikarierer i høyere stilling, eller stilling med større ansvar/avlønning, gis et stedfortredertillegg på 15 % av timelønn.

§ 6 Arbeidstid

A Normal arbeidstid

Det tilstrebes at arbeidstiden ikke overstiger de grenser som er fastsatt i arbeidsmiljøloven og denne avtale.

Den ordinære arbeidstiden er 37,5 time pr. uke, eksklusiv lunsj, se dog aml. § 10-9.

Den ukentlige ordinære arbeidstid må ikke overskride 37,5 timer i gjennomsnitt i en periode på 3 på hverandre følgende uker. I forbindelse med ferie, langvarige idrettsarrangementer og andre spesielle omstendigheter kan ukentlig arbeidstid gjennomsnittsberegnes over 6 uker. Dette gjelder også ved ordinære turnusplaner som er lengre enn 3 uker.

B Arbeidsplan

1. Inndelingen av arbeidstiden skal fastsettes i en arbeidsplan innenfor denne ramme. Arbeidsplanen fastsettes av bedriften etter forhandlinger med de tillitsvalgte i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser.
2. Ved igangsetting og endring av arbeidsplaner skal det konfereres herom senest 14 dager før ordningen iverksettes. Endring i arbeidsplaner med kortere varsel enn 14 dager kan bare skje etter drøftelse med de tillitsvalgte. De nevnte frister gjelder ikke når det er nødvendig å supplere bemanningen pga. sykdomsforfall e.l.
3. Hvor medarbeideres arbeidstid blir oppdelt mer tilfeldig, forutsettes dette drøftet med tillitsvalgte med sikte på så vidt mulig å finne fram til en for begge parter akseptabel ordning.
4. Arbeidstiden fordeles på 5 dager i uken i gjennomsnitt såfremt saklige grunner ikke tilsier en annen ordning.

5. Arbeidstiden må ordnes slik at arbeidstakerne får en arbeidsfri periode på minst 11 timer mellom to arbeidsperioder. Dersom dette ikke er mulig uten at det vil medføre alvorlige driftsforstyrrelser, skal arbeidstakeren ha en ekstra godtgjøring på kr. 1 650 pr. gang. Det kan avtales at kompensasjonen i stedet gis i form av avspasering i forholdet 1:1, dvs. 1 dag avspasering pr. gang.

C Avspasering m.v.

Partene er enige om at medarbeiderne kan få godtgjort overtidsarbeid gjennom avspasering dersom bedriften og den ansatte i hvert tilfelle er enige om dette. I så fall avspaseres overtid time for time.

I tillegg utbetales overtidstillegget.

Tidspunktet for avspasering avtales senest en uke før.

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

D Skift, turnus

Følgende arbeidstid er avtalt:

36,5 timer pr. uke:

Vanlig 2-skiftarbeid som hverken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.

35,5 timer pr. uke:

a. Arbeid som drives "hovedsakelig" om natten.

b. Døgnskuttet skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

c. 2-skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid som "regelmessig" drives på søn- og/eller helligdager.

d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelig helligdag.

33,6 timer pr. uke:

Helkontinuerlig skiftarbeid og "sammenlignbart" turnusarbeid.

E Spisepause

I Discovery Networks Norway er det hvile- og spisepause på 30 minutter pr. normalarbeidsdag.

Når en medarbeider pålegges overtid utover 3 timer eller arbeider på oppsatte vakter på mer enn 11 timer, og vedkommende ikke kan benytte Discovery Networks Norway AS egen kantine, skal medarbeideren etter avtale få dekket merkostnader innenfor de enhver tid gjeldende skatteregler, mot fremleggelse av kvittering.

F Sosiale medier

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

§ 7 Fritak fra turnusarbeid

Medarbeidere som på grunn av aldersmessige årsaker ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal ha anledning til det, dersom forholdene ligger til rette for dette. Hvor det kan skape problemer å gjennomføre fritaket, skal ledelsen og de tillitsvalgte på forhånd drøfte situasjonen.

§ 8 Sykelønn

Discovery Networks Norway kompenserer differansen opp til full lønn under sykdom i inntil 1 år, dersom ytelsene fra folketrygden er lavere (full lønn eksklusiv eventuelle provisjoner og bonuser).

