

PROTOKOLL 3/2024

År 2024, den 19.-26. april ble det med hjemmel i overenskomstens del A avholdt forhandlingsmøter mellom Norsk rikskringkasting AS og Creo om lønnsregulering for andre avtaleår.

Til stede på ett eller flere møter var:

Fra Norsk rikskringkasting:

Olav Peter Hypher
Lars Harald Alstadsæter
Camilla Steenbuch
Line Østby
Åse Westrum
Ole André Hansen
Vegar Breimo
Anne Øye
Nikolai Wiik Rindedal
Torbjørn Henriksen
Katrine Stenberg
Merete Jacobsen
Knut Kleven Walseth
Charlotte B. Christoffersen

Fra Creo:

Clare Farr
Marius Flatby
Joakim Nordin

Som grunnlag for møtet forelå:

- Protokoll fra sentrale forhandlinger mellom Spekter og LO Stat av 9. og 10. april 2024.
- Creos krav av 19., 23. og 25. april 2023.
- NRKs tilbud av 22., 24. og 26. april 2023.

Etter møter og særmøter har partene kommet til enighet om følgende:

I. LØNNSTILLEGG

- 1) Det gis et generelt tillegg på kr. 36 000 pr. år til alle medlemmer inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 10. april 2024 mellom Spekter og LO Stat. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2024.
- 2) Alle medlemmer skal som et minimum være sikret en regulering av individuell lønn med 5,0 % med virkning fra 1. april 2024.
- 3) Det settes av kr. 1 000 pr. medlem i musikergruppen og til øvriggruppen til en pott med virkning fra 1. september 2024.
- 4) Det settes av kr. 600 pr. medlem tilhørende journalistgruppen til en pott med virkning fra 1. september 2024.
- 5) Minstelønnsatsene i § 3.1.3 økes med 5,0 % med virkning fra 1. april 2024.
- 6) Medarbeidere som ved ansettelse har fag-/svennebrev godskrives med kr. 7 000 ved ansettelse etter 1. april 2024, jf. § 3.1.4.1.
- 7) Medarbeidere som under sitt ansettelsesforhold får fag-/svennebrev godskrives med kr. 7 000 jf. § 3.1.4.2.
- 8) Tillegget i §§ 3.1.4.2 økes til kr. 4 000 pr. 15 studiepoeng.

- 9) Prosjektledertillegget i § 3.1.6.1 økes til minst kr. 60 000 pr. år med virkning fra 1. desember 2024.
- 10) Vaktsjeftillegget i § 3.1.6.2 økes til minst kr. 50 000 pr. år med virkning fra 1. desember 2024.
- 11) Kompensasjon for to eller flere vaktordninger i § 6.12.2.4 økes fra minst kr. 15 000 til minst kr. 50 000 med virkning fra 1. desember 2024.
- 12) Tilgjengelighet i § 6.12.3.1 økes til minst kr. 22 000 med virkning fra 1. desember 2024.
- 13) Ulempetillegg i §§ 7.2.1 og 7.6.1 økes med 6,0 % med virkning fra 1. desember 2024. Innslagspunktet for kompensasjonsfridagen økes tilsvarende.
- 14) Ulempetillegg i ny § 7.2.3 økes med 7,5 % med virkning fra 1. desember 2024.
- 15) Ulempetillegg i ny § 7.4.1 økes med 6,0 % med virkning fra 1. desember 2024.
- 16) Ny ulempefor arbeid fredag innføres i NY § 7.2.2. Det gis et tillegg på kr 58,00 pr. arbeidet klokke time i tidsrommet fredag kl. 20.00 til fredag kl. 24.00 med virkning fra 1. juli 2024. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1. Ny § 7.2.2 inngår i beregningsgrunnlaget for kompensasjonsfridag i § 7.2.1.
- 17) Gjennomsnittsberegningstillegget i § 7.10 økes til kr. 12 900 for periodiske arbeidsplaner og kr. 29 700 for ikke-periodiske arbeidsplaner med virkning fra 1. desember 2024.
- 18) Ulemperekompensasjonen i § 13.1.9 økes med 15 % med virkning fra 1. november 2024.

II. ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN DEL B 2024-2026

§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE

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

Overenskomsten omfatter faste og midlertidige ansatte i NRK AS.

Lærlinger omfattes av overenskomsten, med mindre noe annet er bestemt i § 14.

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.

2.1.5.3 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.

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.

