Overenskomst, del B

mellom

Norsk rikskringkasting (NRK)

på den ene side og

Creo

på den annen side

~~**1. april 2024 – 31. mars 2026**~~
1. april 2026 – 31. mars 2028

Oppdatert etter hovedoppgjøret 2026
Med markering av ny/endret/~~fjernet tekst~~.

INNHOLD

§ 1 AVTALEPARTER OG VIRKEOMRÅDE 4
§ 2 LØNNSSYSTEM FOR NRK 4
2.1 Lønnssystem 4
2.1.1 Lønnssystemets oppbygging. 4
2.1.2 Virkeområde 4
2.1.3 Lønnsplaner – innplassering og ansiennitetsopprykk 4
2.1.4 Endring av lønn 4
NY 2.1.4.1 Lønnsvurdering 5
2.1.5 Ansvarstillegg 5
2.1.5.1 Arbeidsledertillegg 5
2.1.5.2 Stedfortredergodtgjøring 5
2.1.5.3 Funksjonstillegg 5
2.1.6 Tillegg for utdanning 5
2.3 Ekstra fridag 6
NY 2.4 Årlig lønnsregulering 6
§ 3 LØNNSSYSTEM FOR REDAKSJONELLE STILLINGER 6
3.1 Lønnssystem for journalister 6
3.1.1 Lønnssystemets oppbygging 6
3.1.2 Virkeområde 6
3.1.3 Minstelønnssatser 7
3.1.4 Tillegg for utdanning 7
3.1.4.1 Ved ansettelse 7
3.1.4.2 Videre- og etterutdanning 7
3.1.5 Individuell lønn 7
3.1.5.2 Årlig lønnsvurdering 7
3.1.5.3 Administrative lønnstillegg 8
3.1.6 Ansvarstillegg 8
3.1.6.1 Prosjektledertillegg 8
3.1.6.2 Vaktsjeftillegg 8
3.1.6.3 Stedfortredergodtgjøring 8
3.1.6.4 Midlertidig lønnstillegg 9
3.2 Lønnssystem for tilkallingsvikarer. 9
3.3 Lønnssystem for redaksjonelle ledere 9
3.3.1 Lønnsfastsettelse 9
3.3.2 Årlig lønnsregulering 9
3.4 Ekstra fridager 9
§ 4 LØNNS- OG TJENESTEANSIENNITET 10
4.1 Definisjon 10
4.2 Godskrivingsregler 10
4.3 Særskilte godskrivingsregler for journaliststillinger 10
4.4 Permisjoner som medregnes i lønns- og tjenesteansienniteten 10
§ 5 BEREGNING OG UTBETALING AV LØNN 10
§ 6 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER 11
6.1 Generelt 11
6.2 Arbeidstidens lengde 11
6.3 Plassering av arbeidstiden 11
6.4 Særavtaler om arbeidstidsbestemmelser 12
6.5 Utarbeidelse av arbeidsplaner 12
6.6 Endring av og i arbeidsplaner m.v. 12
6.7 Nattarbeid 13
6.8 Arbeid på søn-, helge- og høytidsdager 13
6.9 Ukentlig fritid 13
6.10 Hvile- og spisepauser 13
6.11 Overtidsarbeid 13
6.12 Beredskap, vaktordninger og tilgjengelighet 13
6.12.2 Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet i.h.t. aml § 10-4 (3) 14
6.12.3 Tilgjengelighet 14
6.12.4 Generelt 14
§ 7 GODTGJØRELSE FOR SÆRLIG ARBEID 15
7.1 Overtidsarbeid 15
7.2 Nattarbeid, lør- og søndagsarbeid, m.v. 16
7.3 Helge- og høytidsdager 16
7.4 Hyppig helgearbeid. 17
7.5 Kompensasjon ved endring av arbeidsplaner 17
7.6 Reisetillegg 18
7.7 Tillegg for vaktordninger 18
7.8 Smusstillegg 18
7.9 Risikotillegg 18
7.10 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden 19
§ 8 REISE PÅ OPPDRAG FOR NRK AS 19
8.1 Definisjoner, presiseringer 19
8.2 Arbeidstid på reiser. 19
8.3 Regulativ for reiser 21
§ 9 LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV 21
§ 10 PERMISJONER OG FRAVÆR 21
10.1 Lønn under sykdom (se også § 11.5) 21
10.2 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjoner 22
10.3 Lønn under militærtjeneste 23
10.4 Velferdspermisjon med lønn 24
10.5 Permisjon uten lønn 24
§ 11 ANDRE BESTEMMELSER 25
11.1 Flyttegodtgjøring 25
11.2 Ytelse ved dødsfall 25
11.3 Gruppelivsforsikring 25

11.4 Ulykkesforsikring (se også § 11. 5) 25
11.5 Felles bestemmelser for §§ 10.1 og 11.4 26
11.6 Utviklingsmidler 26
11.7 Regulering av særlige tillegg 26
11.8 Andre forhold 27
§ 12 KOMPETANSE OG MOBILITET 27
§ 13 SPESIELLE BESTEMMELSER FOR MUSIKERE I KRINGKASTINGSORKESTRET 27
13.1 Arbeidets omfang, arbeidstid, særskilte godtgjørelser 27
13.2 Tjenestetid og fritid 29
13.3 Ferieavvikling 29
13.4 Omplassering og nedrykking 30
13.5 Lønn ved midlertidig opprykk 30
13.6 Forsikring og instrumenthold 30
13.7 Korttidsansatte vikarer og ekstramusikere 30
13.8 Reisebestemmelser 31
13.8.1 Definisjoner, presiseringer 31
13.8.2 Arbeidstid på reiser 32
13.8.2.1 Reisedager uten orkestertjeneste 32
13.8.2.2 Reisedager med orkestertjeneste 32
13.8.2.3 Avregning av reisetid 33
13.8.3 Reisemåte 33
13.8.4 Regulativ for reiser 33
13.8.5 Turnéplikt 34
13.9. Andre bestemmelser 34
13.10 Spesielle bestemmelser for podieinspisient i KORK. 34
§ 14 LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR FOR LÆRLINGER 34
14.1 Definisjoner 34
14.2 Stillingskode 35
14.3 Lønnsbestemmelser for lærlinger 35
14.4 Kursavgifter, læremateriell og reise- og flytteutgifter 35
14.5 Permisjoner 35
14.6 Pensjon 35
14.7 Fag- og kompetanseprøve 35
14.8 Omfang 35
§ 15 OPPHAVSRETT 36
15.1 Hvem § 15 omfatter 39
15.2 NRK ASs rett til utnyttelse av åndsverk i kraft av ansettelsesforholdet 39
15.3 NRK ASs rett til videreutnyttelse av åndsverk i kraft av avtalen 40
15.4 NRK ASs rett til å redigere, endre og bearbeide 40
15.5 Overdragelse til tredjepart 40
15.6 Arbeidstakerens restrett 40
15.6.1 Bokutgivelser og liknende 40
15.6.2 Eiendomsrett til tegninger 40
15.6.3 Tilbakeføring av rettigheter 40
15.7 Vern av opphavernes ideelle rettigheter 40
15.7.1 Navngivelse og vern mot krenkende bruk 40
15.7.2 Utnyttelse i reklamesammenheng 41
15.7.3 Opplysninger om opphavsrett 41
15.8 Vederlag 41
15.8.1 Standardvederlag 41
15.8.2 Inntektsdeling ved kommersiell videreutnyttelse 41
15.8.3 Inntektsdeling ved kommersielle KI-avtaler 41
15.8.4 Individuelt vederlag 41
15.8.5 Opphavere som slutter (herunder også pensjonering) 41
15.8.6 Generelle vederlagsbestemmelser 41
§ 16. ANSETTELSESFORHOLD 42
16.1 Deltid 42
16.2 Prøvetid 42
16.3 Omplassering til annen stilling 42
16.4 Oppsigelse 42
16.5 Oppsigelsesfrister 42
16.7 Midlertidig ansatte og vikarer 42
§ 17. AVTALEFESTET FERIE OG ANDRE FERIEBESTEMMELSER 43
§ 17A INNDRAGELSE AV FERIE 44
§ 18. FRIDAGER FOR MEDARBEIDERE OVER 62 ÅR 44

§ 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 LØNNSSYSTEM FOR NRK

(med unntak av journalistgruppen, Nito-gruppen og Tekna-gruppen i NRK)

2.0 Partene understreker at man ved ansettelse og senere lønnsplassering 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

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

   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 lønnsplassering.

