

RIKSMEKLERENS MØTEBOK

i sak 2022-053 mellom

LO STAT

på den ene side

og

SPEKTER

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2022 – Overenskomstområde 6 NRK.

Den 30. juni 2022 ble det avholdt meklingsmøter i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo under ledelse av mekler Bjørn Lillebergen og medmekler Hanne Sofie Bjelland.

Til stede for partene:

LO Stat:

Lise Olsen, Renée Rasmussen, Kristian Brustad, Are Bøhm, Bjørn Frode Hågensen, Hans-Olav Landsverk, Kai Stokkeland, Trine Steen, Fredrik Oftebro, Pål Kjærstad, Tove Lise Granli, Tore Walmsnæss, Sverre Barratt-Due, Petter Winroth og Clare Farr.

Spekter:

Anne Kari Bratten, Bjørn Skrattegård, Olav Peter Hypher, Camilla Steenbuch, Torbjørn Henriksen, Line Østby, Vegar Breimo, Charlotte B. Christoffersen, Astrid Driva Rødsand, Ingvild Dahl Dørnes, Sigurd Sagafos og Stein Gjerding.

Det ble fremlagt:

1. Melding om plassoppgivelse fra LO Stat, mottatt 24. mai 2022.
2. Riksmeklerens forbud mot arbeidsstans, datert 24. mai 2022.
3. LO Stats begjæring om at meklingen avsluttes, datert 24. juni 2022.
4. Diverse dokumenter.

Meklingen fant sted i fellesmøter og særmøter.

Under meklingen nådde partene – med meklerenes mellomkomst – frem til en forhandlingsløsning. Arbeidsgiver aksepterte forhandlingsløsningen. Arbeidstaker sender forhandlingsløsningen til uravstemming med anbefaling. Svarfrist ble satt til 8. august kl. 12.00.

Meklingen ble avsluttet kl. 23.40


Bjørn Lillebergen


Hanne Sofie Bjelland

Protokoll

Spekter og LO Stat er enige om å løse gjenstående uenigheter slik:

I ØKONOMI

For NTL:

- A. Det gis et generelt tillegg på 21 700 kroner pr. år til alle medlemmer utenfor journalistgruppen inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 6. april 2022 mellom Spekter og LO Stat. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022.
- B. Det settes av 2 650 kroner pr. medlem utenfor journalistgruppen til et tillegg med virkning fra 1. april 2022.
- C. Det gis et generelt tillegg på 24 730 kroner pr. år til alle medlemmer tilhørende journalistgruppen inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 6. april 2022 mellom Spekter og LO Stat. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022.
- D. Det settes av 800 kroner pr. medlem tilhørende journalistgruppen til en pott med virkning fra 1. september 2022.
- E. Alle medarbeidere skal som et minimum være sikret en regulering av individuell lønn med 3,5 % med virkning fra 1. april.
- F. Tillegg til prosjektleder i 3.1.6.1 økes til minst 50 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- G. Tillegg til vakt sjef i 3.1.6.2 økes til minst 45 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- H. Minstelønns satsene i § 3.1.3 økes med det generelle lønnstillegget på 24 730 kroner beskrevet i pkt. C ovenfor med virkning fra 1. april 2022.
- I. Det innføres en ny lønns sats etter 30 år i minstelønns satsene i § 3.1.3. Den nye satsen er 587 330 kroner.
- J. Tillegg for tilgjengelighet i 6.12.3.1 økes til minst 21 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- K. Tillegg for særlig uavhengig stilling i 7.1.8 økes til 31 500 - 75 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- L. Ulempekompensasjonen i 7.2.1, 7.2.2 og 7.6.1 økes med 3,5 %. Innslagspunktet for kompensasjonsfridag etter overenskomstens 7.2.1 økes tilsvarende med virkning fra 1. juli 2022.
- M. Tillegg for hyppig helg i 7.4.1 økes til 830 kroner med virkning fra 1. juli 2022.

- N. Tillegg for tjeneste i risikofylte områder i § 7.9 økes til 1 200 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- O. Under forutsetning av at forenklinger og/eller fjerning av bestemmelsene 5.5, 5.6, 5.7, 6.9.3, 8.3.1, 10.3.5 og 11.9.1 aksepteres, kompenseres dette med et generelt tillegg på 2 200 kroner til alle medlemmer innenfor og utenfor journalistgruppen med virkning fra 1. desember 2022.

For Creo:

- A. Det gis et generelt tillegg på 21 700 kroner pr. år til alle medlemmer i Creos musikergruppe inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 6. april 2021 mellom Spekter og LO Stat. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022.
- B. Det gis et generelt tillegg på 21 700 kroner pr. år til medlemmet utenfor Creos musiker- og journalistgrupper inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 6. april 2022 mellom Spekter og LO Stat. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022.
- C. Det settes av 8 400 kroner pr. medlem til Creos medlemmer benevnt i pkt. A og B over med virkning fra 1. juli 2022. Kriterier til fordeling av potten avklares mellom partene, inkludert en vurdering av et 20 års ansiennitetstrinn i lønnsplan 07 ORKESTER.
- D. Det gis et generelt tillegg på kr 24 200 pr. år til alle medlemmer tilhørende Creos journalistgruppe inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 6. april 2022 mellom Spekter og LO Stat. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2022.
- E. Det settes av 800 kroner pr. medlem tilhørende Creos journalistgruppe til en pott med virkning fra 1. september 2022.
- F. Alle medarbeidere skal som et minimum være sikret en regulering av individuell lønn med 3,5 % med virkning fra 1. april.
- G. Tillegg til prosjektleder i 3.1.6.1 økes til minst 50 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- H. Tillegg til vaksjef i 3.1.6.2 økes til minst 45 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- I. Minstelønnsatsene i § 3.1.3 økes med det generelle lønnstillegget på 24 730 kroner beskrevet i pkt. A med virkning fra 1. april 2022.
- J. Det innføres en ny lønnsats etter 30 år i § 3.1.3. Den nye satsen er 587 330 kroner.
- K. Tillegg for tilgjengelighet i 6.12.3.1 økes til minst 21 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- L. Tillegg for særlig uavhengig stilling i 7.1.8 økes til 31 500 - 75 000 kroner med virkning fra 1. juli 2022.