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~~ 4 000 pr 15 studiepoeng. Tilsvarende gis for utenlandsk utdanning. Godkjent fag-/svennebrev etter opplæringslova godskrives med kr 7 000. Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

Dersom etter- og videreutdanning på annen måte gir lønnsøkning etter NRKs lønssystem, 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 2024 oppjusteres ikke.

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.

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

3.1.3 Minstelønnsatser

Følgende lønnsatser gjelder fra ~~1. april 2023~~ 1. april 2024.

Begynnersats	kr 526 950	kr 553 300
Etter 2 år	kr 535 150	kr 561 950
Etter 4 år	kr 543 350	kr 570 550
Etter 6 år	kr 551 550	kr 579 150
Etter 8 år	kr 559 750	kr 587 750
Etter 10 år	kr 567 950	kr 596 350
Etter 12 år	kr 576 200	kr 605 050
Etter 14 år	kr 584 350	kr 613 600
Etter 16 år	kr 592 550	kr 622 200
Etter 18 år	kr 600 800	kr 630 850
Etter 20 år	kr 608 950	kr 639 400
Etter 25 år	kr 617 150	kr 648 050
Etter 30 år	kr 625 350	kr 656 650

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. Godkjent fag-/svennebrev etter opplæringslova godskrives med kr. 7 000 ved ansettelse etter 1. april 2024. 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~~ 4 000 pr. 15 studiepoeng. Tilsvarende gis for utenlandsk utdanning. Godkjent fag-/svennebrev etter opplæringslova godskrives med kr. 7 000. Dette tillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes og gjelder utdanning fullført etter 1. april 2024.

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 2024 oppjusteres ikke.

3.1.6 Ansvarstillegg

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~~ kr. 60 000. 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~~ kr. 50 000 pr. år. Tillegget tildeles etter følgende faglige kriterier:

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

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
- **å bidra til økonomisk forutsigbarhet ved mobilitet**

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.

§ 5 BEREGNING 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.

§ 6 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

6.2 Arbeidstidens lengde

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).

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

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~~ 50 000 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~~ 22 000. Tilleggets størrelse fastsettes av NRK AS, avhengig av yrkesgruppe, omfanget av henvendelser utenfor ordinær arbeidstid og nødvendig responstid.

§ 7 GODTGJØRELSE FOR SÆRLIG ARBEID

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. november 2023~~, 1. desember 2024)

For arbeid mellom kl. 17.00 og 20.00	kr 53,25 kr 56,45	pr. klokke
For arbeid mellom kl. 20.00 og 24.00	kr 116,3 kr 123,29	pr. klokke
For arbeid mellom kl. 00.00 og 02.00	kr 143,86 kr 152,49	pr. klokke
For arbeid mellom kl. 02.00 og 05.00	kr 187,93 kr 199,21	pr. klokke
For arbeid mellom kl. 05.00 og 07.00	kr 195,28 kr 207,00	pr. klokke

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 129,79~~ kr 137,58 pr time.

Medarbeidere som etter §§ 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3, og 7.6.1 har fått utbetalt kompensasjon som overstiger ~~kr 15 333~~ kr. 16 253 kompenseres med 1 fridag, uavhengig av lengden på arbeidsdagen som tas ut som fridag. Det gis ytterligere en fridag hver gang kompensasjonen passerer nye ~~kr 15 333~~ kr. 16 253.

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

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter §§ 7.2.2, 7.2.3 og 7.3.1.

NY 7.2.2 Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide fredag kveld utbetales et tillegg på kr 58,00 pr arbeidet klokke i tidsrommet fredag kl. 20.00 til fredag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

7.2.2-7.2.3 Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide lørdag eller søndag utbetales et tillegg på ~~kr 69,17~~ kr 74,36 pr. arbeidet klokke i tidsrommet lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

7.2.3 7.2.4 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 går likevel inn under reglene i forbindelse med tjeneste som går inn i en oppsatt arbeidsplan.

7.4 Hyppig helgearbeid

7.4.1 **(Endringen gjelder fra ~~1. november 2023~~ 1. desember 2024)** 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. ~~880~~ 932,80 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.

- 7.6.1 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. ~~429,35~~ 455,11.

7.10 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

Arbeidstakere som går på periodiske arbeidsplaner med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter aml. § 10-5, gis en kompensasjon på kr. ~~11730~~ 12 900 pr år.

Arbeidstakere som går på ikke-periodiske arbeidsplaner gis en kompensasjon på kr. ~~27030~~ 29 700 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~~ 1. desember 2024.

§ 9 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 ansettelser, 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.