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

Legeattest kan forlanges fremlagt.

Forøvrig reguleres retten til sykelønn av den til enhver tid gjeldende lovgivning.

En medarbeider vil ikke som følge av forhold som er begrunnet i sykdom, av den grunn få redusert sin nominelle faste lønn. Partene er innforstått med at slike forhold kan tas med i vurderingen av eventuell økning i medarbeiderens personlige tillegg.

§ 9 Svangerskap, fødsel og adopsjon

Ved fødsels- og omsorgspermisjon har medarbeidere rett til full lønn om permisjon med 100 % er valgt i det stillingsomfang lov om folketrygd fastsetter når bedriften mottar refusjon fra folketrygden.

Der permisjon med 80 % er valgt reduseres lønn tilsvarende.

Full lønn under fødselspermisjon beregnes som full lønn under sykdom.

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

Til mor som ammer barn gis tjenestefri med lønn med inntil 2 timer pr. dag.

Fedre eller andre ansatte med rett til omsorgspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-3 nr. 1 har i forbindelse med fødsel rett til to uker og en dags omsorgspermisjon med full lønn. Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder de samme rettigheter som ved fødsel. Rettighetene kan benyttes av kvinnelige eller mannlige medarbeidere.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at de endringer som er gjort under hovedrevisjonen i 2002 er av redaksjonell karakter og at de ikke er ment å innebære materielle endringer. Unntatt er en ekstra dag for fedre i forbindelse med fødsel, jfr 4. ledd.

§ 10 Lønn under repetisjonsøvelser

Discovery Networks Norway dekker full lønn under repetisjonsøvelser fratrukket godtgjørelse gitt under repetisjonsøvelsen og lønn fra eventuell biarbeidsgiver i repetisjonstiden.

Medarbeideren må ha hatt tjeneste de siste 6 måneder for at dette skal gjelde.

Merknad:

Endringer i Lov om folketrygd eller Rikstrygdeverkets forskrifter, kan medføre endringer i forannevnte bestemmelser, etter forhandlinger.

§ 11 Etterlønn

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

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

Merknad:

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

§ 12 Forsikring

Medarbeiderne skal i tillegg til ordinær yrkesskadeforsikringsdekning gis et tillegg til dekning av premie til gruppelivsforsikring med inntil kr.1.500,- kr./år.

Discovery Networks Norway har innført tjenstepensjon i 2005.

§ 13 Kompetanse

1. Partene erkjenner den store betydningen av kompetanseheving har for den enkelte, og bedriftens utvikling. Dette gjelder både etter- og videreutdanning. Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at virksomheten legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte ved eksterne eller interne tilbud.
2. Virksomheten skal, etter drøftinger med tillitsvalgte, hvert år legge fram planer for etter- og videreutdanning. Virksomheten skal legge fram sine mål for framtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av kompetansebehovene. Konkrete minstemål for hvor mye arbeidstid medarbeiderne i bedriften skal benytte til kompetanseutvikling og hvordan dette skal dokumenteres og følges opp, drøftes og avtales. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med medarbeiderne, å foreta kartlegging og initiere tiltak. Kartleggingen oppdateres en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og framtidig behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler. Kostnader til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar.
3. Virksomheten skal tilby den enkelte medarbeider kompetansehevende tiltak, og legge til rette for gjennomføring. Det skal årlig utarbeides en plan for individuelle tiltak i samarbeid med den enkelte medarbeideren.

4. Frister for gjennomføring av punkt 2 og 3 avtales mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver årlig.

§ 14 Videreutdanning og stipendpermisjon

A. Rett til permisjon med lønn

Ved permisjon for bruk av tildelte pressestipendier utbetales lønn i inntil 1 måned utover ferien. Forutsetningen er at Discovery Networks Norway har fortrinnsrett til det journalistiske stoff medarbeideren produserer under eller som følge av stipendet.

Bedriften vil gi permisjon med lønn til etter- og videreutdanning innenfor en ramme på 1 kursdag pr. ansatt pr. år, fordelt på alle former for kurs og utdanning. Bedriften godkjenner kursdeltakelse i hvert enkelt tilfelle.

