

Overenskomst
mellom
Nettavisen
på den ene side og
Norsk Journalistlag
på den annen side

1.6.2016 – 31.5.2018

Innhold

§ 1	Overenskomstens omfang	1
§ 2	Felles utgangspunkter	1
§ 3	Ansettelse m.m.	2
§ 4	Særavtaler	3
§ 5	Lønnsbestemmelser	4
§ 6	Arbeidstiden	8
§ 7	Fritak fra turnusarbeid	11
§ 8	Jobbrotasjon	11
§ 9	Sykelønn	11
§ 10	Fødsel og adopsjon	12
§ 11	Etterlønn	12
§ 12	Forsikring – pensjon	13
§ 13	Tjeneste i risikoområder	13
§ 14	Videreutdanning og stipendpermisjon	14
§ 15	STUP-ordning	14
§ 16	Velferdspermisjon	15
§ 17	Lønn under ansattes verneplikt	15
§ 18	Ferie	16
§ 19	Reiser i bedriftens tjeneste	16
§ 20	Oppsigelse	16
§ 21	Arbeid under konflikt	16
§ 22	Opphavsrett	17
§ 23	Arbeid – fritid	21
§ 24	Interessekonflikt/habilitet	21
§ 25	Andre ytelser	22
§ 26	Overenskomstens ikrafttreden og varighet	22
§ 27	Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår	22
Bilag	Innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå	23

§ 1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte medarbeidere som utfører redaksjonelt arbeid i Mediehuset Nettavisen AS.

Merknad:

Partene er enige om at eventuelle medlemmer av NJ som ikke omfattes av overenskomsten likevel skal ha de lønnstillegg som avtales samt øvrige lønns- og arbeidsbetingelser som gjelder mellom partene.

§ 2 Felles utgangspunkter

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

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

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

Selskapet tilstreber å gjennomføre den nødvendige utdanning og opplæring av medarbeiderne.

Det skal legges vesentlig vekt på opplæring:

- i forbindelse med introduksjon av nye medarbeidere i bedriften
- for å sikre trygghet ved innføring av nytt arbeidsverktøy og
- for å ivareta de særlige behov som knytter seg til medarbeidere med svært brede eller varierte arbeidsfelt (multimedarbeidere).

Den ansatte har et eget ansvar for å avdekke behov, ta initiativ til, og søke videreutvikling innenfor sitt fagfelt.

Ved ansettelsen utarbeides individuell arbeidsavtale i samsvar med aml. §§ 14-5 flg.

§ 3 Ansettelse m.m.

A Ansettelse

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

Før tilbud om lønn gis søkere til stillinger som omfattes av denne avtalen, skal søkeren informeres om hvem som er tillitsvalgt og at tillitsvalgte gis anledning til å bistå søkeren. Redaksjonsklubben skal snarest mulig orienteres om lønsplasseringen.

Om det for ansettelse i stillingen forutsettes at medarbeideren kan få endret geografisk arbeidssted utover den geografiske region man første gang ansettes i, skal dette fremgå av arbeidsavtalen. Stasjonering utenlands vil forutsette særskilt avtale mellom Mediehuset Nettavisen og medarbeideren.

I henhold til den fullmakt medlemmene har gitt Norsk Journalistlag, har klubben, ved leder og nestleder, innsynsrett i de til enhver tid gjeldende lønns- og arbeidsvilkår.

B Startopplæring

Nye medarbeidere som ansettes for et tidsrom på over 12 måneder og som får full journaliststatus ved ansettelsen skal, hvis de er uten journalistisk erfaring, gis et praktisk journalistisk grunnlag for arbeidet. Formen for dette avtales nærmere mellom Mediehuset Nettavisen og medarbeideren. Medarbeideren skal på forhånd gis anledning til å rådføre seg med den tillitsvalgte.

Nye redaksjonelle medarbeidere som ansettes for et tidsrom på over 6 mnd. skal gis et innføringskurs. Mediehuset Nettavisen og NJ vil drøfte erfaring med og fremtidig innhold i opplæringen.

C Midlertidig ansatte

Lønns- og arbeidsvilkår for midlertidige ansatte fastsettes etter samme prinsipper som for fast ansatte.

Arbeidstaker skal ansettes fast.

Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås:

- a) når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskillig seg fra det som ordinært utføres i virksomheten,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat),
- c) for praksisarbeid,
- d) deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,
- e) for idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelser med de tillitsvalgte.