§ 10 PERMISJONER OG FRAVÆR

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. I vurderingen inngår livsfase-, helsemessige- og velferdsbehov.

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 **med lønn** for å utføre tjeneste som **dømsmann meddommer, skjønnsmann skjønnsmedlem** eller rettsvitne så lenge den aktuelle tjenesten varer.

11.6.1 Det avsettes kr. ~~1 200~~ **1 300** pr. ansatt pr. år innen STUP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. protokoll 03/22.

11.6.2 Det avsettes kr. ~~1 200~~ **1 300** pr. ansatt pr. år innen STIP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. protokoll 04/22.

§12 **KOMPETANSE OG MOBILITET**

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

NRK legger hvert år frem 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.

NRK bør legge vekt på å fremme psykososial tilhørighet og medarbeidernes ønsker og faglige utvikling ved mobilitet, i tråd med NRKs strategi og NRKs kompetansebehov.

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.

~~§12-A~~ Se ny § 9.

§ 13 **SPEIELLE BESTEMMELSER FOR MUSIKERE I KRINGKASTINGSORKESTRET**

13.1.2 Den ukentlige arbeidstiden er 37,5 timer, hvorav inntil 25 timer er orkestertjeneste. På prøvedager kan det settes opp inntil 5 timer orkestertjeneste, alternativt 7 timer ved sammensatte programposter. På opptaksdager kan det settes opp inntil 4 timer orkestertjeneste.

På konsertdager kan det avholdes inntil 3 timer sammenhengende prøve og inntil 2,5 timer konsert/forestillinger, samt 3-timers opera og ballettforestillinger inntil 6 ganger i gjennomsnitt pr år i løpet av en 2 års avregningsperiode. Avregningsperioden er **1.1.2024 til 1.1.2026**.

Ved medvirkning under sammensatte programposter kan prøvetiden utvides til 4 timer og konserttiden til 3 timer, alternativt kan konserttiden reduseres og prøvetiden økes tilsvarende.

På dager med lettmusikkonsserter kan det settes opp inntil 45 minutter prøve i tillegg til 2 sammenhengende konsserter på inntil 1 time og 40 minutter. Oppholdet mellom konsertene skal være 50-60 minutter dersom ikke annet er avtalt med tillitsvalgte. Det skal vises særlig aktsomhet i forhold til lydbelastning ved doble konsserter. På dager med barnekonserter kan det avholdes 2 timer prøver pluss 2 konsserter på inntil 75 minutter, alternativt 3 konsserter på inntil 1 time. Oppholdet mellom konsertene skal være 45-60 minutter hvis ikke annet er avtalt med tillitsvalgte. Avregning av tjenestetid skjer i henhold til oppsatt arbeidsplan.

På flerkonsertdager med samme program kan det settes opp maksimum tre konsserter med en total podietid på maksimum 200 minutter inkludert en eventuell prøve. Prøven skal som regel være ferdig maksimum 60 minutter før første konsert. Inntil to ganger i året kan det settes opp flerkonsertdager med forskjellige program. På slike dager kan det settes opp maksimum tre konsserter med en total podietid på maksimum 135 minutter pr. musiker. Totalprøvetid med pauser kan være maksimum tre timer. På slike dager skal hver musiker ha 5 timer pause mellom sin siste prøve og første konsert.

På flerkonsertdager skal oppholdet mellom konsserter som regel være 45-60 minutter. Pauser mellom konsserter regnes som orkestertjeneste. Samtlige dager med flere konsserter skal belastningssikres hos verneombud og faglig råd i planleggingsstadiet. Avregning av tjenestetid skjer i alle tilfeller i henhold til oppsatt prøveplan. Ordningen med flerkonsserter gjelder som prøveordning fram til 30.06.2026. Eventuelle justeringer foretas ved hovedoppgjøret 2026.

Musikeren har rett til 10 minutters pause pr. time. Tidspunktet for pause fastsettes av NRK AS slik at det tas nødvendig hensyn til arbeidsbelastninger i orkestret. Pauser som ikke benyttes, tillegges arbeidstiden.

Det kan foretas avvik fra § 13.1.2 dersom det er inngått avtale med orkestrets tillitsvalgte.

Merknad:

§ 13.1.2 syvende ledd erstatter § 6.10.1 og 6.10.2.