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

NY 2.1.4.1 Lønnsvurdering

Ansatte har rett til lønnssamtale når de ber om det. Lønnssamtalen skal være et verktøy både for arbeidsgiver og ansatte til å gjøre reelle lønnsvurderinger, basert på stillingens innhold, ansvarsnivå, oppgavenes kompleksitet, lønnsanalyser og den enkeltes relevante kompetanse og erfaring.

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.

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-4000 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 lønnssystem, 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.

2.3 Ekstra fridag

(Bestemmelsen gjelder tom desember 2027)

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.

NY 2.4 Årlig lønnsregulering

Det kan årlig gis en engangssum på inntil kr 50 000 til ledere basert på innsats og resultater.

§ 3 LØNNSSYSTEM FOR REDAKSJONELLE STILLINGER

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

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

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

3.1 Lønnssystem for journalister

3.1.1 Lønnssystemets 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

Lønnssystemet for journalistgruppen omfatter journaliststillinger.

3.1.3 Minstelønnssatser

Følgende lønnssatser gjelder fra ~~1. april 2025~~. 1.april 2026.

Begynnersats	~~kr 576 250~~	kr 599 900
Etter 2 år	~~kr 585 250~~	kr 609 250
Etter 4 år	~~kr 594 200~~	kr 618 600
Etter 6 år	~~kr 603 150~~	kr 627 900
Etter 8 år	~~kr 612 100~~	kr 637 200
Etter 10 år	~~kr 621 050~~	kr 646 550
Etter 12 år	~~kr 630 100~~	kr 655 950
Etter 14 år	~~kr 639 050~~	kr 665 300
Etter 16 år	~~kr 648 000~~	kr 674 600
Etter 18 år	~~kr 657 000~~	kr 683 950
Etter 20 år	~~kr 665 900~~	kr 693 250
Etter 25 år	~~kr 674 900~~	kr 702 500
Etter 30 år	~~kr 683 850~~	kr 711 900

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. Godkjent fag-/svennebrev etter opplæringslova godskrives med kr. 7 000 ved ansettelse etter 1. april 2024.

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 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.

<u>Merknad:</u>
Utdanningstillegg godkjent før 1. april 2024 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 skjevheter 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 skjevheter. 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.

NY 3.1.5.4 Ansatte har rett til lønnssamtale når de ber om det. Lønnssamtalen skal være et verktøy både for arbeidsgiver og ansatte til å gjøre reelle lønnsvurderinger basert på stillingens innhold, ansvarsnivå, oppgavenes kompleksitet, lønnsanalyser og den enkeltes relevante kompetanse og erfaring.
Det kan i tariffperioden også gis lønnsendinger uavhengig av tariffoppgjøret dersom

d

e

t

:

- i forbindelse med omlegging av arbeidsoppgaver og/eller ansvar raskt eller over tid, har skjedd vesentlige endringer som tilsier økt lønn
- er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft ● med bakgrunn i faglig dyktighet, selvstendighet, arbeidsprestasjon/ -resultater, samarbeid og opplæring/ kunnskapsdeling utover det normalt forventede
- foreligger utilsiktede/uforklarlige skjevheter med hensyn til den ansattes lønnsplassering

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. ~~60 000~~ 64 000. . Tillegget tildeles etter følgende kriterier:

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

3.1.6.2 Vaktsjeftillegg
Vaktsjeftillegg er på minst kr. ~~50 000~~ 56 000 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 stedfortredere 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
- 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.

3.2 Lønnssystem 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 Creo en oversikt over tilkallingsvikarer som er medlem av Creo. 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 Lønnssystem 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~~ 50 000 basert på innsats og resultater.

3.4 Ekstra fridager

(Bestemmelsen gjelder tom desember 2027)

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 utdannelse 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 Godskrivingsregler

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 godskrivingsregler for journalststillinger

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 siviltjeneste. 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 BEREGNING OG UTBETALING 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.

5.2 Når ikke annet er bestemt, utbetales lønn den 12. i måneden. Dette gjelder også faste lønnstillegg og variable lønnstillegg for foregående måned hvis det er praktisk mulig.

5.3 Lønnen skal utbetales over konto i bank.

5.4 Faller lønningsdagen på lørdag, søndag, helgedag eller høytidsdag, skal lønnen utbetales siste virkedag før slike dager.

§ 6 ARBEIDSTIDSBESTEMMELSER

6.1 Generelt

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

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

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

6.2 Arbeidstidens lengde

6.2.1 Den alminnelige ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr uke i gjennomsnitt for arbeidstakere i NRK AS.

6.2.2 Den ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 36,5 timer i gjennomsnitt for vanlig 2-skiftsarbeid som verken går regelmessig lørdag kveld eller i helgedøgnet (dog inntil 10 søndager i året etter fastsatt arbeidsplan).

6.2.3 Den ukentlige arbeidstiden skal ikke overstige 35,5 timer i gjennomsnitt for arbeid som omfattes av aml § 10-4 (4), eller som innebærer at den enkelte arbeidstaker fast må arbeide minst 10 søndager i året etter fastsatte arbeidsplaner.

6.2.4 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 kompenserende 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. 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. ~~22 000~~ 23100. Tilleggets størrelse fastsettes av NRK AS, avhengig av yrkesgruppe, omfanget av henvendelser utenfor ordinær arbeidstid og nødvendig responstid. Denne ordningen skal ikke forveksles med, eller brukes som erstatning for, faste beredskapsordninger.

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 overtidsarbeid utbetales en overtidsgodtgjøring på timelønn tillagt et overtidstillegg på 50 %. Tillegget økes til 100 % for overtidsarbeid mellom kl 20.00 og kl 07.00 mandag til fredag og for overtidsarbeid på lørdag og søndag.

Pålagt overtid på helge- og høytidsdager etter § 7.3, godtgjøres med overtidstillegg på 100% av ordinær timelønn i tillegg til øvrig kompensasjon/timelønn.

7.1.4 Ved overtidsarbeid som begynner kl 02.00 eller tidligere og som slutter etter kl 07.00, betales 100 % overtidsgodtgjøring også for den del av overtidsarbeidet som faller etter kl 07.00.

7.1.5 Etter avtale mellom NRK AS og arbeidstaker i det enkelte tilfelle kan pålagt opparbeidet overtidsarbeid avspaseres time for time. I tillegg til fritiden skal arbeidstakeren i slike tilfelle ha utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjøring.