Før selskapet foretar midlertidige ansettelser skal det drøftes med de tillitsvalgte. Medarbeiderne og deres tillitsvalgte har rett til å få opplyst grunnen til den midlertidige ansettelse og hvilken varighet ansettelsesforholdet antas å få. I ansettelsesperioden gjelder alminnelige oppsigelsesfrister.

Hvis arbeidet fortsetter ut over den opprinnelig avtalte perioden, har arbeidstakeren rett til å fortsette engasjementet til arbeidet er avsluttet, så fremt andre arbeidstakere ikke har krav på arbeidet. (Unntatt er praksisvikarer knyttet til utdanning.)

Vikarer og løsmedarbeidere som sammenhengende for et tidsrom av ett år har hatt tilknytning til Mediehuset Nettavisen og har utført arbeid av en regularitet og et omfang svarende til det som er vanlig fullt arbeid for en fast ansatt medarbeider, skal under ellers like vilkår ha fortrinnsrett ved nyansettelser i redaksjonell stilling.

D Praktikanter

Praktikanter får lønns- og arbeidsvilkår etter denne overenskomst med de særbestemmelser som er inntatt under lønnsbestemmelsene og de enkelte øvrige punkter.

E Deltid

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

§ 4 Særavtaler

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

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

Partene forutsetter at særavtaler skal inneholde bestemmelser om varighet og/eller oppsigelsestid.

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

§ 5 Lønnsbestemmelser

A Minstelønnssatser

Fra 1. juli 2016: (normal virkningsdato etter overenskomsten er 1. juni)

Begynnersats	337 875
Etter 1 år	342 875
Etter 2 år	347 875
Etter 4 år	352 875
Etter 6 år	357 875
Etter 8 år	362 875
Etter 10 år	367 875
Etter 12 år	372 875
Etter 14 år	377 875
Etter 16 år	382 875
Etter 18 år	387 875
Etter 20 år	392 875
Etter 25 år	397 875
Etter 30 år	402 875
Etter 35 år	407 875
Etter 40 år	412 875
Etter 45 år	417 875
Etter 50 år	422 875
Videre hvert 5. år	Økning på kr 5 000

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

Antesiperte alderstillegg skal ikke gis.

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

Medarbeidere som gjennomgår journalist- eller annen medierett utdanning tilknyttet høyskoler og universiteter med offentlig godkjent eksamensrett, gis et særskilt tillegg tilsvarende 2 års ansiennitet.

Tillegg for relevant utdanning over 12-årig grunnutdanning, kan maksimalt gis for 6 år, med mindre normal studietid for vedkommende utdanning er lengre.

Følgende permisjoner regnes med i ansienniteten: Permisjoner med hel eller delvis lønn, permisjon ved oppdrag i Norsk Journalistlag og Norsk Presseforbund, permisjon for offentlige verv, permisjon ved pålagt militærtjeneste, sivilforsvarstjeneste, polititjeneste og siviltjeneste.

For å forenkle ansiennitetsregulering er partene enige om å justere alderstillegg til medarbeiderne slik at de med ansiennitetsdato fra 1.1 til 30.6 får ansiennitetsopprykk 1. april, og de med ansiennitetsdato fra 1.7 til 31.12 får opprykk 1. oktober.

B Personlig tillegg

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

Medarbeidere med relevant utdanning, praksis eller erfaring utenfor pressen, skal ved ansettelsen minst gis et personlig tillegg tilsvarende ansiennitetstillegg for dette tidsrommet, beregnet fra minstelønnsatsen.

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

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

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

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

Fra 1. oktober 2011 skal alle arbeidstakere ha minst kr 80 000 i personlig tillegg.

Arbeidstaker fra og med 4 års ansiennitet skal ha minst kr 100 000 i personlig tillegg.

Arbeidstaker fra og med 10 års ansiennitet skal ha minst kr 120 000 i personlig tillegg.

Disse minimumsbestemmelsene skal ikke være til hinder for normal justering av tildeling av personlige tillegg.

C Kjønsbestemte lønnsforskjeller

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

D Overtidstillegg

Overtid skal være godkjent (pålagt) i forkant og skal ligge innenfor arbeidsmiljølovens begrensninger, se særlig aml. § 10-6.