- 13.1.4. Medvirkningen kan legges når som helst i tiden 09.00 til 24.00 (rammetider). Som en hovedregel legges prøvetiden til formiddag dersom ikke programmessig hensyn, mangel på studio eller produksjonsmessige forhold tilsier noe annet. **Arbeidstid etter kl. 16 skal varsles med minst 4 ukers frist.**
- 13.1.9 Som kompensasjon for ulempe ved reise med overnatting, delt dagsverk, variabel daglig arbeidstid, ettermiddagstjeneste (kl 17.00 - 20.00), kveldstjeneste (kl 20.00 - 24.00), tjeneste på 12 lør- eller søndager gis et tillegg på ~~kr 24 000~~ **27 600**. Merknad: § 13.1.9 erstatter §§ 7.2 og 7.6
- 13.8.2 Arbeidstid på reiser
- 13.8.2.1 Reisetid regnes som arbeidstid. 2/3 av reisetiden avregnes i forhold til den ukentlige orkestertjenesten på 25 timer. Sum av faktisk reisetid og orkestertjeneste skal ikke

overskride 10 timer pr dag på prøvedager og 9 timer på konsertdager. Summen av faktisk reisetid og orkestertjeneste skal ikke overskride 44 timer i løpet av en uke.

På dager med mer enn 4 timer faktisk reisetid, skal summen av prøve og konsert ikke overskride 3,5 timer.-

På dager med klassisk konsert skal den faktiske reisetiden før konsert maksimalt være 4,5 timer.

På dager med lettmusikk konsert skal faktisk reisetid før konsert maksimalt være 6 timer.

På konsertdager skal faktisk reisetid før konsert normalt ikke overstige 4,5 timer. Ved faktisk reisetid utover 4,5 timer før konsert, skal det gjennomføres drøfting. Vurdering fra faglig råd og verneombud skal være en del av drøftingsgrunnlaget.

På dager med mer enn 4 timer faktisk reisetid, skal summen av prøve og konsert ikke overskride 3,5 timer.-

Overskridelse av ukentlig orkestertjeneste som skyldes omregnet reisetid, avspaseres med dobbel tid.

- 13.9.3** Etter fravær pga førstegangstjeneste har musikeren rett til å disponere en uke til individuell øving før han igjen inntre i orkestertjenesten. Etter fravær pga pålagt repetisjonsøvelse på minimum 2 uker, skal musikeren gis rimelig tid til individuell øving før han gjeninntre i orkestertjenesten.-

Etter fravær på grunn av førstegangstjeneste eller foreldrepermisjon skal musikeren gis inntil to uker til individuell øving for hen gjeninntre i orkestertjenesten. Oppøving gis kun 1 gang pr. barn, også om foreldrepermisjonen er oppdelt.

14 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR LÆRLINGER

14.1 Definisjoner

Lærling er en som har undertegnet en lærekontrakt med sikte på fag- eller svenneprøve i fag som har læretid i NRK, jf. opplæringsloven.

14.2 Stillingskode

Lærling i redaksjonelt relaterte stillinger innplasseres i stillingskode 10-00 Lærling. Lærling i andre fag skal innplasseres i stillingskode 00-00 Lærling.

14.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger

- 14.3.1** Læretiden består av opplæringstid og verdiskapingstid. Lønn utbetales bare for verdiskapingstiden.

- 14.3.2** Hovedmodellen for lærlingelønn tar utgangspunkt i 2 års videregående opplæring i skole og deretter 2 år læretid i virksomhet. Læretiden i NRK skal som hovedregel bestå av 50% opplæringstid og 50% verdiskapingstid. Det antas at verdiskapningsdelen er lavest i begynnelsen av læretiden og høyere mot slutten. Lønnen for verdiskapningen blir derfor å fastsette på en prosentvis skala over 2 år innenfor rammen av 50% nyutdannet fagarbeiders lønn/minstelønn journalist:

- 1, halvår 30%
2. halvår 40%
3. halvår 50%
4. halvår 80%

14.3.3 Lærling i stillingskode 10-00 følger begynnerlønnen i § 3.1.3
Lærling i stillingskode 00-00 følger år 0 i den aktuelle fagarbeiders lønnsplan i vedlegg 3, Lønnsplaner.

14.4 Kursavgifter, læremateriell og reise- og flytteutgifter

Lærlinger skal ikke ha økonomiske utgifter i form av kursavgifter og læremateriell i perioden frem til fagprøven. Dersom det er særlige vansker med å rekruttere lærlinger, skal partene drøfte midlertidige tiltak som øker mobiliteten og tilgang på lærlinger, for eksempel støtte til reise- og flytteutgifter.