7.1.6 Overtidsarbeid som er varslet, men som blir avlyst senere enn 24 timer før det skulle ha blitt påbegynt, godtgjøres med inntil 4 timers overtidsgodtgjøring.

Pålagt overtidsarbeid hvor arbeidstaker tilkalles til arbeidsstedet, godtgjøres med minimum 2 timers overtidsgodtgjørelse.

Opphold på 2 timer eller mindre mellom ordinær arbeidstid og pålagt overtidsarbeid eller mellom to overtidsperioder, godtgjøres som overtid.

7.1.7 Arbeidstaker som har arbeid av ledende art eller som har en særlig uavhengig stilling, har ikke rett til overtidsgodtgjøring med mindre de i arbeidstiden følger dem de er satt til å lede.

Arbeidstakere som normalt ikke omfattes av arbeidstidsbestemmelsene skal likevel ha rett til overtidsgodtgjøring for tjeneste som inngår i oppsatt arbeidsplan mot bortfall av kompensasjon etter § 7.1.8.

7.1.8 Arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling, gis et tillegg mellom kr ~~31 500~~ 36 500 og kr ~~85 000~~ 95 000 pr år. Kr ~~31 500~~ 36 500 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 ~~85 000~~ 95 000.

7.1.9 Pålagt tjeneste på ukefridag eller annen fridag i henhold til fastsatt arbeidsplan, er overtids-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 deltidsstillinger 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 (endringen gjeldende fra 1. november 2026):

For arbeid mellom kl 17.00 og 20.00	~~kr 60,40~~	kr 64,63	pr klokketime
For arbeid mellom kl 20.00 og 24.00	~~kr 128,39~~	kr 134,81	pr klokketime
For arbeid mellom kl 00.00 og 02.00	~~kr 158,80~~	kr 166,74	pr klokketime
For arbeid mellom kl 02.00 og 05.00	~~kr 207,46~~	kr 217,83	pr klokketime
For arbeid mellom kl 05.00 og 07.00	~~kr 215,57~~	kr 226,35	pr. klokketime

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 143,28~~ 150.44 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 17 111~~ kr 18 130 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 17 111~~ kr 18 130.

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.

7.2.2 (Endringen gjelder fra 1 november 2026)Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide fredag kveld utbetales et tillegg på kr ~~62,06~~ 66,40 pr arbeidet klokketime i tidsrommet fredag kl. 20.00 til fredag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

7.2.3 (Endringen gjelder fra 1 november 2026) Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide lørdag eller søndag utbetales et tillegg på kr ~~79,57~~ 85,14 pr arbeidet klokketime i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

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.

7.3 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 (Endringen gjelder fra 1. november 2026.) 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 ~~998,10~~ 1 067,97 pr vakt. Tillegget utbetales når minst 2 timer av vakten 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 (Endringen gjelder fra 1. november 2026) Reisetillegg utbetales for arbeid på reiser til alle ~~arbeidstakere~~ ansatte 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 ~~473,95~~ 497,65.

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 døgns 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 ~~13 468~~ 14 300 pr år.

Arbeidstakere som går på ikke-periodiske arbeidsplaner gis en kompensasjon på kr ~~31 007~~ 32 950 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. november 2026.

§ 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 (Endringen gjelder fra 1. juni 2026) Reisetid regnes som arbeidstid, men ikke mer enn ~~9~~ 10 timer. Reisetid ut over ~~9~~ 10 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 i forkant av eller under reisen og mot utbetaling av nattillegg. 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 gjennomsnitts-beregningsperiode, 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 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.

NY 9.1 Ved behov for tilrettelegging skal ikke NRKs organisering være til hinder.

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

10.2.13 Med virkning fra 1. juli 1994 er det anledning for en arbeidstaker til å kombinere delvis uttak av fødsels- eller adopsjonspermisjon med nedsatt arbeidstid (tidskontoordning).

10.2.14 Arbeidstaker som tar permisjon jf. aml § 12-10 (pleie av nære pårørende i livets sluttfase) sikres lønn i inntil 60 dager.

10.2.15 Lønn etter denne paragraf utbetales etter reglene i § 11.5.1.

10.3 Lønn under militærtjeneste

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 avviklet under militærtjeneste med maksimum 3 uker i tiden 1. juni - 30. september og resten innenfor ferieåret. Det utbetales i tilfelle full lønn og eventuelt ferielønnstillegg 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. 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.
- Nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. I særlige tilfeller kan andre relasjoner vurderes som nærmeste pårørende.
- Planleggingsdag for barn inntil 12 år: 1 dag

- 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 trudomssamfunn og ymist anna
- Uavhengig av rammen i § 10 gis det permisjon med lønn for å utføre tjeneste som meddommer, skjønnsmedlem 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 ulykkesskade 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 lønnsmessige 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 tilsettingsforhold.

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 skjødes-løshet 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 1 300 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 1 300 pr ansatt pr år innen STIP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. 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 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.

NRK skal legge vekt på en langsiktig, helhetlig og planmessig kompetanseheving på tvers av virksomheten. Behov for utviklingstiltak skal følges opp systematisk i dialogen mellom leder og ansatt.

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

§ 13 SPESIELLE BESTEMMELSER FOR MUSIKERE I KRINGKASTINGSORKESTRET

13.1 Arbeidets omfang, arbeidstid, særskilte godtgjørelser

13.1.1 Musikeren er forpliktet til å medvirke i den av NRK AS oppsatte tjeneste for Kringkastingsorkestret i radio, fjernsyn, på internett, mobiltelefon, pda og podcasting, bestående av prøver, konserter, innspillinger og øvrig programmedvirkning av enhver art innenfor musikktjenestens rammer.

Det kan foretas innspilling for utgivelse av fonogram, film, videogram og multimedieverk i arbeidstiden.

Som vederlag for disse utgivelsene gis et årlig lønnstillegg på kr ~~10 000~~ 11 000

Avtalen omfatter opptak f.o.m. 1.4.2008 som er foretatt i musikernes arbeidstid etter denne overenskomsten. Før opptak gjøres tilgjengelig i et medium eller i en utnyttelsesform som ikke omfattes av ovenstående, skal det inngås særskilt avtale mellom partene. Berørte rettighetshavere kan i enkelttilfeller inngå avtale om tilbakeføring av rettigheter som NRK ikke ønsker å utnytte.

Merknad:
Opphavsrettsavtale jf § 15 gjelder ikke for musikere i Kringkastingsorkestret.

Uten særskilt godtgjøring kan musikeren ikke pålegges å utføre solistiske oppgaver, inkludert kammermusikk for ensembler på 9 musikere eller mindre. Her iregnes dog ikke de solopartier som er vanlig i orkesterlitteraturen. Avtale om slik ekstra godtgjøring skal treffes i god tid og så vidt mulig senest 14 dager før første prøve.

For utførelse av oppgaver på instrument som faller utenfor vedkommende musikers vedtatte faste forpliktelse, betales et tillegg på 1 prosent av månedslønn i lønnstrinn 27 pr dag pr bi-instrument. For alternerende solo klarinett med bassklarinett, alternerende solo fagott med kontrafagott, alternerende solo-obo med engelskhorn og tutti horn med plikt til 3. horn, gis et tillegg på kr ~~12 000~~ 12 500 pr år.

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 1.1.2026 til 1.1.2028.

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 flerkonsertdager med samme program kan det settes opp maksimum tre konserter 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 konserter 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 konserter som regel være 45-60 minutter. Pauser mellom konserter regnes som orkestertjeneste. Samtlige dager med flere konserter skal belastningssikres hos verneombud og faglig råd i planleggingsstadiet. Avregning av tjenestetid skjer i alle tilfeller i henhold til oppsatt prøveplan.

~~Ordningen med flerkonserter 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~~ sjette ledd erstatter § 6.10.1 og 6.10.2.

13.1.3 Den daglige tjenestetiden kan fordeles på to fremmøter (delt dagsverk) for å få nødvendig pause mellom prøve og konsert. Opphold mellom prøve og konsert skal normalt være 60-90 minutter eller minst 5 timer. Slikt opphold medregnes ikke i orkestertjenesten. Ved andre behov må det inngås avtale med tillitsvalgte.

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.

13.1.5 Ved utarbeidelse av arbeidsplaner gjelder ikke §§ 6.5.4, 6.5.5 og 6.6.5, 2. punktum. Ved plutselige hendelser av ekstraordinær betydning kan det foretas endringer i arbeidsplan etter ordinære frister. Forskyving av tjeneste i forhold til opprinnelig arbeidsplan kompenseres med avspasering av tidsrom utenfor opprinnelig arbeidsplan. Flytting av tjeneste til oppsatt ukefridag etter opprinnelig arbeidsplan kompenseres med dobbel avspasering. Tidspunkt for avspasering skal avtales med tillitsvalgte og varsles med ordinære frister for arbeidsplaner. Arbeidsgiver plikter å frita arbeidstaker for 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. Ved andre endringer etter frist for endelig arbeidsplan gjelder overenskomstens ordinære regler.

13.1.6 Innehaver av stilling som konsertmester I tildeles 12 uker hver pr år til individuelle forberedelser og egenutvikling.

13.1.7 For arbeid på to eller flere søn-, helge- og høytidsdager i trekk vises til § 7.4.

13.1.8 For overtidsarbeid gjelder følgende tilleggsmerknad til § 7.1.5 og 7.1.9: "Avtale om avspasering inngås mellom orkesterets tillitsvalgte og NRK AS".

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 ~~27 600~~ 28.980.

Merknad:
§ 13.1.9 erstatter §§ 7.2 og 7.6

13.1.10 NRK AS kan helt eller delvis gjøre opptak av orkesterets prestasjoner for senere sending, og også benytte programmene ved repriser. Opptak av orkesterets prestasjoner kan ikke brukes dersom musikerne er i lovlig konflikt med NRK AS. Dette gjelder ikke for bruk av vignetter o.l.

13.1.11 NRK AS kan fritt la andre kringkastingsstasjoner benytte opptak hvor orkestret medvirker i sine radio- og fjernsynssendinger samt på internett, mobiltelefon og podcasting. Retten til å benytte opptak bortfaller dersom det pågår en lovlig arbeidskonflikt mellom kringkastingsstasjonen og Creo eller en musikerorganisasjon Creo samarbeider med.

Merknad:
NRK AS rettigheter etter § 13.1.11 gjelder opptak gjort fom 1.4.2008.

13.2 Tjenestetid og fritid

13.2.1 Orkesterets tjeneste legges ordinært til de fem første dager i uken. Lør-, søn-, helge- og høytidsdager skal musikerne som hovedregel være fri for tjeneste, men NRK AS kan, etter drøftinger med de tillitsvalgte, pålegge tjeneste på slike dager.

Arbeid på slike dager skal varsles med minst 4 ukers frist.

13.2.2 Pålegges musikerne lør- og søndagstjeneste som ikke faller på helge- eller høytidsdag, jfr § 6.8, mer enn 12 ganger pr sesong, skal de overskytende dager kompenseres etter reglene i § 7.2, i tillegg til de godtgjøringer som er avtalt i § 13.1.9 i denne avtalen. Annen kompensasjon kan avtales med tillitsvalgte.

13.2.3 Tiden mellom jul og nyttår, og dagene mellom palmesøndag og skjærtorsdag, skal normalt brukes til individuell øving. Det kan pålegges orkestertjeneste i disse tidsrom etter drøftinger mellom NRK AS og tillitsvalgte, men det skal da avtales annen og tilsvarende tid avsatt til individuell øving.

13.2.4 Den 5. ferieuken (Grodag pluss avtalefestet ferie i hht. overenskomstens del A) legges til vinterferien for Oslo-skolen hvis ikke annet er avtalt med tillitsvalgte.

13.2.5 Fridag ihht. overenskomstens § 2.3 legges til fredag etter Kristi Himmelfart hvis ikke annet er avtalt med tillitsvalgte. Tidspunkt for uttak av den andre forholdsmessige fridagen, besluttes av leder i samarbeid med tillitsvalgt.

GENERELLE VILKÅR

13.3 Ferieavvikling

13.3.1 Musikerne har rett til ferie iht ferielovens bestemmelser. Ferien legges i fire sammenhengende uker i tiden 20. juni til 20. august med mindre annet er avtalt mellom orkesterets tillitsvalgte og NRK AS. Nærmere tidspunkt fastsettes i drøftinger med tillitsvalgte, og meddeles musikerne senest 1. mars. Lovfestet ekstraferie for arbeidstakere over 60 år avtales med orkestersjef. De to første ukene etter sommerferiens utløp skal benyttes til individuell øving.

13.4 Omplassering og nedrykking

13.4.1 Når kunstneriske eller praktiske hensyn tilsier det, kan orkesterets ledelse i samråd med sakkyndig utvalg av musikere flytte en musiker til en annen plass i orkesteret jf instruks for faglig råd. Videre kan en musiker gjennom orkesterets tillitsvalgte søke virksomheten om nedrykking til en annen plass i orkesteret.

13.4.2 Dersom omplassering skjer som nedrykking på grunn av fremskreden alder, sykelighet eller andre uforskyldte årsaker, skal musikere med 10 års tjeneste eller mer i den høyere stilling, beholde denne stillingens lønn.

13.4.3 Musikere med mindre enn 10 års tjeneste vil få utbetalt sin lønn i den lavere stilling med et tillegg tilsvarende så mange tideler av differansen mellom lønn i den høyere og den lavere stilling som vedkommende har tjenesteår i den høyere stillingen.

Merknad:
§ 13.4 erstatter § 4.2.3.

13.5 Lønn ved midlertidig opprykk

13.5.1 Når en musiker gjør tjeneste i en høyere stilling enn den vedkommende har lønn for, skal vedkommende musiker ha et opprykkingstillegg på 1 prosent av månedslønn i lønnstrinn 27 pr dag. Det er en forutsetning at tillegg som avregnes innenfor en 30-dagers periode ikke skal

overstige det lønnstillegg musikeren ville ha fått ved ordinært stillingsopprykk i den høyere stillingen.

Merknad:
§ 13.5.1 erstatter § 2.1.5.2

13.6 Forsikring og instrumenthold

13.6.1 Musikerne har fri "all risiko" forsikring for sine instrumenter som brukes i orkesteret.

13.6.2 Musikerne plikter til enhver tid å holde NRK AS underrettet om instrumentenes verdi og gi alle opplysninger av betydning for forsikringen, samt omgående å gi melding om inntruffet skade.

13.6.3 Musikerne plikter til enhver tid å holde sine instrumenter i best mulig stand. Til vedlikehold av instrumenter, derunder fornyelse av strenger, rør, m.v. får musikerne dekket sine utgifter etter regning, såfremt ikke partene er enige om annen dekningsmåte.

13.6.4 Fast ansatte musikere i Kringkastingsorkesteret kan til anskaffelse av instrument få inntil 2 måneders lønnsforskudd. Lønnsforskuddet tilbakebetales ved trekk i lønn over høyst 24 måneder.

13.7 Korttidsansatte vikarer og ekstramusikere

13.7.1. Vikarer eller ekstramusikere som tilsettes midlertidig for mindre enn 1 måned, betales en grunnlønn på minst 1,5 % av månedslønn i lønnstrinn 24 pr time. Timebetalte med minimum 16 års ansiennitet betales en grunnlønn på minst 1,5 % av månedslønn i lønnstrinn 28 pr time.

13.7.2. For tjeneste som gruppeleder eller konsertmester 2 betales det et tillegg iht § 13.5.1. Gruppeleder er den som til enhver tid leder sin gruppe, samt solister som f.eks solotubaist, solopaukist, soloharpist, pianist, el.bassist og sologitarist.

13.7.3. For tjeneste som fungerende konsertmester betales det et tillegg på 1 prosent av månedslønn i lønnstrinn ~~27~~ 42 pr. dag.

13.7.4. For tjeneste med biinstrument betales tillegg på 1 prosent av månedslønn i lønnstrinn 27 pr. dag. Som biinstrument til slagverk regnes kun pauker og elektronikk.

13.7.6 Det betales lønn, tillegg til lønn og godtgjøringer for tilsagt orkestertjenestetid. Hvert frammøte regnes som minst 3,5 timer i snitt pr engasjement. Arbeid ut over dette betales pr påbegynt halvtime dog slik at antall minutter summeres ved flere påbegynte halvtimer i løpet av et engasjement. Denne paragrafen gjelder ikke på reiser med overnatting.

13.7.7 I de tilfeller musikeren er tilreisende og må overnatte, skal det betales for minst 4 timer hver dag.

13.7.8 For reise med overnatting skal det betales for minst 5 timer gjennomsnittlig pr dag, unntatt felles ukefridag. Arbeid ut over dette betales pr påbegynt halvtime. Opphold mellom prøve og konsert på 30~~–60~~ inntil 90 minutter eller minst 5 timer regnes ikke som orkestertjeneste. Ved opphold mellom prøve og konsert på mer enn ~~60~~ 90 minutter og mindre enn 5 timer, regnes tid ut over ~~60~~ 90 minutter med i orkestertjenesten. Avregning av tjenestetid skjer i henhold til oppsatt arbeidsplan.

13.7.9 Felles reisetid i tidsrommet 07.00- 24.00 regnes som orkestertjeneste med 2/3 av medgått tid. Felles reisetid i tidsrommet 24.00- 07.00 regnes som full tid. Reise med soveplass og tid som tilbringes på hotell o.l. regnes ikke som reisetid. 13.7.10 Utgifter til transport av større instrumenter (cello, harpe, bass, slagverk o.l.) skal dekkes av NRK AS.

13.7.11 Lønn og godtgjøringer utbetales innen 6 uker etter medvirkning. Ved senere betaling skal NRK AS betale morarente av skyldig beløp.

13.7.12 Korttidsansatte musikere har under arbeidsuførhet pga sykdom i tilsettingsperioden rett til full lønn for tilsagt orkestertjenestetid i et tidsrom tilsvarende folketrygdens arbeidsgiverperiode. Det forutsettes at sykdom meddeles arbeidsgiver straks, også dersom den oppstår før tiltredelse. NRK AS kan kreve at arbeidsuførheten bekreftes med sykemelding fra lege.

13.7.13 I relasjon til bestemmelser i avtaleverket som forutsetter en minste stillingsstørrelse, regnes arbeidstiden som 2,15 ganger tilsagt orkestertjenestetid.

For øvrig gjelder overenskomstens tilleggsbestemmelser tilsvarende som for fast tilsatte musikere, med følgende unntak: §§ 4; 5; 7.1; 7.4; 7.5; 11.6; 11.7; 13.1.1 siste ledd; 13.6.

Merknad:
Det er i lønns- og godtgjøringsbestemmelsene tatt hensyn til at tid til individuelle forberedelser ikke lønnes særskilt; at ulempetillegg iht § 13.1.9 og opphavsrettstillegg iht § 13.1.1 er inkludert; og at korttidstilsatte musikere er unntatt fra instrumentforsikringen iht §§ 13.6.1 og 13.6.2, ~~VETT-ordning, frilisensordning~~, samt vedlikeholdsordning iht § 13.6.3.

13.8 Reisebestemmelser

13.8.1 Definisjoner, presiseringer

13.8.1.1 Med reiser forstås tjeneste utenfor det ordinære tjenestested i oppdrag for NRK, som berettiger til kostgodtgjøring etter gjeldende regler for reiser.

13.8.1.2 For kurs og seminarer gjelder egne bestemmelser, se protokoll 8/96.

13.8.1.3 På den enkelte reise er reiseleder den øverste myndighet. Reiseleders oppgaver kan, når det er hensiktsmessig, fordeles på flere arbeidstakere. Orkestersjef er ansvarlig for å utpeke reiseleder på den enkelte reise.

13.8.1.4 Reisetid er den tid som medgår fra reisens begynnelse fra arbeidssted (bosted når dette er godkjent av NRK) til ankomst på forretningssted, inkludert nødvendig ventetid underveis, samt tilsvarende ved retur. Dersom reisen omfatter flere forretningssteder, regnes tid for reisen mellom forretnings- stedene som reisetid. Tid som tilbringes på hotell o.l., regnes ikke som reisetid.

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 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.~~

~~-~~

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

~~13.8.2.2 Avreisedag og hjemreisedag skal varsles med en frist på 3 uker. Senest en uke før avreise skal det foreligge en rammeplan med sikte på normal avvikling av reisen. Planen skal utarbeides i samarbeid med musikernes tillitsvalgte.~~

~~13.8.2.3 Mellom 2 arbeidsdager skal det ordinært være en arbeidsfri periode på minst 11 timer. Dette kan reduseres til 8 timer dersom musikernes tillitsvalgte samtykker.~~

~~13.8.2.4 På reise tildeles det samme antall tjenestefrie dager (døgn) som arbeidstidsordningen på det faste tjenestested ville ha gitt (ukentlig fridag, helge- og høgtidsdager og andre tjenestefrie dager).~~

~~Dersom det p.g.a. sykdom eller andre forhold som NRK ikke er herre over, blir nødvendig å inndra slike fridager etter oppsatt arbeidsplan, skal ny fridag fortrinnsvis avvikles i løpet av reisen. Er ikke dette mulig, kan fridagen avspaseres etter hjemkomst etter reglene i overenskomsten § 13.1.8, eller arbeidstakeren kan få utbetalt forhøyet overtidsgodtgjøring.~~

13.8.2.1 Reisedager uten orkestertjeneste

Reisetid på dager uten orkestertjeneste skal ikke vare mer enn 9 timer. Reisetid utover 9 timer godtgjøres tilsvarende timelønn.

13.8.2.2 Reisedager med orkestertjeneste

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 konsertdager med mer enn 4 timer faktisk reisetid, skal orkestertjenesten ikke overskride 3,5 timer.

Faktisk reisetid før konsert skal 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.

13.8.2.3 Avregning av reisetid

Reisetid regnes som arbeidstid. Eventuell venting i transitt regnes som reisetid. 2/3 av reisetiden regnes inn i den ukentlige orkestertjenesten på 25 timer. Overskridelse av ukentlig orkestertjeneste som skyldes omregnet reisetid, avspaseres med dobbel tid. Unntak: 60 minutter før prøvestart og inntil 90 minutter mellom prøve og konsert regnes ikke inn i dagstotalen eller den ukentlige orkestertjenesten.

13.8.2.4 På reise tildeles det samme antall tjenestefrie dager (døgn) som arbeidstidsordningen på det faste

tjenestested ville ha gitt (ukentlig fridag, helge- og høgtidsdager og andre tjenestefrie dager).

Dersom det p.g.a. sykdom eller andre forhold som NRK ikke er herre over, blir nødvendig å inndra slike fridager etter oppsatt arbeidsplan, skal ny fridag fortrinnsvis avvikles i løpet av reisen. Er ikke dette mulig, kan fridagen avspaseres etter hjemkomst etter reglene i overenskomsten § 13.1.8, eller arbeidstakeren kan få utbetalt forhøyet overtidsgodtgjøring.

13.8.2.5 Reisetid i tidsrommet 22.00 til 07.00 blir ikke regnet som arbeidstid når arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass.

Reisetid i tidsrommet 24.00- 07.00 skal avtales med tillitsvalgte og medregnes fullt ut i ukentlig orkestertjeneste.

13.8.2.6 Avvik fra bestemmelsen i § 13.8.2 kan gjøres etter avtale med tillitsvalgte.

13.8.3 Reisemåte

13.8.3.1Reisen skal foretas på den for NRK hurtigste og billigste måte når dette lar seg forene med en effektiv og forsvarlig utføring av oppdraget, og når man i samband med dette tar hensyn til alle utgifter. Dersom det gis rabatter i billettpris, skal disse i størst mulig grad legges til grunn.

Ingen kan etter disse bestemmelser tvinges til å reise med fly.

13.8.3.2 Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler.

13.8.4 Regulativ for reiser

13.8.4.1På reise i oppdrag for NRK utbetales kostgodtgjøring og nattillegg tilsvarende de satser som brukes i statens regulativ for reiser innenlands og utenlands. Avvik fra denne bestemmelsen kan gjøres etter avtale med tillitsvalgte.

Innkvartering skal skje på enkeltrom med bad/dusj og toalett. Dette kan fravikes etter avtale med den enkelte.

13.8.4.2 Reiseregning og reiserapport fylles ut av arbeidstaker og innleveres snarest mulig og senest 14 dager etter at reisen er avsluttet, dersom det er praktisk mulig.

13.8.4.3 Arbeidstakere i NRK AS har et tilbud om å få personlige kredittkort som brukes til å dekke reisekostnader. Kostnader ifbm bruken av kortet (årsgebyr, uttaksgebyr etc.) dekkes av NRK AS etter regning. Det utbetales ikke reiseforskudd i kontanter.

13.8.4.4 Regler om kostgodtgjøring for reiser som ikke omfatter overnatting, kommer kun til anvendelse når reisen foregår utenfor en kjørelengde av 20 km fra det faste tjenestested.

13.8.4.5 Når utlegg til soveplass ved overnatting på tog/skip/ferge er inkludert i billettprisen eller kvarter er tilvist av NRK, utbetales ikke nattillegg. Det samme gjelder når utgifter til hotellrom er dekket av NRK eller på annen måte er inkludert i billettutgifter.

13.8.5 Turnéplikt

Musikeren kan pålegges 15 hele reisedøgn i snitt pr år. Felles ukefridag på reise medregnes ikke. Avregningsperiode er 1.1. 2022 - 1.1. 2024.

Antallet kan overskrides dersom det er inngått avtale med tillitsvalgte.

Merknad:
§ 13.8 erstatter §§ 8 og 7.6.

13.9. Andre bestemmelser

13.9.1 Musikeren har plikt til å rette seg etter de instrukser og pålegg som gis innenfor rammen av denne avtale og til å følge det ordens- og arbeidsreglement som gjelder til enhver tid.

13.9.2 Arbeid i faglig råd og programkomité betales med 1 % av månedslønn i lønnstrinn 33 pr time for leder og 1% av månedslønn i lønnstrinn 16 pr time for øvrige medlemmer.

Timegodtgjøring for leder kan erstattes med et funksjonstillegg.

For arbeid i prøvespilljuryer betales 1 % av månedslønn i lønnstrinn 33 pr time for leder og 1 % av månedslønn i lønnstrinn 16 pr time for øvrige medlemmer.

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

13.9.4 Av hensyn til musikernes forberedelser, skal NRK AS så vidt mulig fremlegge notemateriale senest 14 dager før 1. prøve på vedkommende verk.

13.10 Spesielle bestemmelser for podieinspisient i KORK.

13.10.1 Podieinspisient får en årlig kompenasjon på kr 1 800 til dekning av egne utgifter forbundet med anskaffelse og vedlikehold av eget arbeidsantrekk.

§ 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 Førstegangs fagprøve 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 prøvekandidat 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 annengangs prøve, 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

* 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.

§ 15 OPPHAVSRETT

~~**15.1 Allmenne regler**~~

~~**15.1.1 Hvem avtalen omfatter**~~

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

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 kringkastingsselskaper. 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 tilgjengeliggjøring av medieklippene til bruk innenfor egen virksomhet. Medieklippene kan hentes frem på skjermer i virksomheten eller dens interne

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

Kunden kan ikke benytte medieklipp i reklame- eller markedsføringsøyemed.

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

15.2.3 Overdragelse til NRK 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. Creo skal varsles i slike tilfeller.

NRKs datterselskaper gis med dette rett til å overdra rettigheter etter denne avtale til andre. Creo 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 5 500 pr år. (Endringen gjelder fra 1. april 2025 jf. protokoll 14/2025).~~

~~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 opphavsmennenes 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 Creo en fullstendig oversikt over alle inntekter – både egne og datterselskapers – knyttet til videreutnyttelse av materiale i hht denne avtale.~~

15.1 Hvem § 15 omfatter

Bestemmelsene omfatter ansatte opphavere i NRK AS som er medlemmer av Creo.
Disse bestemmelsene avløser og erstatter gjeldende § 15 i tariffavtalen mellom NRK og MFO inngått 1. mai 2000.

15.2 NRK ASs rett til utnyttelse av åndsverk i kraft av ansettelsesforholdet

Opphavsrett til åndsverk som er skapt av en arbeidstaker går over til NRK AS i den utstrekning en

slik overgang er nødvendig og rimelig for at arbeidsforholdet skal nå sitt formål.

NRK AS erverver dermed en eksklusiv og tidsubegrenset opphavsrett til utnyttelse av åndsverk den ansatte skaper, eller tidligere har skapt, i sitt ansettelsesforhold i NRK AS, uten at den ansatte tilkommer annet vederlag enn sin lønn.

Dette betyr at NRK AS kan benytte hele eller deler av slike åndsverk i all sin virksomhet for å produsere, eksemplarfremstille og tilgjengeliggjøre verkene på enhver teknisk plattform.

NRK kan også benytte slike åndsverk, herunder i samarbeid med tredjepart, for trening og tilgjengeliggjøring av KI-modeller eller annen KI-teknologi internt i NRK AS sin virksomhet på enhver teknisk plattform. Slikt samarbeid forutsetter at tredjepart ikke gis en selvstendig rett til bruk av åndsverkene, men handler på vegne av NRK.

NRK kan videre dele hele eller deler av slike åndsverk med tredjepart for deres ikke kommersielle bruk på enhver teknisk plattform. Tredjepart gis ikke rett til å overdra slike åndsverk eller utnytte dem kommersielt. Eksempler på slike tredjeparter er forskningsinstitusjoner, biblioteker, muséer og undervisningsinstitusjoner.

Det samme gjelder for nærstående rettigheter.

15.3 NRK ASs rett til videreutnyttelse av åndsverk i kraft av avtalen

I tillegg til de rettigheter NRK AS erverver i kraft av ansettelsesforholdet, jf. punkt 15.2, erverver NRK AS i kraft av denne avtalen en eksklusiv og tidsubegrenset rett til både kommersiell og ikke kommersiell videreutnyttelse av hele eller deler av åndsverk som den ansatte skaper, eller tidligere har skapt, i sitt ansettelsesforhold i NRK AS.

Slik videreutnyttelse omfatter, men er ikke begrenset til salg, samproduksjon, lisensiering, deling eller utveksling av produksjoner og redaksjonelt materiale av enhver art, salg av «spin off» - produkter, samt rett til markedsføring av disse produktene og tjenestene.

Videreutnyttelsen kan skje uavhengig av distribusjonsmåte, og tilgjengeliggjøring kan foretas på enhver teknisk plattform hos tredjepart.

NRK AS har i kraft av avtalen rett til å overdra hele eller deler av åndsverk skapt av arbeidstaker til tredjepart for bruk til trening og tilgjengeliggjøring av KI-modeller eller annen KI-teknologi på enhver teknisk plattform, enten for tredjepartens egen utnyttelse eller i samarbeid med NRK AS. Det samme gjelder for nærstående rettigheter.

For disse rettighetene betaler NRK AS vederlag til den ansatte i henhold til pkt.

15.8.

15.4 NRK ASs rett til å redigere, endre og bearbeide

NRK AS har rett til å redigere, endre og /eller på annen måte bearbeide de åndsverk den ansatte har skapt i sitt ansettelsesforhold hos NRK AS og som overdras i kraft av punkt 15.2 og 15.3. Det samme gjelder for nærstående rettigheter.

15.5 Overdragelse til tredjepart

De rettigheter NRK AS overtar i kraft av avtalens 15.2, 15.3 og 15.4 kan overdras til tredjepart. Vedkommende tredjepart kan gis rett til kommersiell videreutnyttelse i samsvar med denne avtalen, og kan også videreoverdra sine rettigheter til andre dersom dette er nødvendig for å utnytte rettighetene.

15.6 Arbeidstakerens restrett

15.6.1 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 AS. 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.

15.6.2 Eiendomsrett til tegninger

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

15.6.3 Tilbakeføring av rettigheter

Opphavere 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.

15.7 Vern av opphavernes ideelle rettigheter

15.7.1 Navngivelse og vern mot krenkende bruk

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

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

15.7.3 Opplysninger om opphavsrett

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

15.8 Vederlag

15.8.1 Standardvederlag

For videreutnyttelse i samsvar med denne avtale betales et likt vederlag (standardvederlag) til alle ansatte opphavere stort kr 14 000 pr år.

15.8.2 Inntektsdeling ved kommersiell videreutnyttelse

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 opphavere. Sum til fordeling fratrekkes det sentrale faste årlige beløp (standardvederlag). Eventuelt vederlag etter dette punkt utbetales innen 1. juni.

15.8.3 Inntektsdeling ved kommersielle KI-avtaler

Dersom det inngås avtaler med tredjepart som genererer inntekter til NRK AS ved bruk av opphavers åndsverk i KI-teknologi, skal 25 % av NRK ASs årlige bruttoinntekter fordeles med et likt beløp til alle opphavere omfattet av denne avtalen i tillegg til standardvederlaget i pkt. 15.8.1.

Utbetaling til den enkelte opphaver skjer først når andelen som tilfaller den enkelte opphaver utgjør minst kroner 1 000. Eventuelt vederlag etter dette punkt utbetales årlig innen 1. juni.

15.8.4 Individuelt vederlag

I særlige tilfeller skal det i tillegg gis individuelt vederlag til de enkelte opphaverne. Vilkåret er at NRK ASs inntekter fra enkeltprogram eller annet stoff er særskilt store og at standardvederlaget

fremstår som urimelig. I slike tilfeller skal opphavernes andel av inntektene være minst 12 % (inkludert tillegg etter bestemmelsene om standardvederlag og inntektsdeling). Fordelingen mellom opphaverne til fellesverk avgjøres av opphaverne i det enkelte tilfelle. Hovedregelen skal likevel være et likt beløp til alle. Ved avtalt bruk av programstoff i reklame etter punkt 15.7.2, skal det avtales særskilt individuelt vederlag.

15.8.5 Opphavere som slutter (herunder også pensjonering)

Opphaveren 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 opphavere 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. Opphavere som har sluttet kan også fremme krav om individuelt vederlag dersom stoffet nyttes til reklame, jf. punkt 15.7.2 om reklame.

15.8.6 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 opphavernes 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 AS overlevere til NJ en fullstendig oversikt over alle inntekter – både egne og datterselskapers – knyttet til kommersiell 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 Omplassering til annen stilling

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

16.4 Oppsigelse

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

16.5 Oppsigelsesfrister

I prøvetiden er den gjensidige oppsigelsesfristen 1 måned. Etter utløpet av eventuell prøvetid, 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 under følgende forutsetninger:

- Hvis ingen fast ansatte innplasseres eller ansettes, skal søkere som er midlertidig ansatt 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

(Bestemmelsene i 17.1 og 17.2 er hentet fra overenskomstens A-del, og skal endres i samsvar med denne.)

17.1 Partene har forskuttert 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 feriepengegrunnlaget, jf. ferielovens
§ 10 nr. 2 og 3.

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

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

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

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

NY 17.3 Forholdsmessige fridager (dagene opptjenest fra 2027 og tildeles 1. januar 2028)

Hvert kalenderår opptjener ansatte omfattet av overenskomsten forholdsmessige fridager. Det opptjenes maksimalt to fridager per kalenderår.

Opptjening skjer basert på sammenhengende ansettelse i NRK:

- 1. januar til 31. desember: to forholdsmessige fridager pr. år med lønn
- 1. juli til 31. desember: én forholdsmessig fridag pr. år med lønn

Opptjente fridager tildeles alle som er ansatt ved årets slutt.

NRK skal legge vekt på å planlegge og tilrettelegge for at den ansatte skal få avviklet fridagene. Fridager som ikke er tatt ut i løpet av kalenderåret må tas ut som lønnskompensasjon.

§ 17AINNDRAGELSE AV FERIE

lnndragelse 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 3

Lønnsplaner

Ved lønnsinnplassering på ansiennitetsstige innplasseres ansatte med mindre enn to års lønnsansiennitet på stigens laveste trinn.