Overtid skrives og utbetales fra 1. time etter følgende beregning: 70 % av den beregnede timelønn. For arbeid i helg og høytidsdager betales forhøyet sats: 100 % av den beregnede timelønn.

Beregningsgrunnlaget skal være summen av den enkelte medarbeiders grunnlønn, alderstillegg og personlig tillegg, dividert med 1950 timer.

Overtidsgodtgjørelse betales for hele timer. Avrunding skjer slik:

Arbeid under 30 minutter kompenseres ikke. Arbeid ut over 30 minutter avrundes til hel time. Etter første time avrundes arbeid utover 15 minutter av påbegynt time til hel time.

Helg starter lørdag kl. 00.00 og avsluttes søndag kl. 24.00. Som høytidsdag regnes alle ordinære norske helligdager («røde dager» i kalenderen).

Det skal føres overtidslister som skal leveres til attestasjon månedlig.

Ulempetillegg for morgen, helg, høytid, kveld og natt (jfr. § 5 E) utbetales også når det arbeides overtid.

E Ulempetillegg

Ulempetilleggene utbetales for hele timer. Dog regnes ulempe først etter påløpt 15 minutter i hver time.

Ulempetillegg ytes slik:

1. Kveld

For arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 21:00: kr. 67,- pr. time.

2. Nat

For arbeid mellom kl. 21:00 og kl. 06.00: kr. 167,- pr. time.

3. Morgen

Morgentillegg for fram møte mellom kl. 02.00 og 06.00: kr. 278 pr. fram møte

4. Helg

Lørdags- og søndagsvakter (kl. 00.00 lørdag - 24.00, søndag): kr. 639. vakt. For arbeid på etter kl 13.00 utbetales et tillegg på kr 639.

5. Høytid

For arbeid på julaften og nyttårsaften etter kl. 13.00, 1. juledag og 1. nyttårsdag betales et ulempetillegg på kr. 2 124

6. Øvrige helligdager

For arbeid på øvrige helligdager (2. juledag, 1. påskedag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 1. og 2. pinsedag, samt 1. og 17. mai) betales et ulempetillegg på kr. 1 100.

7. Utrykning

Utrykningstillegg ved utrykning mellom kl 22.00 og 06.00, kr 301 pr. utrykning.

F Stillings-/funksjonstillegg

Det skal minst gis følgende stillings-/funksjonstillegg:

a. Vaksjef: kr 16 000

b. Gruppeledertillegg: kr 25 000

G Erstatning av fridag

Dersom man jobber på en helligdag skal man ha en dag fri for ikke å få flere arbeidsdager pr år enn dagtidsarbeiderne.

Dersom helligdager faller på en mandag til fredag hvor man har opparbeidet fri fordi man har forlengede arbeidsdager andre deler av året/måneden (turnusfri) skal man ha en dag fri i tillegg, for ikke å få flere arbeidsdager pr år enn dagtidsarbeiderne.

H Vaktendringstillegg

Dersom det etter anmodning fra bedriften foretas endringer i oppsatt vaktplan, skal det utbetales en kompensasjon som tilsvare overtidsbetaling for den tid som faller utenfor oppsatt vaktplan. Dette gjelder ikke ved oppdrag på reiser hvor arbeidsplanen må tilpasses reisen. Ordningen gjelder for de tilfeller hvor melding om endring er gitt mindre enn 9 dager før endringen skal finne sted.

I **Praktikantlønn**

1. Praktikanter fra studiesteder som er godkjent av partene, skal ha lønn tilsvarende begynnersats når de utfører journalistisk arbeid uten veiledning. Partene er enige om at timelønn beregnes ut fra et arbeidsår på 1950 timer.
2. Dersom praktikanten utfører journalistisk arbeid under kvalifisert veiledning, kan lønnen settes til 40 % av begynnerlønn. Veiledning skal gis etter en plan oppsatt i samarbeid med utdanningsinstitusjonen.
3. Praksistid på en uke eller mindre godtgjøres ikke. Avtalepartene kan fravike disse bestemmelser i spesielle tilfeller.

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

J **Beredskap**

For medarbeidere som etter pålegg fra arbeidsgiver må være i beredskap (for raskt å kunne utføre eventuelt arbeid), skal minst 20 % av beredskapstiden anses som ordinær arbeidstid. Beredskapsperioden skal normalt være fastsatt i vaktplanen.