- M. Ulempekompensasjonen i 7.2.1, 7.2.2 og 7.6.1 økes med 3,5 %. Innslagspunktet for . kompensasjonsfridag etter overenskomstens 7.2.1 økes tilsvarende med virkning fra 1. juli 2022.
- N. Tillegg for hyppig helg i 7.4.1 økes til 830 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- O. Tillegg for tjeneste i risikofylte områder i § 7.9 økes til 1 200 kroner med virkning fra 1. juli 2022.
- P. Under forutsetning av at forenklinger og/eller fjerning av bestemmelsene 5.5, 5.6, 5.7, 6.9.3, 8.3.1, 10.3.5 og 11.9.1 aksepteres, kompenseres dette med et generelt tillegg på 2 200 kroner til alle medlemmer innenfor og utenfor journalistgruppen med virkning fra 1. april 2022.

II OVERENSKOMSTENS DELA

Det vises til protokoll mellom Spekter og LO Stat datert 6. april 2022.

III OVERENSKOMSTENS DELB

Overenskomstens del B prolongeres med de endringer som fremgår av vedlegg 1 for NTL og vedlegg 2 for Creo.

IV ØVRIGE FORHOLD

LO Stat og Spekter vil innen 1. november 2022 invitere de lokale parter til et møte for å drøfte gjennomføringen av lønnsoppgjør i NRK og hvordan dette best kan utvikles for å sikre grunnlag for enighet mellom partene. Som et ledd i dette skal partene sammen se på lønnsutviklingen for NTLs medlemmer i NRK. Eventuelt videre arbeid med dette frem mot neste hovedoppgjør avtales i møtet.

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrukket før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Partenes øvrige krav tas ikke til følge.

Område 6 NRK er med dette lukket.

Arbeidsgiverforeningen Spekter


Anne-Kari Bratten

LO Stat


Lise Olsen

Vedlegg 1

Endringer i overenskomstens del B 2022 - 2024 NTL

OVK 2.1.4

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

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

2) Uendret

3) Uendret

4) Uendret

5) Foreligger skjevheter mht en stillings lønns plassering

1. 2.1.5.3 Funksjonstillegg

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

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

2. 2.1.6 Tillegg for relevant utdanning

Medarbeidere som under sitt arbeidsforhold i NRK gjennomfører og avslutter etter- og videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå, skal gis et utdanningstillegg til lønnen på kr 4 000 3 000 pr. 30 15 studiepoeng. Tilsvarende gis for relevant utenlandsk utdanning. Det er en forutsetning at utdanningen er relevant i forhold til dagens jobb. Relevansen kan på nytt vurderes dersom man på et senere tidspunkt går over i annen funksjon. Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

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

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

Merknad:

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

Utdanningstillegg godkjent før ~~23. september 2020~~ 1. april 2022 oppjusteres ikke.

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

3. 3.1.3. Minstelønnsatser

Følgende lønnsatser gjelder fra ~~1. november 2020~~ 1. april 2022:

Begynnersats	464 200	488 400
Etter 2 år	472 400	496 600
Etter 4 år	480 600	504 800
Etter 6 år	488 800	513 000
Etter 8 år	497 000	521 200
Etter 10 år	505 200	529 400
Etter 12 år	513 450	537 650
Etter 14 år	521 600	545 800
Etter 16 år	529 800	554 000
Etter 18 år	538 050	562 250
Etter 20 år	546 200	570 400
Etter 25 år	554 400	578 600
Etter 30 år		586 800

4. 3.1.4 Tillegg for utdanning

3.1.4.1 Ved ansettelse

Medarbeidere som har tatt ~~relevant~~ utdanning på universitets- eller høyskolenivå, gis ~~ved ansettelse~~ en økning av individuell lønn på kr 4 000 pr. 30 studiepoeng. Tilsvarende gis for ~~relevant~~ utenlandsk utdanning. ~~Det er en forutsetning at utdanningen er relevant i forhold til dagens jobb. Relevansen kan på nytt vurderes dersom man på et senere tidspunkt går over i annen funksjon.~~ Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

3.1.4.2 Videre- og etterutdanning

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

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

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

Merknad:

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

Utdanningstillegg godkjent før ~~23. september 2020~~ 1. april 2022 oppjusteres ikke.

5. 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 lønsmessige 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 lønsmessige skjevheter. Hvem som skal ha tillegg fra denne potten, drøftes mellom partene utenfor lønnsoppgjøret.