14.5 Permisjoner

Læretiden kan avbrytes med permisjon etter samtykke fra fylkeskommunen ved yrkesopplæringsnemnda og arbeidsgiver. Under slike permisjoner, f.eks. på grunn av lengre sykefravær, fødselspermisjoner, militærtjeneste mv., kan yrkesopplæringsnemnda forskyve læretiden. Ved gjeninntreden etter endt permisjon vil lærlingen i slike tilfeller starte på det opplæringsnivå og med den lønn de hadde da permisjonen inntrådte.

Kortvarig fravær medfører ingen endring av læretiden og skal ikke meldes inn til yrkesopplæringsnemnda.

14.6 Pensjon

Lærlingene er medlem i NRKs pensjonsordning etter de til enhver tid gjeldende regler.

14.7 Fag- og kompetanseprøve

14.7.1 Førstegangsfagprøve skal avlegges så nær opp til læretidens avslutning som mulig og normalt være avsluttet senest innen to måneder etter læretidens slutt. I denne perioden skal lærlingen fortsette på samme vilkår som i siste halvår. Dersom fagprøven likevel må avlegges etter dette tidspunkt, og dersom NRK og prøve kandidat er enige om å opprettholde arbeidsforholdet til prøveavleggelsen kan finne sted, må det opprettes ny, midlertidig avtale.

14.7.2 Når opplæringstiden er over og fagprøven er avlagt, opphører kontraktsforholdet. Hvis prøven ikke blir bestått, har NRK ingen forpliktelser til å gi videre opplæring. Lærlingen har imidlertid krav på å få fremstilt seg til annengangsprøve, og NRK plikter å medvirke til dette. Omkostningene dekkes av fylkeskommunen. Dersom NRK og lærling er enige om det, kan læretiden forlenges ved frivillig avtale før annengangsprøven blir holdt. I slike tilfeller kan lønnen utgjøre opptil 80% av begynnerlønnen til en fagarbeider med fagbrev (eksklusive tillegg).

14.8 Omfang

Lærlinger omfattes av Overenskomst del B kapittel §§1,5,6,7,8,10,11,15 og 17 med følgende tilpasninger:

§6.7 Nattarbeid

Lærlinger under 18 år skal ha arbeidsfri periode mellom kl. 23.00-kl. 06.00.

§ 6.8 Arbeid på søn-, helge og høytidsdager

Lærlinger under 18 år skal ha sammenhengende arbeidsfri periode på minst 48 timer i løpet av sju dager. Den arbeidsfrie perioden skal så vidt mulig legges til søn- eller helgedag.

§ 6.11 Overtid

Lærlinger over 18 år skal normalt ikke kunne pålegges overtidsarbeid. Hvis de unntaksvis blir pålagt overtidsarbeid (utover den alminnelige arbeidstid), skal overtiden for lærlinger i

of
R

stillingskode 10-00 beregnes ut ifra minimum minstelønnssats etter 8 år i § 3.1.3
stillingskode 00-00 beregnes ut fra minimum lønnstrinn 21.

Lærlinger under 18 har ikke lov til å jobbe overtid.

§ 6.12 Beredskap, vaktordninger og tilgjengelighet

Bestemmelsene gjelder ikke for lærlinger.

§ 10.1 Lønn under sykdom

Sykefravær kan medføre at utdanningen må forskyves i tid. I slike tilfeller skal lærlingene og lærekandidatene – i hele sykeperioden – ha utbetalt den lønn de hadde ved sykeperiodens begynnelse.

Retten til lønn under sykdom opphører når kontraktsforholdet opphører.

§ 10.2 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjoner

Fødselspermisjon mv. kan medføre at utdanningen må forskyves i tid. I slike tilfeller skal lærlingene og lærekandidatene – under hele fraværet – ha utbetalt den lønn de hadde ved permisjonens begynnelse.

Retten til fødsels- og adopsjonspermisjoner mv. opphører når kontraktsforholdet opphører.

§11.2 Ytelser ved dødsfall

Bestemmelsen gjelder ikke for lærlinger.

§ 11.3 Gruppelivsforsikring

Hvis en lærling dør, utbetales de etterlatte et engangsbeløp som tilsvarer 50% av det beløp som fremkommer i § 11.3.

§11.6 Utviklingsmidler

Bestemmelsen gjelder ikke for lærlinger.

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.

III PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Omskolering

NRK ønsker å utvikle en prøveordning som legger til rette for omskolering av ansatte for å møte nye/endrede kompetansebehov i NRK. Ordningen skal sees i sammenheng med, og være et alternativ til, sluttvederlag og dekke behov som ikke er omfattet av andre kompetanseordninger i NRK. Elementer som skal vurderes er finansiering, permisjon og søkevilkår.