01	**PROGRAMPRODUKSJON**												
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**20**	**Direkte-plassert e**
01-01	Produksjonssekretær	23		24	25	26	27	28	29	30	31	32	31-33
01-02	Produksjonskonsulent												30-31
01-03	Produksjonsleder	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		32-36
01-04	Redaksjonsassistent	20	21	22	23		24	25	26	27			27-28
01-06	Medieingeniør	24	25	26	27	28	29	30	31	32			32-36
01-07	Overinspektør												31-~~37~~ 40
01-08	Driftstekniker	20	21	22	23								22
01-09	Produksjonstekniker	20	21	22	23		24						
~~01-10~~	~~Programtekniker~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	~~23~~	~~24~~	~~25~~	~~26~~					
01-11	Lystekniker	20	21	22	23		24	25	26	27			
01-12	Lyssetter	21	22	23		24	25	26	27	28	29	30	
01-13	Lyskonsulent												30-31
01-14	Skriftoperatør	23		24	25	26	27	28	29	30	31		31-33
01-15	Programtekster	24	25	26	27	28	29	30	31	32			32-38

02	**DESIGN**											
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**Direkte-plasserte**
02-01	Dekorasjonsmaler	21	22	23	24	25	26	27				
02-02	Kostymemaker	21	22	23	24	25	26	27				
02-03	Kostymør	21	22	23	24	25	26	27				
02-04	Sminkør	21	22	23	24	25	26	27				27
02-05	Dekorasjonsbygger	21	22	23	24	25	26	27				
02-06	Dekorasjonssnekker	21	22	23	24	25	26	27				
02-07	Snekkerformann											25
02-08	Rekvisitør	21	22	23	24	25	26	27				
02-09	Dekoratør	20	21	22	23	24						
02-11	Førstedekorkonsulent											27-32
02-12	Scenogr./graf./kost.t	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
02-13	Designer											30-37
02-14	Maskør	23	24	25	26	27	28	29				

03	DRIFT											
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**Direkte-plasserte**
03-01	Lagerbetjent	20	21	22	23							
03-02	Lagerforvalter	23	24	25	26							
03-04	Bilmekaniker	20	21	22	23	24	25					
03-05	Verkstedformann											25
03-06	Verkstedleder											28-~~31~~ 32
03-07	Spesialarbeider	20	21	22	23							
03-08	Fagarbeider	21	22	23	24	25	26					
03-10	Servicemedarbeider	20	21	22	23	24	25					25-26
03-11	Drifts-/vedl.operatør											24-25
03-12	Drifts-/vedl.leder											26-31
~~03-13~~	~~Kjøkkenassistent~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	~~23~~							
~~03-14~~	~~Kokk~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	~~23~~							
~~03-15~~	~~Førstekokk~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	~~23~~	~~24~~	~~25~~					
~~03-16~~	~~Kjøkkensjef~~											~~25-29~~
~~03-17~~	~~Renholdsbetjent~~	~~20~~	~~21~~	~~22~~	~~23~~	~~24~~						

04	TEKNOLOGI OG IT											
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**Direkte-plasserte**
04-01	Tekniker											24
04-02	Ingeniør	20	21	22	23	24						25
04-03	Avdelingsingeniør	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33-35
~~04-04~~	~~Avdelingsingeniør~~											~~26-34~~
04-05	Overingeniør											~~30-36~~ 32-40
04-06	Sjefsingeniør											35-38

05	ADMINISTRASJON											
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**Direkte-plasserte**
05-01	Kontorsekretær	20	21	22	23	24						
05-02	Resepsjonsfullmektig	20	21	22	23	24	25					
05-03	Resepsjonsleder											24-25
05-04	Førstesekretær	20	21	22	23	24						
05-05	Konsulent	20	21	22	23	24	25	26				26-27
05-06	Konsulent	22	23		24	25	26	27	28			28
05-07	Førstekonsulent	23		24	25	26	27	28	29			29-36
~~05-08~~	~~Førstekonsulent~~											~~27-36~~
05-09	Rådgiver											~~28-40~~ 30-46
05-10	Gruppeleder											29-~~36~~ 44
05-11	Seksjonsleder											33-~~39~~ 46
05-12	Administrasjonssjef											32-37
05-13	Lisenskonsulent	24	26	28	29	30	31					

06	DIVERSE STILLINGER													
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**20**	**22**	**Direkte-plasserte**
06-01	Fjernsynsarkivar	21	22	23		24	25	26	27					
06-02	Bibliotekar	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			32-34
06-03	Spesialbibliotekar													28-34
06-04	Bedriftslege													35
06-05	Bedriftssykepleier	20	21	22	23		24	25	26	27	28	29	30	
06-06	Medieforsker	30	31	32	33	34	35	36						36-40
06-07	Mediearkivar	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			32-34
06-08	Arkivar	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32			32-34

Lønnsplan 07. Nytt lønnsansiennitetstrinn «20» gjelder med virkning fra 1.07.2022

07	ORKESTER												
Kode	**Stilling**	**0**	**2**	**4**	**6**	**8**	**10**	**12**	**14**	**16**	**18**	**20**	**Direkte plassert e**
07-01	Musiker 1	27	28	29	30	31	32	33		34		35	33-36
07-03	Musiker 2	29	30	31	32	33	34	35		36		37	35-38
07-05	Musiker 3	30	31	32	33	34		35		36		37	35-38
07-08	Musiker 4	31	32	33	34	35		36		37		38	36-39
07-06	Musiker 5	39						40		41		42	40-42
07-07	Podieinspisient	24	25	26	27	28							28-30

Musiker 1 omfatter tuttimusikere.

Musiker 2 omfatter solo piccolofløyte med fløyte, engelsk horn med obo, tuttitrompet med plikt til 1., basstrombone, nestgruppeleder 2. fiolin, nestgruppeleder bratsj og nestgruppeleder cello.

Musiker 3 omfatter alternerende solomusikere, alternerende gruppeledere og konsertmester 3.

Musiker 4 omfatter solomusikere, gruppeledere og konsertmester 2. Musiker 5 omfatter konsertmester 1.

UNGE ARBEIDSTAKERE

Inntil 16 1/2 år:	Ltr. 6
16 1/2 - 17 år:	Ltr. 7
17 - 17 1/2 år:	Ltr. 9
17 1/2 - 18 år:	Ltr. 11

Nikolai Wiik Rindedal

Clare Louise Farr (Nov 4, 2026 15:00:52 GMT+1)

2026-2028-NRK-og-Creo-hovedoppgjør 2026 - med markeringer - til signering.docx

Final Audit Report 2026-11-04

Created:	2026-11-04
By:	Charlotte Buck Rognmo (Charlotte.Buck.Rognmo@nrk.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAArpA7VB20iihmDi_94YP0JBNxFCKlykjX

"2026-2028-NRK-og-Creo-hovedoppgjør 2026 - med markeringer - til signering.docx" History

Document created by Charlotte Buck Rognmo (Charlotte.Buck.Rognmo@nrk.no)
2026-11-04 - 10:51:57 AM GMT- IP address: 160.67.4.20

Document emailed to Nikolai Wiik Rindedal (nikolai.wiik.rindedal@nrk.no) for signature
2026-11-04 - 10:52:40 AM GMT

Email viewed by Nikolai Wiik Rindedal (nikolai.wiik.rindedal@nrk.no)
2026-11-04 - 12:04:14 PM GMT- IP address: 66.102.9.35

Document e-signed by Nikolai Wiik Rindedal (nikolai.wiik.rindedal@nrk.no)
Signature Date: 2026-11-04 - 12:04:26 PM GMT - Time Source: server- IP address: 160.67.10.219 - Signature Appearance Selected: IMAGE

Document emailed to Clare Louise Farr (clare.louise.farr@nrk.no) for signature
2026-11-04 - 12:04:28 PM GMT

Email viewed by Clare Louise Farr (clare.louise.farr@nrk.no)
2026-11-04 - 12:04:33 PM GMT- IP address: 66.102.9.33

Document e-signed by Clare Louise Farr (clare.louise.farr@nrk.no)
Signature Date: 2026-11-04 - 2:00:52 PM GMT - Time Source: server- IP address: 84.212.200.32 - Signature Appearance Selected: DRAW

Agreement completed.
2026-11-04 - 2:00:52 PM GMT

Adobe Acrobat Sign