Discovery Networks Norway vil etter søknad kunne gi permisjon til annen etter- og videreutdanning der vesentlige bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det. Det vil herunder kunne gis permisjon med full lønn for deltakelse i kurs og studier, samt bruk av utdanningsstipendier. Også til annen videreutdanning vil Discovery Networks Norway yte lønn på nærmere vilkår, som avtales på forhånd samtidig med avtale om permisjonstidens lengde.

Merknad:

Partene er enige om at man bør benytte plansøknader i Discovery Networks Norway. Om vesentlige driftsmessige hensyn unntaksvis tilsier at en medarbeider ikke kan gjennomføre kurs på gitte tidspunkter, vil medarbeideren tilpasse seg dette når det søkes.

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

Etter gjennomgått kurs/opplæring leverer arbeidstakeren en skriftlig rapport for å kunne vurdere opplæringsverdien av kurset.

B. Rett til ulønnet permisjon

Medarbeiderne kan dessuten søke om ulønnet permisjon for annen yrkesrettet utdanning ved for eksempel midlertidig ansettelse i produksjonsselskaper eller annen medievirksomhet. Forutsetningen er at virksomheten ikke er i konkurranse med Discovery Networks Norway og at vesentlige bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det.

Discovery Networks Norway vil se positivt på slike søknader. Søknader avgjøres endelig av ledergruppen i Discovery Networks Norway.

§ 15 STUP-ordning

Partene er innstilt på å medvirke til den enkelte medarbeiders faglige utvikling, gjennom videreutdanning i og utenfor bedriften.

Mellom partene opprettes en egen avtale om en bransjefinansiert ordning for etter- og videreutdanning for dem som omfattes av denne overenskomst. Denne ordning finansieres av Discovery Networks Norway etter nærmere avtale mellom partene. For inneværende år settes satsen pr. NJ-medlem til kr. 1.500,-.

Merknad:

Denne ordningen skal organiseres på tilsvarende måte som øvrige ordninger.

Partene er enige om at det skal etableres et eget fond for NJs medlemmer. Partenes skal møtes i perioden og utarbeide nærmere retningslinjer for bruken av midlene.

§ 16 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan medarbeider tilstå velferdspermisjon med lønn inntil 2 uker.

Protokolltilførsel:

De nærmere kriterier for innvilgelse av velferdspermisjon gjøres til gjenstand for lokal særavtale.

Partene er likevel enige om at det ved flytting skal gis permisjon inntil 1 dag.

Ved eksamen ved utdanning på fritid gis det fri til eksamensdager pluss to lesedager for hvert fag.

§ 17 Ferie

Hvor annet ikke er avtalt, gjelder ferielovens bestemmelser.

Medarbeidere som omfattes av denne avtalen har rett til 5 ukers ferie. Feriepenger utbetales med 12 %.

Redaksjonelle medarbeidere/NJ-medlemmer som har fem års tjeneste i Discovery Networks Norway eller minst ti års ansiennitet som redaksjonell medarbeider ved ferieårets begynnelse, skal ha en ukes ekstra ferie (6 virkedager) med full lønn.

Merknad:

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

§ 18 Reiser i bedriftens tjeneste

Under reiser i bedriftens tjeneste ytes medarbeiderne godtgjørelse etter Statens reiseregulativ.

Merknad:

Partene er enige om at alle medarbeidere som skal på reiseoppdrag for Discovery Networks Norway, kan ta ut forskudd på reisegodtgjørelse.

§ 19 Oppsigelse

Oppsigelse skal gis skriftlig med minst 3 måneders varsel. Oppsigelsesfristen er gjensidig. Se dog aml. § 15-3 nr 3.

Av hensyn til Discovery Networks Norways virksomhet kan det i oppsigelsestiden være nødvendig i større eller mindre grad å endre medarbeidernes arbeidsoppgaver, eventuelt kan om saklige grunner for dette foreligger, medarbeideren fritas for arbeidsplikt i oppsigelsestiden.

§ 20 Arbeid under konflikt

Discovery Networks Norway og NJ er enige om at ansatte som er medlem av NJ, ikke skal kunne pålegges spesielle forpliktelser med hensyn til arbeid i bedriftens andre avdelinger under konflikt.

§ 21 Opphavsrett

Partene viser til lov om opphavsrett til åndsverk m.v. og lov om rett til fotografi hva gjelder rettighetsovergang og opphavsrettslige forhold forøvrig.

Intet salg av stoff eller bilder - heller ikke ved faste avtaler - må skje på en slik måte at det er krenkende for opphavsmann, fotograf eller fjernsynsselskap. Det samme gjelder ved eventuell reprise eller annen gjenbruk av stoff.

Redaktør og redaksjonsstab skal påse at det ikke brukes stoff fra andre når det går utover sitat- og låneretten, med mindre det foreligger avtale om det. Kilden skal angis dersom ikke annet er avtalt.

Utgiveren kan ikke videreselge kunstverk f.eks. i form av tegninger/grafikk uten samtykke fra kunstneren. Etter førstegangs gjengivelse av slikt disponerer kunstneren dette til bruk andre steder innenfor rammen av alminnelig lojalitet. Dog slik at Discovery Networks Norway - der det av praktiske grunner er nødvendig - kan kreve å beholde originalene i sitt arkiv så lenge Discovery Networks Norway trenger dem for utnyttelsen av sine øvrige rettigheter.

Bestemmelsene i denne paragraf er ikke til hinder for at medarbeideren utnytter generelle kunnskaper og erfaring vunnet gjennom arbeidsforholdet til f.eks. å skrive bøker, artikler e.l.

Informasjon

Discovery Networks Norway skal om tillitsvalgte ber om det, informere dem om bruken av programmene som faller inn under avtalen, og om den kommersielle virksomheten som er bygget på disse. Ved nyansettelser skal medarbeiderne informeres særskilt om eventuelle stoffutvekslingsavtaler som måtte foreligge.

Vederlag for nye programideer

Vederlag for nyskapende programidéer ytes etter avtale.

§ 22 Arbeid og fritid

Redaksjonelle medarbeidere råder selv over sin fritid.

Arbeidstakeren kan ikke uten tillatelse påta seg arbeidsoppgaver for andre TV-selskaper eller produksjonsselskaper som er leverandør til andre TV-selskaper. Arbeidstakeren kan heller ikke uten tillatelse fra arbeidsgiver påta seg faste arbeidsoppgaver for andre mediebedrifter som aviser, ukeblader o.l.

Nektelse av å ta eksterne oppdrag må ha saklig begrunnelse.

Hvis selskapet innen rimelig tid gjør innsigelser, må medarbeideren ikke påta seg det eksterne oppdraget før saken er avklart.

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

§ 23 Kurs for tillitsvalgte

Discovery Networks Norway betaler reise og opphold med inntil 1 overnatting for inntil 4 personer pr. år for deltagelse i faglig kurs hvor temaene skal ligge innenfor vernearbeid, produktivitet, økonomi, tariff- og samarbeidsspørsmål. Deltagerne kan være tillitsvalgte, styremedlemmer, medlemmer av forhandlingsutvalg og NJ-medlemmer som skal stille til valg for slike funksjoner.

Kursene arrangeres av NJ og legges til Oslo-området.

§ 24 Forholdet til individuell arbeidsavtale

Tariffavtalen skal ikke forringe lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte når disse vilkår er gunstigere enn dem som er fastsatt i overenskomsten. De som har hatt bedre vilkår, beholder disse.

§ 25 Andre ytelser

1. Medarbeidere som omfattes av denne avtalen får dekket telefonkostnader i henhold til de enhver tid gjeldende retningslinjer for bedriften og innenfor gjeldende skatteregler.
2. De redaksjonelle medarbeidere som etter avtale mellom bedriften og de tillitsvalgte har behov for det, gis ett avisabonnement levert på hjemsted/arbeidssted etter valg.
3. Ansatte som trenger briller/kontaktlinser fordi de arbeider ved dataskjerm, får dekket slike utgifter etter de enhver tid gjeldende regler gitt i medhold av arbeidsmiljøloven.

§ 26 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. august 2024 og gjelder til og med 31. juli 2026 og videre for to år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med 2 måneders varsel.

§ 26 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

1. Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Discovery Networks Norway og NJ om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår. Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i de respektive organisasjoners organer.
2. Hvis partene representert ved de respektive organisasjoners organer ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 31. juli 2025).

Oslo 23. August 2024

DISCOVERY NETWORKS NORWAY AS

NORSK JOURNALISTLAG