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

-

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

-

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

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

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

6. 3.1.6.1 Prosjektledertillegg

Prosjektledertillegg gis til journalister som pålegges administrativ og redaksjonell ledelse av et programprosjekt. Tillegget er på minst kr ~~47 000~~ 50 000. Tillegget tildeles etter følgende kriterier:

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

7. 3.1.6.2 Vaksjeftillegg

Vaksjeftillegg er på minst ~~kr 42 000~~ 45 000 pr år. Tillegget tildeles etter følgende faglige kriterier:

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

8. 6.12.3.1 Tilgjengelighet

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 ~~20 000~~ 21 000. Tilleggets størrelse fastsettes av NRK AS, avhengig av yrkesgruppe, omfanget av henvendelser utenfor ordinær arbeidstid og nødvendig

responstid.

9. 7.1.8

Arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling, gis et tillegg mellom kr ~~30 000~~ 31 500 og kr ~~70 000~~ 75 000 pr år. Kr ~~30 000~~ 31 500 utbetales i månedlige rater. På slutten av året vurderer leder om medarbeider skal få økt tillegg basert på grad av arbeidsbelastning og uttak av fri. Det totale beløpet kan være opp til kr ~~70 000~~ 75 000.

10. 7.2 Nattarbeid, lør- og søndagsarbeid, mv.

7.2.1 For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 17.00 og 07.00 gjelder følgende kompensasjoner (gjeldende fra ~~1. august 2021~~ 1. juli 2022):

For arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 ~~kr 48,53~~ kr 50,24 pr klokke
For arbeid mellom kl 20.00 og 24.00 ~~kr 106,02~~ kr 109,72 pr klokke
For arbeid mellom kl 00.00 og 02.00 ~~kr 131,14~~ kr 135,72 pr klokke
For arbeid mellom kl 02.00 og 05.00 ~~kr 171,30~~ kr 177,29 pr klokke
For arbeid mellom kl 05.00 og 07.00 ~~kr 178,00~~ kr 184,23 pr klokke

For ordinært arbeid mellom kl 07.00 og 08.00 utbetales dersom arbeidet i henhold til oppsatt arbeidsplan starter mellom kl 00.00 og 07.00. ~~kr 118,30~~ kr 122,44 pr time.

Medarbeidere som etter §§ 7.2.1, 7.2.2 og 7.6.1 har fått utbetalt kompensasjon som overstiger ~~kr 13 976~~ 14 465 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 13 976~~ 14 465.

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

Tillegget utbetales i tillegg til godtgjørelse etter §§ 7.2.2 og 7.3

11. 7.2.2

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide lørdag eller søndag utbetales et tillegg på kr ~~63,05~~ kr 65,25 pr arbeidet klokke i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

12. 7.4 Hyppig helgearbeid.

For utført arbeid på to eller flere søn-, helge- og høytidsdager i trekk etter oppsatt arbeidsplan, skal det for den andre og øvrige søn-, helge- og høytidsdager utbetales et tillegg på ~~kr. 800~~ 830 pr vakt. Tillegget utbetales når minst 2 timer av vekten ligger innenfor ett av tidsrommene:

Lørdag fra kl 04.00 til søndag kl 24.00

Helge-/høytidsdag fra kl 00.00 til kl 24.00

Dag før skjærtorsdag, dag før Kristi Himmelfartsdag og dag før 1. og 17. mai, fra kl 18.00 til helge-/høytidsdag kl 24.00.

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

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

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

Merknad:

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

13. 7.6.1

Reisetillegg utbetales for arbeid på reiser til alle arbeidstakere med unntak av arbeidstakere med arbeid av ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger jf § 6.1.2, med mindre disse omfattes av § 7.1.7. Satsen for reisetillegg er kr ~~391,36~~ 405,05.

14. 7.9 Risikotillegg

For tjeneste i risikofylte områder utbetales et risikotillegg på kr ~~1 000~~ 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 risikozonen. Behov for å tegne tilleggsforsikring til den ordinære reiseforsikring skal vurderes på forhånd. Slik forsikring bør også tegnes for tjeneste i risikoområder hvor risikoen ikke er stor nok til å utløse risikotillegg.

15. 11.6.1

Det avsettes 1 200 kr pr ansatt pr år innen STUP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. Protokoll 03/22. ~~Det legges opp til at det i størst mulig grad planlegges slik at utgifter til vikar i permisjonstiden kan unngås.~~

16. 11.6.2

Det avsettes 1 200 kr pr ansatt pr år innen STIP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. Protokoll 04/22. ~~Det legges opp til at det i størst mulig grad planlegges slik at utgifter til vikar i permisjonstiden kan unngås.~~

NY OVK § 12A: LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV

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

De lokale parter er enige om å drøfte livsfasepolitikk og mangfold på SU1 en gang i året. Formålet med livsfasepolitikk, mangfold og likestilling er å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes behov ivaretas

17. Ny 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.

18. 13.7.1

Vikarer eller ekstramusikere som tilsettes midlertidig for mindre enn 1 måned, betales en grunnlønn på minst ~~kr 614,52~~ 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. ~~gis et tillegg på kr 27,32 pr time fra 1. juli 17.~~

19. ~~13.7.5~~

~~Korttidsansatte musikere gis godtgjøring iht §§ 13.6.1, 13.6.3, 13.6.4 og 13.6.5 med kr 17 pr time til dekning av egne utgifter forbundet med kapitalkostnader ved instrumentanskaffelse, instrumentforsikring, vedlikehold av instrumenter og fornyelse av strenger og rør m.v., og kr 3 pr time til anskaffelse og vedlikehold av konsertantrekk.~~

16.1

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.