NRK skal rådføre seg med tillitsvalgte i utviklingen av prøveordningen og legge frem et forslag for SU1 i løpet av 2024.

2. Finansiering av praktiske tilretteleggingstiltak

NRK ønsker å utvikle en prøveordning for sentral finansiering av lokale, praktiske tilretteleggingstiltak for medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, som innebærer behov for investeringer.

NRK skal rådføre seg med tillitsvalgte i utviklingen av prøveordningen og legge frem et forslag for SU1 i løpet av 2024.

3. Felles ressurscenter

NRK ønsker å utrede en prøveordning for et felles ressurscenter med medarbeidere som kan dekke midlertidige behov på tvers av virksomheten. Ordningen skal innrettes mot å rekruttere medarbeidere fra følgende målgrupper:

- Faste ansatte i turnus, og øvrige ansatte, som av ulike grunner har behov for mer tilrettelagt arbeidstid og/eller oppgaver.
- Midlertidige medarbeidere som vurderes å ha verdifull kompetanse for NRK, men som ikke har tilbud om andre faste stillinger i NRK.

NRK skal rådføre seg med tillitsvalgte i utviklingen av prøveordningen og legge frem et forslag for SU1 i løpet av 2024.

4. Psykologtilbud

NRK ønsker å se på en ordning utover dagens tilbud, for å tilby ansatte bistand fra psykolog som et bidrag til å ivareta god psykisk helse og redusere sykefraværet.

NRK skal rådføre seg med tillitsvalgte og verneinjen i arbeidet med en slik ordning og legge frem et forslag for HAMU og SU1 i løpet av 2024.

3. Kunstig Intelligens

Partene er enige om at muligheter og utfordringer knyttet til kunstig intelligens reiser relevante problemstillinger. NRK skal derfor sørge for at tillitsvalgte inkluderes i utviklingen av retningslinjer og andre relevante tiltak.

4. Lønnssamtaler

NRK ønsker å utrede en struktur og kriterier for gjennomføring av lønnsamtaler med de ansatte.

NRK skal rådføre seg med tillitsvalgte i arbeidet med en slik ordning og legge frem et forslag for SU1 i løpet av 2024.

5. Ukentlig fritid

Partene skal sammen innen utgangen av desember 2024 gå gjennom bruken av § 6.9.1.

6. Forsøksordning for etter- og videreutdanning som gir studiepoeng jfr. protokoll 03/22 (STUP)

Ordningen videreføres for årene 2025 og 2026.

NRK setter av kr 1150 000 årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker.

7. Forsøksordning for etter- og videreutdanning som gir studiepoeng jfr. protokoll 04/22 (STIP)

Ordningen videreføres for årene 2025 og 2026.

NRK setter av kr 750 000 årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker.

Ordningen videreføres for årene 2025 og 2026.

8. Opphavsrett

Partene er enige om å nedsette et partssammensatt utvalg for å se på § 13.1.1, for å sikre at denne bedre speiler dagens medievirkelighet og distribusjonsplattformer. Partene er enige om at arbeidet skal starte senest 01.09.2024 og avsluttes innen 31.03.2025.

9. §13 SPESIELLE BESTEMMELSER FOR MUSIKERE I KRINGKASTINGSORKESTRET

Partene skal i perioden sammen gjennomgå bestemmelsene i § 13 med sikte på å avklare praksis, rutiner og ordninger for å sikre felles forståelse og belyse ulempebelastning.

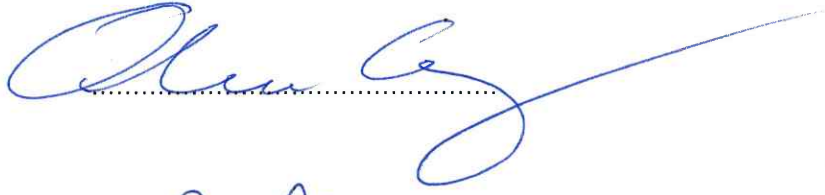
10. Øvrige forhold

Partene er enige om at de skal følge opp protokolltilførselen «6. Øvrige forhold» første kulepunkt i protokoll datert 28. januar 2016 innen 30. september 2024.

Creo sender forhandlingsløsningen til uravstemning med anbefaling. Svarfrist ble satt til 16. mai kl. 12.00.

Oslo, 26. april 2024

For Norsk rikskringkasting AS:



For Creo:

