

Overenskomst, del B
mellom
Norsk rikskringkasting (NRK)
på den ene side og
NRK Delta
på den annen side

1. april 2022 – 31. mars 2024

Versjon 1.2

INNHOOLD

§ 1	AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE	3	§ 9	PARAGRAFEN UTGÅR	18
§ 2	LØNSSYSTEM FOR NRK	3	§ 10	PERMISJONER OG FRAVÆR	19
2.1	Lønssystem	3	10.1	Lønn under sykdom (se også § 11.5)	19
2.2	Lønssystem for ledere	4	10.2	Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjoner	19
2.3	Ekstra fridag	5	10.3	Lønn under militærtjeneste	21
§ 3	LØNSSYSTEM FOR REDAKSJONELLE STILLINGER	5	10.4	Velferdspermisjon med lønn	21
3.1	Lønssystem for journalister	5	10.5	Permisjon uten lønn	21
§ 4	LØNNS- OG TJENESTEANSIENNITET	8	§ 11	ANDRE BESTEMMELSER	22
4.1	Definisjon	8	11.1	Flyttegodtgjøring	22
4.2	Godskrivningsregler	8	11.2	Ytelse ved dødsfall	22
4.3	Særskilte godskrivningsregler for journaliststillinger	8	11.3	Gruppelivsforsikring	22
4.4	Permisjoner som medregnes i lønns- og tjenesteansienniteten	8	11.4	Ulykkesforsikring (se også § 11. 5)	22
§ 5	BEREGNING OG UTBETALING AV LØNN	9	11.5	Felles bestemmelser for §§ 10.1 og 11.4	23
§ 6	ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER	9	11.6	Utviklingsmidler	23
6.1	Generelt	9	11.7	Regulering av særlige tillegg	23
6.2	Arbeidstidens lengde	9	11.8	Andre forhold	24
6.3	Plassering av arbeidstiden	10	§ 12	Kompetanse	24
6.4	Særavtaler om arbeidstidsbestemmelser	10	§ 12a	LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV	24
6.5	Utarbeidelse av arbeidsplaner	10	§ 13	24	
6.6	Endring av og i arbeidsplaner m.v.	11	§ 14	LÆRLINGELØNN	24
6.7	Nattarbeid	11	§ 15	OPPHAVSRETT	25
6.8	Arbeid på søn-, helge- og høytidsdager	11	15.1	Allmenne regler	25
6.9	Ukentlig fritid	11	15.2	Avtalens virkeområde	25
6.10	Hvile- og spisepauser	11	15.3	Arbeidstakerens restrett	26
6.11	Overtidsarbeid	12	15.4	Vern av opphavsmennenes ideelle rettigheter	27
6.12	Beredskap, vaktordninger og tilgjengelighet..	12	15.5	Vederlag	27
§ 7	GODTGJØRELSE FOR SÆRLIG ARBEID	13	§ 16	ANSETTELSESFORHOLD	28
7.1	Overtidsarbeid	13	16.1	Deltid	28
7.2	Nattarbeid, lør- og søndagsarbeid, m.v.	14	16.2	Prøvetid	28
7.3	Helge- og høytidsdager	14	16.3	Om plassering til annen stilling	28
7.4	Hyppig helgearbeid	15	16.4	Oppsigelse	28
7.5	Kompensasjon ved endring av arbeidsplaner	15	16.5	Oppsigelsesfrister	28
7.6	Reisetillegg	16	16.7	Midlertidig ansatte og vikarer	28
7.7	Tillegg for vaktordninger	16	§ 17	AVTALEFESTET FERIE OG ANDRE FERIEBESTEMMELSER	29
7.8	Smusstillegg	16	§ 17A	INNDRAGELSE AV FERIE	29
7.9	Risikotillegg	16	§ 18	FRIDAGER FOR MEDARBEIDERE OVER 62 ÅR	30
7.10	Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden	16	VEDLEGG 1	Personalpolitiske føringer	31
§ 8	REISE PÅ OPPDRAG FOR NRK AS	17			
8.1	Definisjoner, presiseringer	17			
8.2	Arbeidstid på reiser	17			
8.3	Regulativ for reiser	18			

§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE

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

Overenskomsten omfatter faste og midlertidige ansatte i NRK AS.

Lederstillinger på nivå 1, 2 og 3 i NRK ASs 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, Nito-gruppen og Tekna-gruppen i NRK)

2.0 Partene understreker at man ved ansettelse og senere lønns plassering skal unngå lønnsforskjeller mellom ansatte 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 medarbeiderne.

Partene er enige om å arbeide aktivt og målrettet for likestilling og for å hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven og Arbeidsmiljøloven.

2.1 Lønnssystem

2.1.1 Lønnssystemets oppbygging.

Fastlønn for ansatte i stillinger som omfattes av denne paragrafs virkeområde er bygget opp av stillingens grunnlønn i henhold til lønnsplan og lønnstabell (A- og B-tabellene følger som vedlegg), samt tilleggslønn. Ansvarstillegg og variable lønnselementer som ulempetillegg og overtidsgodtgjøring kommer i tillegg til fastlønn.

2.1.2 Virkeområde

Lønnssystemet omfatter de stillinger som er beskrevet i denne avtales vedlegg 2, Lønnsplaner.

2.1.3 Lønnsplaner – innplassering og ansiennitetsopprykk

Grunnlønn for den enkelte stilling fremkommer av stillingens innplassering på lønnstrinn i henhold til lønnsplan og inkludert eventuelle tillegg for ansiennitet.

Innplassering og opprykk gis etter de regler som gjelder i § 4.2 og på de enkelte lønnsplaner. Ansatte med mastergrad eller tilsvarende tidligere utdanning innplasseres på lønnstrinn 26 eller høyere. Ansatte med bachelorgrad eller tilsvarende tidligere utdanning godskrives med tre års lønnsansiennitet. Ved avansement fra direkte plassert stilling til stilling med stige med minst samme topplønn som den direkte plasserte stilling, beholdes tidligere lønn som en personlig ordning.

2.1.4 Endring av lønn

Det kan i tariffperioden også gis lønnsendringer uavhengig av tariffoppgjøret dersom det:

- 1) i forbindelse med omlegging av arbeidsoppgaver har skjedd vesentlige endringer (i rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tidsrom) i de forhold som er lagt til grunn ved lønns plasseringen.

Merknad:

Dette gjelder også når omleggingen skjer i forbindelse med endring i karriere- og tjenestegjøringsplan.

- 2) gjennomføres effektiviseringstiltak.
- 3) er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.
- 4) med bakgrunn i faglig dyktighet, selvstendighet, arbeidsprestasjon/ -resultater, samarbeid og kunnskapsdeling bør gis personlige tillegg.
- 5) foreligger skjevheter mht en stillings lønns plassering.

NRK AS informerer to ganger i året om lønnsutviklingen, og partene drøfter erfaringene.

2.1.5 Ansvarstillegg

2.1.5.1 Arbeidsledertillegg

Arbeidsleder med direkte arbeidslederfunksjon skal avlønnes med ett lønnstrinn mer enn de arbeidstakere arbeidslederen har den direkte ledelsen av.

Slikt tillegg kan bare tilstås så lenge arbeidslederen innehar en reell arbeidslederfunksjon.

Reglene om arbeidsledertillegg kommer ikke til anvendelse dersom en arbeidsleder har samme eller lavere lønn som den han leder, dersom dennes lønn er resultat av personlig avlønning eller alternativ karrierevei.

2.1.5.2 Stedfortredergodtgjøring

Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren den høyere stillings lønn, når vedkommende overtar stillingens fulle arbeids- og ansvarsområde.

For faste stedfortredere kan det avtales en fast månedlig eller årlig stedfortredergodtgjørelse.

2.1.5.3 Funksjonstillegg

Det er anledning til å gi tidsbegrensede personlige tillegg, knyttet til vesentlige endringer i funksjon og ansvarsområde.

Størrelsen på tillegget fastsettes basert på vurdering av grad av arbeidets kompleksitet, kompetanse og ansvar.

2.1.6 Tillegg for utdanning

Medarbeidere som under sitt arbeidsforhold i NRK gjennomfører og avslutter etter- og videre- utdanning på universitets- eller høyskolenivå, skal gis et utdanningstillegg på kr 3 000 pr 15 studiepoeng. Tilsvarende gis for utenlandsk utdanning. Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

Dersom etter- og videreutdanning på annen måte gir lønnsøkning etter NRKs lønnsystem, gis ikke utdanningstillegg etter dette punktet.

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

Merknad:

Utdanningstillegg godkjent før 1. april 2022 oppjusteres ikke.

2.2 Lønnsystem for ledere

2.2.1 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.

2.2.2 Årlig lønnsregulering

I lønnsforhandlingene avtales det en ramme for individuelle tillegg som administrativt fordeles etter fastsatte kriterier. Kriteriene fastsettes etter drøftinger mellom partene.

Det kan årlig gis en engangssum på inntil kr 40 000 basert på innsats og resultater.

2.3 Ekstra fridag

Alle medarbeidere med unntak av journalistgruppen, har en ekstra fridag med full lønn.

Retten til fridag 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 fridagen i løpet av året.

Fridagen 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. Lønnskompensasjon tilsvarer en daglønn inklusive tillegg, jf. § 5.1.

§ 3 LØNSSYSTEM FOR REDAKSJONELLE STILLINGER

3.0 Partene understreker at man ved ansettelse og senere lønsvurdering 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 Lønssystem for journalister

3.1.1 Lønssystemets oppbygging

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

Midlertidig og fast ansatte skal likebehandles. Tilleggene, herunder opphavsrett og gjennomsnittsberegning, utbetales forholdsmessig.

3.1.2 Virkeområde

Lønssystemet for journalistgruppen omfatter journaliststillinger.

3.1.3 Minstelønnsatser

Følgende lønnsatser gjelder fra 1. april 2022:

Begynnersats	kr 488 950
Etter 2 år	kr 497 150
Etter 4 år	kr 505 350
Etter 6 år	kr 513 515
Etter 8 år	kr 521 750
Etter 10 år	kr 529 950
Etter 12 år	kr 538 200
Etter 14 år	kr 546 350
Etter 16 år	kr 554 550
Etter 18 år	kr 562 800
Etter 20 år	kr 570 950

Etter 25 år kr 579 150
Etter 30 år kr 587 350

3.1.4 Tillegg for utdanning

3.1.4.1 Ved ansettelse

Medarbeidere som har tatt utdanning på universitets- eller høyskolenivå, gis ved ansettelse en økning av individuell lønn på kr 4 000 pr. 30 studiepoeng. Tilsvarende gis for utenlandsk utdanning. Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

3.1.4.2 Videre- og etterutdanning

Medarbeidere som under sitt arbeidsforhold i NRK gjennomfører og avslutter etter- og videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå, gis et utdanningstillegg på kr 3 000 pr 15 studiepoeng. Tilsvarende gis for utenlandsk utdanning. Dette tillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes og gjelder utdanning fullført etter 1. april 2022.

3.1.4.3 Krav om utdanningstillegg fremsettes av den enkelte overfor nærmeste leder. Sammen med kravet vedlegges dokumentasjon på 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:

Utdanningstillegg godkjent før 1. april 2022 oppjusteres ikke.

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 lønnsvurdering

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 lønnsmessige skjjevheter som ikke er saklig begrunnet. I den forbindelse skal det gjøres en lønnsvurdering av alle redaksjonelle medarbeidere i NRK.

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

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 50 000. 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 45 000 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.

Tilkallingsvikarer avlønnes på samme måte som fast ansatte. Ved lønnsfastsettelsen skal tilkallingsvikarene likebehandles med øvrige ansatte med samme kompetanse og arbeids- og ansvarsområde i avdelingen. Før arbeidsavtale inngås og lønnen fastsettes, skal det finne sted et møte mellom arbeidsgiver og arbeidssøker om lønns- og arbeidsvilkår, jf. pkt. 3.1.5.1.

NRK skal en gang i året oversende NRK Delta en oversikt over tilkallingsvikarer som er medlem av NRK Delta. Oversikten skal innebære navn, ansettelsessted, ansiennitet og individuell lønn.

Faste tillegg som opphavsrett, gjennomsnittsberegning og eventuelt ansvarstillegg utbetales forholdsmessig. Øvrige tillegg utbetales i henhold til denne avtale.

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 40 000 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. Lønnskompensasjon tilsvarer en daglønn inklusive tillegg, jf. § 5.1.

§ 4 LØNNS- OG TJENESTEANSIENNITET

4.1 Definisjon

Tjenesteansiennitet er lik den samlede tjenestetid i NRK AS. Lønnsansiennitet baserer seg på tidligere utdanning og erfaring og blir beregnet etter NRK ASs godskrivningsregler.

Lønnsansiennitet brukes kun for å fastsette lønn.

Utgangspunktet for beregning av lønnsansiennitet er den 1. i måneden, slik at den som tiltrer i første halvpart av måneden får den 1. som utgangspunkt og den som tiltrer etter den 15. får den 1. i påfølgende måned som utgangspunkt.

4.2 Godskrivningsregler

4.2.1 All praksis av betydning for den enkelte stillings innhold og utførelse, herunder også omsorgstjeneste i hjemmet, godskrives fullt ut. Dersom det anses nødvendig for å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft, er det anledning til å forbedre lønnsansienniteten ut over det som følger av godskrivningsreglene.

Merknad:

Gjelder nyansettelser i NRK AS, og skifte av stilling etter søknad fra ansatte etter 01.05 2000.

4.2.2 Dersom ikke annet er bestemt beholdes lønnsansienniteten ved overgang fra en stilling til en annen. Dette gjelder også ved overgang fra deltidsstilling på 15 timer eller mer pr uke til heltidsstilling.

4.2.3 Dersom arbeidstaker som følge av organisatoriske endringer eller nedbemanning blir overført til eller tilbudt lavere lønnet stilling, beholder vedkommende sin nominelle fastlønn. Den nominelle lønnen beholdes inntil den lavere stillings fastlønn blir lik eller høyere. Skjer overgangen til lavere stilling etter eget ønske, gjelder ikke denne paragrafen.

4.3 Særskilte godskrivningsregler for journaliststillinger

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

4.4 Permisjoner som medregnes i lønns- og tjenesteansienniteten

Følgende permisjoner regnes med i lønns- og tjenesteansienniteten:

- Permisjon med hel eller delvis lønn.

- Permisjon ved oppdrag i arbeidstakerorganisasjon og offentlig verv.
- Permisjon uten lønn ved militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og sivilteneste.
Permisjon uten lønn for omsorgsarbeid.
- Permisjon uten lønn for å utdanne seg videre for tjeneste i NRK AS med inntil 3 år.

NRK AS kan bestemme at også annet fravær regnes med i lønns- og tjenesteansienniteten.

§ 5 BEREKNING OG UT BETALING AV LØNN

5.1 Månedslønn er årslønn dividert med 12. Daglønn er månedslønn dividert med 22. Med timelønn i 7.1.3, 7.3.1, 7.3.2, 7.3.3 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.

Timebasert kompensasjon 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 lønningdagen på lørdag, søndag, helgedag eller høytidsdag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

§ 6 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

6.1 Generelt

6.1.1 Reglene er basert på at NRK AS tar alle avgjørelser i programpolitiske spørsmål herunder tidspunkt for optak 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 frita arbeidstaker fra slik endring når denne av vektige sosiale grunner ber om det. Arbeidsgiver plikter å frita 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 ved kurs eller seminarer (jf. 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, jf. § 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 skal være tilgjengelig på mobiltelefon for å utføre nødvendig arbeid, og om oppgaven krever det, møte fysisk på arbeidsstedet, 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 å utføre arbeid som ikke krever fysisk møteplikt, omregnes i forholdet 1:7.

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 21 000. 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 og 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.

For nødvendig arbeid som ikke krever fysisk oppmøte på arbeidsstedet betales overtid iht. Overenskomstens § 7.1 for arbeidstid avrundet oppad til nærmeste halvtime.

For nødvendig arbeid som krever fysisk 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 overtidarbeid utbetales en overtidsgodtgjøring på timelønn tillagt et overtidstillegg på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidarbeid mellom kl 20.00 og kl 07.00 mandag til fredag og for overtidarbeid 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 overtidarbeid som begynner kl 02.00 eller tidligere og som slutter etter kl 07.00, betales 100 % overtidsgodtgjøring også for den del av overtidarbeidet som faller etter kl 07.00.

7.1.5 Etter avtale mellom NRK AS og arbeidstaker i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtidarbeid 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 overtidarbeid hvor arbeidstaker tilkalles til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 2 timers overtidsgodtgjørelse.

Opphold på 2 timer eller mindre mellom ordinær arbeidstid og pålagt overtidarbeid 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 31 500 og kr 75 000 pr år. Kr 31 500 utbetales i månedlige rater. På slutten av året vurderer leder om medarbeider skal få økt tillegg basert på grad av arbeidsbelastning og uttak av fri. Det totale beløpet kan være opp til kr 75 000.

- 7.1.9 Pålagt tjeneste på ukefriday eller annen friday i henhold til fastsatt arbeidsplan, er overtid-arbeid 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 time-betaling 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 (gjeldende fra 1. juli 2022):

	Fra 1. juli 2022	
For arbeid mellom kl 17.00 og 20.00	kr 50,24	pr klokke-time
For arbeid mellom kl 20.00 og 24.00	kr 109,72	pr klokke-time
For arbeid mellom kl 00.00 og 02.00	kr 135,72	pr klokke-time
For arbeid mellom kl 02.00 og 05.00	kr 177,29	pr klokke-time
For arbeid mellom kl 05.00 og 07.00	kr 184,23	pr klokke-time

For ordinært arbeid mellom kl 07.00 og 08.00 utbetales dersom arbeidet i henhold til oppsatt arbeidsplan starter mellom kl 00.00 og 07.00 kr 122,44 pr time.

Medarbeidere som etter §§ 7.2.1, 7.2.2 og 7.6.1 har fått utbetalt kompensasjon som overstiger kr 14 465 kompenseres med 1 friday, uavhengig av lengden på arbeidsdagen som tas ut som friday. Det gis ytterligere en friday hver gang kompensasjonen passerer nye kr 14 465.

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 65,25 pr arbeidet klokke-time 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 pinseaften. 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 1½ 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 830 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, 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 405,05.

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 avreisedag 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 i stedet for ulempetilleggene i §§ 7.2 og 7.4. Tillegget beregnes etter faktisk ulempe i turnusen.

7.8 Smusstillegg

Arbeidstakere på Transportkontoret som har sin hovedarbeidsplass på bilverkstedet og arbeidstakere i Kostymegruppen som har sitt hovedvirke i fargeriet eller med spesielle effekter, gis et tillegg på kr 1 900 pr år.

7.9 Risikotillegg

For tjeneste i risikofylte områder utbetales et risikotillegg på kr 1 200 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 risikosonen. 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 11 730 pr år.

Arbeidstakere som går på ikke-periodiske arbeidsplaner gis en kompensasjon på kr 27 030 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.

Endringen gjelder med virkning fra 1. august 2021.

§ 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 enkeltdager 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.
- Merknad:
Flyreiser og venting i transit er per definisjon reisetid.
- 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 Regulativ for reiser

- 8.3.1 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. Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler.
- 8.3.2 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.
- 8.3.3 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.
- 8.3.4 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.
- 8.3.5 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 skjøtte, 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 tilsettingsforholdet 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 stønadsperiode 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 stønadsperiode i henhold til folketrygdlovens bestemmelser, gis en annen, dersom vedkommende har omsorg for barnet

og fyller vilkårene i § 10.2.1 om tjenestetid, tjenestefrihet 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 slutfase) 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

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 og pliktig polititjeneste.

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 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 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.

10.4 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 skolestart/oppstart skolefritidsordning: til sammen inntil 3 dager
- Konfirmasjon i nærmeste familie: konfirmasjonsdagen
- Eget bryllup eller bryllup i nærmeste familie: 1dag
- 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.
- Deltagelse 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, jf. 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 Utviklingsmidler

11.6.1 Det avsettes kr 1 200 pr ansatt pr år innen STUP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jf. Protokoll 03/22.

11.6.2 Det avsettes kr 1 200 pr ansatt pr år innen STIP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jf. Protokoll 04/22.

11.7 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.

11.8 Andre forhold

- 11.8.1 Ordningen for anskaffelse av uniformer og vareklær, samt arbeidstøy i forbindelse med utearbeid, 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 KOMPETANSE

Det vises til Hovedavtalens § 44 Kompetanseutvikling og A-delens pkt 5 Etter- og videreutdanning.

NRK legger hvert år fram mål og strategi for fremtidig utvikling. Dette skal danne grunnlag for kartlegging av kompetansebehovene. Behov og plan for kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning skal drøftes i samarbeidsutvalgene.

Der hvor det er gap mellom NRKs nåværende kompetanse og fremtidig behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak, eller med andre virkemidler. Kostnader til kompetanseheving i samsvar med NRKs behov er bedriftens ansvar.

Det er NRKs ansvar å foreta kartlegging og initiere kompetansehevende tiltak i samarbeid med den enkelte medarbeider.

§ 12A LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV

Den enkelte medarbeiders behov i de ulike fasene i yrkeslivet skal hensyntas. Partene er enige om å arbeide med å tilrettelegge forholdene, slik at alle arbeidstakere gis like muligheter. Bedriften skal i sin personalpolitikk ivareta likestillingsperspektivet ved ansettelse, forfremmelser, lønnsfastsettelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning.

De lokale parter er enige om å drøfte livsfasepolitikk og mangfold på SU 1 en gang i året.

Formålet med livsfasepolitikk, mangfold og likestilling er å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes behov ivaretas.

§ 13

§ 14 LÆRLINGELØNN

Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 års læretid i virksomhet. Læretiden i virksomheten skal som hovedregel bestå av 50 % opplæringstid og 50 % verdiskapningstid. Det antas at verdiskapingsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapingen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50 % av nyutdannet fagarbeiders lønn i virksomheten.

Normalskalen er:

Halvår	1	2	3	4	5	6	7	8
%	skole				30	40	50	80

Innenfor denne rammen kan det i den enkelte virksomhet avtales en annen skala.

Ved annen fordeling enn 50/50 mellom opplærings- og verdiskapningstid iht. godkjente fagplaner, fastsettes satsene ut fra den aktuelle fordeling.

Ansatte som ønsker å avlegge fagprøve i henhold til lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa § 3-5 (tidligere lov om fagopplæring § 20) i samsvar med virksomhetenes behov, får rettigheter iht. HA § 44.

For å sikre tilgang på lærlinger i NRK, skal partene drøfte tiltak som støtte til læremateriell, til oppholdsutgifter og til reise- og flytteutgifter.