20. 16.7.1

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

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

~~Merknad: Med avdeling menes organisatorisk enhet på nivå 3.~~

21. 18 Fridager for medarbeidere over 62 år

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

FORENKLINGER I OVERENSKOMST DEL B

Partene er enige om nedenstående administrative forenklinger i overenskomst del B med virkning fra 1. april 2022. Dette kompenseres med et generelt tillegg på 2 200 kroner til alle medarbeidere.

5.5

~~En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn vedkommende ville få på lønningsdag som faller i ferien.~~

5.6

~~Når en arbeidstaker har hovedferie tidligere i ferieåret enn i juni måned, kan arbeidstakeren få utbetalt et lønnforskudd som svarer til differansen mellom feriegodtgjøring og ordinær månedslønn.~~

5.7

~~I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging, betaling av boliginskudd eller andre utgifter i direkte tilknytning til dette, kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnforskudd. Lønnforskuddet tilbakebetales ved trekk i lønn over høyst 12 (24) måneder, avhengig av forskuddets størrelse.~~

6.9.3

~~Ved deltakelse på kurs eller seminar arrangert av/i samarbeid med Kompetanseavdelingen i NRK AS, vil fridag(er) arbeidstakeren skulle hatt i denne tiden bli erstattet. Ved deltakelse ved andre kurs eller seminarer (jf. protokoll 8/96 om kurs og seminarer), kan fridager erstattes forutsatt enighet mellom den enkelte ansatte og avdelingens ledelse.~~

8.3 Reisemåte

8.3.1

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

~~8.3.2 Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler. (legges til i punkt 8.4.1.)~~

8.3 Regulativ for reiser

8.3.1 På reise i oppdrag for NRK AS utbetales godtgjøringer tilsvarende de satser som brukes i statens regulativ for reiser innenlands og utenlands. NRK AS har likevel anledning til å gjøre avtaler om tilfredsstillende overnatting og pensjon. Slike avtaler vil erstatte nattillegg og/eller helt eller delvis kostgodtgjøring. Ved avtale om full pensjon, utbetales oppholdsgodtgjøring etter statens satser. Krav til tilfredsstillende innkvartering er at arbeidstaker får enerom med bad/dusj og toalett. Dette kan fravikes etter avtale med den enkelte. **Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler.**

8.4.2, 8.4.3, 8.4.4 og 8.4.5 får ny nummerering som følge av at pkt. 8.3 strykes.

10.3.5

~~Lærlinger etter Reform 94 omfattes ikke av bestemmelsene i §§ 10.3. (Gjelder ikke arbeidstakere som faller inn under § 3).~~

11.9.1

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

ENDRING I LØNNSPLANER

07	ORKESTER											
Kode	Stilling	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	Direkte plasserte
07-01	Musiker 1	2 7	2 8	2 9	3 0	3 1	32	33		34		33-35
07-03	Musiker 2	2 9	3 0	3 1	3 2	3 3	34	35		36		35-37
07-05	Musiker 3	3 0	3 1	3 2	3 3	3 4		35		36		35-37
07-08	Musiker 4	3 1	3 2	3 3	3 4	3 5		36		37		36-38
07-06	Musiker 5	3 9						40		41		40-42
07-07	Podieinspisient	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8						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.

Protokolltilførsler

- A. Partene skal sammen se på hvordan NRK kan legge til rette for bruk av hjemmekontor og fjernkontor, og se dette i sammenheng med muligheten til å utføre arbeidet fra lokaler stilt til disposisjon av NRK.
- B. Partene skal sammen jobbe med en revisjon av reisebestemmelser i forbindelse med kurs og seminarer beskrevet i protokoll 8/96.
- C. Hovedavtalen slår fast at bærekraft og miljø er en viktig del av partssamarbeidet. Partene skal sammen se på hvordan vi videre bør samarbeide om slike temaer i NRK.
- D. Partene er enige om å ha en dialog om livsfase og tilrettelegging, og hvordan dette er en del av den årlige mål- og utviklingssamtalen mellom leder og medarbeider
- E. Partene skal se på alle forhold ved NRKs bruk av midlertidig ansatte med mål om å kunne presentere relevante tiltak i samarbeidsutvalget innen utgangen av 2022.
- F. NRK vil innkalle NTL NRK til samtaler om OVK 8.2.2 når NRK innleder samtaler med NJ i NRK om samme bestemmelse.
- G. Arbeidsbelastning skal være del av den årlige medarbeidersamtalen.
- H. Partene er enig om å legge følgende tekst inn i NRKs omstillingsdokument:
«I forbindelse med organisatoriske sammenslåinger på tvers av avdelinger eller divisjoner, skal leder i forkant av beslutningen kartlegge berørte medarbeideres lønns- og arbeidsvilkår.

Bilag

Bilag 1

Protokoll 03/22

Målsetting

STUP er en videre- og etterutdanningsordning for alle **fast** ansatte i NRK. Stipend gis til faglig og personlig utvikling **med fokus på NRKs kompetansebehov.**

Organisering

Styret består av to representanter fra NJ i NRK og to fra NRK. Lederskapet i Styret, **der leder har dobbeltstemme**, går på omgang mellom NJ i NRK og NRK, med ett år av gangen.

Styret definerer det faglige innholdet i ordningen, foreslår tiltak og fastsetter nærmere retningslinjer.

Styret møtes **fast** to ganger i året etter søknadsfristene 1. mars og 1. oktober for å gå gjennom alle søknadene og velge ut de som skal få stipend i henhold til gjeldende retningslinjer.

Bidrag

NRK bevilger et årlig beløp pr. medarbeider, som er avtalt i OVK §11.6.

Prinsipper

Stipend skal dekke reise og overnatting (billigste måte), kursavgift og relevante utgifter. **NRKs reiseforsikring for tjenestereiser gjelder for alle STUP-reiser.**

- Stipend dekker også 1/2 diettsats for gjeldende land
- Det tildeles normalt ikke mer enn kr 50 000,-
- Kurs/studiet må gjennomføres innen et år fra tildelingsdato, hvis ikke **mister du bortfaller** stipendet og **det** må søkes på nytt.
- Det gis permisjon med full lønn i inntil to måneder for gjennomføring av videre- og etterutdanning. Tidspunktet for permisjonen skal godkjennes av nærmeste leder. Permisjon utover dette kan avtales i hvert enkelt tilfelle-

Etter endt utdanning gjelder en bindingstid på seks måneder. Dersom utdanningen ikke blir gjennomført, eller medarbeideren slutter i NRK før utløpet av bindingstiden, kan hele eller deler av stipendbeløpet bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Særskilt finansiering

Som en forsøksordning for årene 2022 til 2024 setter NRK av inntil kr 1 150 000 årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker. STUP-styret behandler slike søknader. Retningslinjer utformes av NRK i samarbeid med STUP- og STIP-styrene.

Rapportering

Det skal leveres reiserapport og regnskap til styret senest tre uker etter fullført opplegg. Dersom rapport ikke leveres, kan deler av stipendet trekkes tilbake.

Dersom du ikke gjennomfører studiet eller fratrer ditt arbeid i NRK før utløpet av bindingstiden, vil hele eller deler av stipendbeløpet kunne bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Varighet

Avtalen gjøres gjeldende fra 1. januar 2022 og frem til 31. desember 2022, og videre 1 år av gangen, med mindre partene sier opp avtalen med 3 måneders varsel.

Bilag 2

Protokoll 04/22

Målsetting

STIP er en videre- og etterutdanningsordning for alle fast ansatte i NRK. Stipend gis til faglig og personlig utvikling ~~med fokus på NRKs kompetansebehov.~~

Organisering

Styret består av to representanter fra fagforeningene og to fra NRK. Lederskapet i Styret går på omgang mellom fagforeningene og NRK, med ett år av gangen.

Styret definerer det faglige innholdet i ordningen, foreslå tiltak og fastsetter nærmere retningslinjer.

Styret møtes **fast** to ganger i året etter søknadsfristene 1. mars og 1. oktober for å gå gjennom alle søknadene og velge ut de som skal få stipend i henhold til gjeldende retningslinjer.

Bidrag

NRK bevilger et årlig beløp pr. medarbeider, som er avtalt i OVK §11.6.

Som en forsøksordning for årene 2022 til 2024 setter NRK av inntil kr 750 000 årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker. STIP-styret behandler slike søknader. Retningslinjer utformes av NRK i samarbeid med STIP- og STUP-styrene.

Prinsipper

Stipend skal dekke reise og overnatting (billigste måte), kursavgift og relevante utgifter. **NRKs reiseforsikring for tjenestereiser gjelder for alle STIP-reiser.**

- Stipend dekker også 1/2 diettsats for gjeldende land
- Det tildeles normalt ikke mer enn kr 50 000,-
- Kurs/studiet må gjennomføres innen et år fra tildelingsdato, hvis ikke **mister du bortfaller** stipendet og **det** må søkes på nytt.
- Det gis permisjon med full lønn i inntil to måneder for gjennomføring av videre- og etterutdanning. Tidspunktet for permisjonen skal godkjennes av nærmeste leder.

Etter endt utdanning gjelder en bindingstid på seks måneder. Dersom utdanningen ikke blir gjennomført, eller medarbeideren slutter i NRK før utløpet av bindingstiden, kan hele eller deler av stipendbeløpet bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Rapportering

Det skal leveres reiserapport og regnskap til styret senest tre uker etter fullført opplegg. Dersom rapport ikke leveres, kan deler av stipendet trekkes tilbake.

Dersom du ikke gjennomfører studiet eller fratrer ditt arbeid i NRK før utløpet av bindingstiden, vil hele eller deler av stipendbeløpet kunne bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Varighet

Avtalen gjøres gjeldende fra 1. januar **2022** og frem til 31. desember **2022**, og videre 1 år av gangen, med mindre partene sier opp avtalen med 3 måneders varsel.

Vedlegg 2

OVK 2.1.4

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

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

2) Uendret

3) Uendret

4) Uendret

5) Foreligger skjevheter mht en stillings lønns plassering

1. 2.1.5.3 Funksjonstillegg

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

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

2. 2.1.6 Tillegg for relevant utdanning

Medarbeidere som under sitt arbeidsforhold i NRK gjennomfører og avslutter etter- og videreutdanning på universitets- eller høyskolenivå, skal gis et utdanningstillegg til lønnen på kr 4 000 3 000 pr. 30 15 studiepoeng. Tilsvarende gis for relevant utenlandsk utdanning. Det er en forutsetning at utdanningen er relevant i forhold til dagens jobb. Relevansen kan på nytt vurderes dersom man på et senere tidspunkt går over i annen funksjon. Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

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

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

Merknad:

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

Utdanningstillegg godkjent før ~~23. september 2020~~ 1. april 2022 oppjusteres ikke.

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

3. 3.1.3. Minstelønnsatser

Følgende lønnsatser gjelder fra ~~1. november 2020~~ 1. april 2022:

Begynnersats	464 200	488 400
Etter 2 år	472 400	496 600
Etter 4 år	480 600	504 800
Etter 6 år	488 800	513 000
Etter 8 år	497 000	521 200
Etter 10 år	505 200	529 400
Etter 12 år	513 450	537 650
Etter 14 år	521 600	545 800
Etter 16 år	529 800	554 000
Etter 18 år	538 050	562 250
Etter 20 år	546 200	570 400
Etter 25 år	554 400	578 600
Etter 30 år		586 800

4. 3.1.4 Tillegg for utdanning

3.1.4.1 Ved ansettelse

Medarbeidere som har tatt ~~relevant~~ utdanning på universitets- eller høyskolenivå, gis ~~ved ansettelse~~ en økning av individuell lønn på kr 4 000 pr. 30 studiepoeng. Tilsvarende gis for ~~relevant~~ utenlandsk utdanning. ~~Det er en forutsetning at utdanningen er relevant i forhold til dagens jobb. Relevansen kan på nytt vurderes dersom man på et senere tidspunkt går over i annen funksjon.~~ Utdanningstillegget gis fra det tidspunkt kravet fremmes.

3.1.4.2 Videre- og etterutdanning

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

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

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

Merknad:

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

Utdanningstillegg godkjent før ~~23. september 2020~~ 1. april 2022 oppjusteres ikke.

5. 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 lønsmessige 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 lønsmessige skjevheter. Hvem som skal ha tillegg fra denne potten, drøftes mellom partene utenfor lønnsoppgjøret.

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

-

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

-

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

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

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

6. 3.1.6.1 Prosjektledertillegg

Prosjektledertillegg gis til journalister som pålegges administrativ og redaksjonell ledelse av et programprosjekt. Tillegget er på minst kr ~~47 000~~ 50 000. Tillegget tildeles etter følgende kriterier:

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

7. 3.1.6.2 Vaksjefertillegg

Vaksjefertillegg er på minst ~~kr 42 000~~ 45 000 pr år. Tillegget tildeles etter følgende faglige kriterier:

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

8. 6.12.3.1 Tilgjengelighet

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 ~~20 000~~ 21 000. Tilleggets størrelse fastsettes av NRK AS, avhengig av yrkesgruppe, omfanget av henvendelser utenfor ordinær arbeidstid og nødvendig responstid.

9. 7.1.8

Arbeidstakere som har en særlig uavhengig stilling, gis et tillegg mellom kr ~~30 000~~ 31 500 og ~~kr 70 000~~ 75 000 pr år. Kr ~~30 000~~ 31 500 utbetales i månedlige rater. På slutten av året vurderer leder om medarbeider skal få økt tillegg basert på grad av arbeidsbelastning og uttak av fri. Det totale beløpet kan være opp til ~~kr 70 000~~ 75 000.

10. 7.2 Nattarbeid, lør- og søndagsarbeid, mv.

7.2.1 For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 17.00 og 07.00 gjelder følgende kompensasjoner (gjeldende fra ~~1. august 2021~~ 1. juli 2022):

For arbeid mellom kl 17.00 og 20.00 ~~kr 48,53~~ kr 50,24 pr klokke
For arbeid mellom kl 20.00 og 24.00 ~~kr 106,02~~ kr 109,72 pr klokke
For arbeid mellom kl 00.00 og 02.00 ~~kr 131,14~~ kr 135,72 pr klokke
For arbeid mellom kl 02.00 og 05.00 ~~kr 171,30~~ kr 177,29 pr klokke
For arbeid mellom kl 05.00 og 07.00 ~~kr 178,00~~ kr 184,23 pr klokke

For ordinært arbeid mellom kl 07.00 og 08.00 utbetales dersom arbeidet i henhold til oppsatt arbeidsplan starter mellom kl 00.00 og 07.00. ~~kr 118,30~~ kr 122,44 pr time.

Medarbeidere som etter §§ 7.2.1, 7.2.2 og 7.6.1 har fått utbetalt kompensasjon som overstiger ~~kr 13 976~~ 14 465 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 13 976~~ 14 465.

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 og 7.3

11. 7.2.2

Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide lørdag eller søndag utbetales et tillegg på kr ~~63,05~~ kr 65,25 pr arbeidet klokke i tidsrommet lørdag kl 00.00 til søndag kl 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

12. 7.4 Hyppig helgearbeid.

For utført arbeid på to eller flere søn-, helge- og høytidsdager i trekk etter oppsatt arbeidsplan, skal det for den andre og øvrige søn-, helge- og høytidsdager utbetales et tillegg på ~~kr. 800~~ 830 pr vakt. Tillegget utbetales når minst 2 timer av vekten ligger innenfor ett av tidsrommene:

Lørdag fra kl 04.00 til søndag kl 24.00

Helge-/høytidsdag fra kl 00.00 til kl 24.00

Dag før skjærtorsdag, dag før Kristi Himmelfartsdag og dag før 1. og 17. mai, fra kl 18.00 til helge-/høytidsdag kl 24.00.

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

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

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

Merknad:

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

13. 7.6.1

Reisetillegg utbetales for arbeid på reiser til alle arbeidstakere med unntak av arbeidstakere med arbeid av ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger jf § 6.1.2, med mindre disse omfattes av § 7.1.7. Satsen for reisetillegg er kr ~~391,36~~ 405,05.

14. 7.9 Risikotillegg

For tjeneste i risikofylte områder utbetales et risikotillegg på ~~kr 1 000~~ 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 risikozonen. Behov for å tegne tilleggsforsikring til den ordinære reiseforsikring skal vurderes på forhånd. Slik forsikring bør også tegnes for tjeneste i risikoområder hvor risikoen ikke er stor nok til å utløse risikotillegg.

15. 11.6.1

Det avsettes 1 200 kr pr ansatt pr år innen STUP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. Protokoll 03/22. ~~Det legges opp til at det i størst mulig grad planlegges slik at utgifter til vikar i permisjonstiden kan unngås.~~

16. 11.6.2

Det avsettes 1 200 kr pr ansatt pr år innen STIP-ordningen til utviklingsmidler som benyttes til videre- og etterutdanning i NRK AS, jfr. Protokoll 04/22. ~~Det legges opp til at det i størst mulig grad planlegges slik at utgifter til vikar i permisjonstiden kan unngås.~~

NY OVK § 12A: LIKESTILLING, MANGFOLD OG LIVSFASEBEHOV

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

De lokale parter er enige om å drøfte livsfasepolitikk og mangfold på SU1 en gang i året. Formålet med livsfasepolitikk, mangfold og likestilling er å legge til rette for at virksomhetens og arbeidstakernes behov ivaretas

17. Ny 13.6.4

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

18. 13.7.1

Vikarer eller ekstramusikere som tilsettes midlertidig for mindre enn 1 måned, betales en grunnlønn på minst ~~kr 614,52~~ 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. ~~gis et tillegg på kr 27,32 pr time fra 1. juli 17.~~

19. ~~13.7.5~~

~~Korttidsansatte musikere gis godtgjøring iht §§ 13.6.1, 13.6.3, 13.6.4 og 13.6.5 med kr 17 pr time til dekning av egne utgifter forbundet med kapitalkostnader ved instrumentanskaffelse, instrumentforsikring, vedlikehold av instrumenter og fornyelse av strenger og rør m.v., og kr 3 pr time til anskaffelse og vedlikehold av konsertantrekk.~~

20. 16.1

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.

21. 16.7.1

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

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

~~Merknad: Med avdeling menes organisatorisk enhet på nivå 3.~~

22. 18 Fridager for medarbeidere over 62 år

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

FORENKLINGER I OVERENSKOMST DEL B

Partene er enige om nedenstående administrative forenklinger i overenskomst del B med virkning fra 1. april 2022. Dette kompenseres med et generelt tillegg på 2 200 kroner til alle medarbeidere.

~~5.5~~

~~En arbeidstaker kan før feriens begynnelse få utbetalt den lønn vedkommende ville få på lønnsdag som faller i ferien.~~

5.6

Når en arbeidstaker har hovedferie tidligere i ferieåret enn i juni måned, kan arbeidstakeren få utbetalt et lønnsforskudd som svarer til differansen mellom feriegodtgjøring og ordinær månedslønn.

5.7

I ekstraordinære tilfeller kan arbeidstakeren få inntil en månedslønn utbetalt på forskudd. Ved husbygging, betaling av boliginskudd eller andre utgifter i direkte tilknytning til dette, kan arbeidstakeren få inntil 2 måneders lønnsforskudd. Lønnsforskuddet tilbakebetales ved trekk i lønn over høyst 12 (24) måneder, avhengig av forskuddets størrelse.

6.9.3

Ved deltakelse på kurs eller seminar arrangert av/i samarbeid med Kompetanseavdelingen i NRK AS, vil fridag(er) arbeidstakeren skulle hatt i denne tiden bli erstattet. Ved deltakelse ved andre kurs eller seminarer (jf. protokoll 8/96 om kurs og seminarer), kan fridager erstattes forutsatt enighet mellom den enkelte ansatte og avdelingens ledelse.

8.3 Reisemåte

8.3.1

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

8.3.2 Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler. (legges til i punkt 8.4.1.)

8.3 Regulativ for reiser

8.3.1 På reise i oppdrag for NRK AS utbetales godtgjøringer tilsvarende de satser som brukes i statens regulativ for reiser innenlands og utenlands. NRK AS har likevel anledning til å gjøre avtaler om tilfredsstillende overnatting og pensjon. Slike avtaler vil erstatte nattillegg og/eller helt eller delvis kostgodtgjøring. Ved avtale om full pensjon, utbetales oppholdsgodtgjøring etter statens satser. Krav til tilfredsstillende innkvartering er at arbeidstaker får enerom med bad/dusj og toalett. Dette kan fravikes etter avtale med den enkelte. Utlegg for reiser dekkes i tråd med administrativt fastsatte regler.

8.4.2, 8.4.3, 8.4.4 og 8.4.5 får ny nummerering som følge av at pkt. 8.3 strykes.

10.3.5

Læringer etter Reform 94 omfattes ikke av bestemmelsene i §5 10.3. (Gjelder ikke arbeidstakere som faller inn under § 3).

11.9.1

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

endring i lønnsplan

NRK aksepterer Creos krav om endring i lønnsplan 07 ORKESTER.

07	ORKESTER											
Kode	Stilling	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	Direkte plasserte
07-01	Musiker 1	27	28	29	30	31	32	33		34		33-35
07-03	Musiker 2	29	30	31	32	33	34	35		36		35-37
07-05	Musiker 3	30	31	32	33	34		35		36		35-37
07-08	Musiker 4	31	32	33	34	35		36		37		36-38
07-06	Musiker 5	39						40		41		40-42
07-07	Podieinspicient	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.

Protokolltilførsler

- A. Partene skal sammen se på hvordan NRK kan legge til rette for bruk av hjemmekontor og fjernkontor, og se dette i sammenheng med muligheten til å utføre arbeidet fra lokaler stilt til disposisjon av NRK.
- B. Partene skal sammen jobbe med en revisjon av reisebestemmelser i forbindelse med kurs og seminarer beskrevet i protokoll 8/96.
- C. Hovedavtalen slår fast at bærekraft og miljø er en viktig del av partssamarbeidet. Partene skal sammen se på hvordan vi videre bør samarbeide om slike temaer i NRK.
- D. Partene skal i perioden se på ordlyden i §13.1.1 med sikte på å bli enige om en tekst som bedre speiler dagens medievirkelighet og distribusjonsplattformer.

NYE PROTOKOLLER

Protokoll 03/22

Målsetting

STUP er en videre- og etterutdanningsordning for alle fast ansatte i NRK. Stipend gis til faglig og personlig utvikling ~~med fokus på NRKs kompetansebehov.~~

Organisering

Styret består av to representanter fra NRKJ og to fra NRK. Lederskapet i Styret går på omgang mellom NRKJ og NRK, med ett år av gangen.

Styret definerer det faglige innholdet i ordningen, foreslå tiltak og fastsetter nærmere retningslinjer.

Styret møtes to ganger i året etter søknadsfristene 1. mars og 1. oktober for å gå gjennom alle søknadene og velge ut de som skal få stipend i henhold til gjeldende retningslinjer.

Bidrag

NRK bevilger et årlig beløp pr. medarbeider, som er avtalt i OVK §11.6.

~~Som en forsøksordning for årene 2022 til 2024 setter NRK av inntil kr 1 150 000 ~~750 000~~ årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker. STUP-styret behandler slike søknader etter retningslinjer som NRK utformer~~

Prinsipper

Stipend skal dekke reise og overnatting (billigste måte), kursavgift og relevante utgifter

Stipend dekker også 1/2 diettsats for gjeldende land

Det tildeles normalt ikke mer enn kr 50 000,-

Kurs/studiet må gjennomføres innen et år fra tildelingsdato, hvis ikke mister du stipendet og må søke på nytt.

Det gis permisjon med full lønn i inntil to måneder for gjennomføring av videre- og etterutdanning. Tidspunktet for permisjonen skal godkjennes av nærmeste leder.

Etter endt utdanning gjelder en bindingstid på seks måneder. Dersom utdanningen ikke blir gjennomført, eller medarbeideren slutter i NRK før utløpet av bindingstiden, kan hele eller deler av stipendbeløpet bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Rapportering

Det skal leveres reiserapport og regnskap til styret senest tre uker etter fullført opplegg. Dersom rapport ikke leveres, kan deler av stipendet trekkes tilbake.

Dersom du ikke gjennomfører studiet eller fratrer ditt arbeid i NRK før utløpet av bindingstiden, vil hele eller deler av stipendbeløpet kunne bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Varighet

Avtalen gjøres gjeldende fra 1. januar 2022 og frem til 31. desember 2022, og videre 1 år av gangen, med mindre partene sier opp avtalen med 3 måneders varsel.

Protokoll 04/22

Målsetting

STIP er en videre- og etterutdanningsordning for alle fast ansatte i NRK. Stipend gis til faglig og personlig utvikling ~~med fokus på NRKs kompetansebehov.~~

Organisering

Styret består av to representanter fra fagforeningene og to fra NRK. Lederskapet i Styret går på omgang mellom fagforeningene og NRK, med ett år av gangen.

Styret definerer det faglige innholdet i ordningen, foreslå tiltak og fastsetter nærmere retningslinjer.

Styret møtes to ganger i året etter søknadsfristene 1. mars og 1. oktober for å gå gjennom alle søknadene og velge ut de som skal få stipend i henhold til gjeldende retningslinjer.

Bidrag

NRK bevilger et årlig beløp pr. medarbeider, som er avtalt i OVK §11.6.

Som en forsøksordning for årene 2022 til 2024 setter NRK av inntil kr 750 000 årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker. STIP-styret behandler slike søknader etter retningslinjer som NRK utformer.

Prinsipper

Stipend skal dekke reise og overnatting (billigste måte), kursavgift og relevante utgifter

Stipend dekker også 1/2 diettsats for gjeldende land

Det tildeles normalt ikke mer enn kr 50 000,-

Kurs/studiet må gjennomføres innen et år fra tildelingsdato, hvis ikke mister du stipendet og må søke på nytt.

Det gis permisjon med full lønn i inntil to måneder for gjennomføring av videre- og etterutdanning. Tidspunktet for permisjonen skal godkjennes av nærmeste leder.

Etter endt utdanning gjelder en bindingstid på seks måneder. Dersom utdanningen ikke blir gjennomført, eller medarbeideren slutter i NRK før utløpet av bindingstiden, kan hele eller deler av stipendbeløpet bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Rapportering

Det skal leveres reiserapport og regnskap til styret senest tre uker etter fullført opplegg. Dersom rapport ikke leveres, kan deler av stipendet trekkes tilbake.

Dersom du ikke gjennomfører studiet eller fratrer ditt arbeid i NRK før utløpet av bindingstiden, vil hele eller deler av stipendbeløpet kunne bli krevd tilbakebetalt til NRK.

Varighet

Avtalen gjøres gjeldende fra 1. januar 2022 og frem til 31. desember 2022, og videre 1 år av gangen, med mindre partene sier opp avtalen med 3 måneders varsel.