Ved overtidarbeid skal lærlingene minst lønnes i ltr 20.

For lærlinger som ikke består ordinær fagprøve, kan ny fagprøve avlegges etter lov om grunnskolen og den vidaregående opplæringa § 3-4. NRK kan inngå avtale med lærling om forlenget læretid slik at ny prøve kan avlegges.

§ 15 OPPHAVSRETT

15.1 Allmenne regler

15.1.1 Hvem avtalen omfatter

Bestemmelsene omfatter ansatte opphavsmenn i NRK AS som er medlemmer av NRK Delta.

Disse bestemmelsene avløser avtale av 1. februar 1990 om anvendelse av NRK ASs 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 ASs 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 ASs virksomhet, jf. 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 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 tilgjengeligjøring 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 ASs 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. NRK Delta skal varsles i slike tilfeller.

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

15.3.3 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 ASs 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 4 500 pr år.

15.5.2 Inntektsdeling

Partene er enige om en fordeling av NRK ASs 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 ASs 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. Vilkårene er at NRK ASs 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 parters økonomiske interesser. De tillitsvalgte har rett til innsyn i alle forhold som knytter seg til

beregning av opphavsmannens vederlag, herunder datterselskapenes regnskapsmessige grunnlag for beregning av NRK ASs inntekter på de overdratte rettigheter denne avtale omhandler.

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

§ 16. ANSETTELSESFORHOLD

16.1 Deltid

Heltid skal være hovedregelen i NRK. Behov for deltidsansettelser skal drøftes. 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 Omplussing 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, jf. 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.

16.7 Midlertidig ansatte og vikarer

16.7.1 Arbeidstakere som i mer enn 9 måneder har vært midlertidig ansatt med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) a) og b), og er i et arbeidsforhold med NRK, har mulighet til å søke på internt utlyste faste stillinger i samme divisjon under følgende forutsetninger:

- Hvis ingen fast ansatte innplasseres eller ansettes, skal søkere som er midlertidig ansatt i samme divisjon vurderes for stillingen dersom den fortsatt skal besettes
- Hvis den aktuelle stillingen utlyses eksternt, videreføres den midlertidiges søknad
- Den midlertidige skal få en tilbakemelding i tråd med NRKs rekrutteringspolicy.

16.7.2 Vikarer har rett til videreføring av vikariatet dersom stillingshaverens fravær vedvarer eller forlenges, og NRK beslutter at det samme arbeidskraftbehovet fortsatt skal dekkes. Dersom NRK velger å dekke arbeidskraftbehovet med en fast ansatt bortfaller denne retten

§ 17. AVTALEFESTET FERIE OG ANDRE FERIEBESTEMMELSER

(Bestemmelsen er hentet fra overenskomstens A-del, og skal endres i samsvar med denne.)

- 17.1 Partene har forskuttet den femte ferieuken, jf. 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 feriepenger skal være 12 % av feriepenges grunnlaget, 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 feriepenger.

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

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, jf. 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 ivaretatt, 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.

§ 17A INNDRAGELSE AV FERIE

Inndragelse av godkjent ferie mindre enn 14 døgn før feriens start, kompenseres med endringstillegg (100%) tilsvarende normal arbeidsdags lengde.

Merknad 1:

Bestemmelsen har ingen kobling til overenskomsten del A.

Merknad 2:

Bestemmelsen endrer ikke arbeidstakers krav på erstatning etter ferieloven § 6 (3)

§ 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.

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 ivaretatt 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 flere dager i påske-, pinse-, jule- og nyttårshelg skal så langt det er mulig få disse arbeidsdagene lagt etter hverandre (forutsetter dispensasjon fra Arbeidstilsynet).
- B. Arbeidsplaner bør fortrinnsvis settes opp slik at arbeid på to eller flere 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 flere 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.
- H. 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.