§ 6 Arbeidstiden

A Normalarbeidstid

1. Arbeidstiden må ikke overstige de grenser som er fastsatt i Arbeidsmiljøloven og denne avtale. Det er adgang til gjennomsnittsberegning i samsvar med reglene i aml §§ 10-5 og 10-12 (5).
2. Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid.
3. Den faste ordinære arbeidstid på den enkelte dag legges sammenhengende, med mindre partene i er enige om en annen ordning.
4. Det er av avgjørende betydning at man på den enkelte bedrift oppnår en større fleksibilitet med hensyn til når arbeidet skal utføres, og at man opprettholder, og om nødvendig øker driftstiden, samt sikrer en effektiv og rasjonell utnyttelse av arbeidstiden. Det forutsettes at partene bestreber seg på å øke produktiviteten.
5. Den alminnelige arbeidstid er:
 1. 37,5 timer i uken:
Dagtidsarbeid.
 2. 36,5 timer per uke:
Vanlig 2-skiftarbeid som verken går lørdag aften eller i helligdagsdøgnet.
 3. 35,5 timer per uke:
 - a. Arbeid som drives «hovedsakelig» om natten.
 - b. Døgnkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.
 - c. 2-skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid som regelmessig drives på søn- og/eller helligdager
Merknad:
Som «sammenlignbart turnusarbeid» regnes turnus som innebærer en kombinasjon av kveldsvakter og helgearbeid hver 6 helg eller oftere.
 - d. Arbeidstidsordninger som medfører at den enkelte må arbeide minst hver tredje søn- og/eller bevegelig helligdag.
 4. 33,6 timer per uke:
Helkontinuerlig skiftarbeid og «sammenlignbart» turnusarbeid.

B Arbeidsplan

Inndelingen av arbeidstiden skal fastsettes i en arbeidsplan innenfor denne ramme. Arbeidsplanen fastsettes av selskapet etter forhandlinger med de tillitsvalgte i henhold til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Utkast til arbeidsplan skal foreligge senest 4 uker før, og arbeidsplaner skal være endelig oppsatt 2 uker før de tar til å gjelde.

Arbeidstiden fordeles på maksimalt 5 dager i uken i gjennomsnitt beregnet over seks uker, med mindre partene lokalt blir enige om noe annet.

Den faste ordinære arbeidstid på den enkelte dag skal legges sammenhengende, med mindre partene er enige om en annen ordning.

Om det i arbeidsplanen legges inn vakter av kortere varighet enn 6 timer forutsettes at medarbeideren aksepterer dette. Partene forutsetter at dette bare skal gjøres for å avvikle resttid etter perioder med forlengede vakter.

C Avspasering mv.

Dersom en medarbeider ønsker det, kan overtid avspaseres time for time. Overtidstillegget på h.h.v. 70 % og 100 % utbetales likevel.

Avspasering skal avtales senest dagen før.

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

D Overtid på reiser

1. Ved pålagt reiseoppdrag kan det kreves overtidsbetaling, både for faktisk medgått tid til journalistisk arbeid, og for transport som er nødvendig for å utføre oppdraget, når ordinært timetall i arbeidsplanen overskrides.
2. Overtid i forbindelse med pålagt reiseoppdrag skal avtales med redaksjonsledelsen på forhånd.
3. I helt spesielle tilfeller, særlig i forbindelse med hastverksreiser, skal overtidskompensasjonen fastsettes uten ugrunnet opphold etter at oppdraget er avsluttet. Dette gjelder ikke der det er avtalt en fast overtidsordning og heller ikke når det er avtalt annen form for kompensasjon i henhold til oppdragets karakter.
4. Ved pålagt reiseoppdrag der varighet og karakter gjør eventuell overtid vanskelig å måle, kan kompensasjon avtales ut fra en samlet vurdering av oppdragets arbeidsbelastning.
5. Deltakelse på messer, seminarer, screening og tilsvarende regnes bare som ordinære arbeidsdager.
6. Dersom en medarbeider i forbindelse med reiser mister sin fridag, skal denne erstattes med en annen fridag innen rimelig tid.

E Spisepause

I Mediehuset Nettavisen er det hvile- og spisepause på 30 minutter.

Når arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter at den alminnelige arbeidstid er avviklet, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time. Pausen regnes som en del av arbeidstiden. Pause som legges etter alminnelig arbeidstids slutt, godtgjøres som overtidsarbeid.

Når medarbeider pålegges overtid utover 2 timer eller arbeider oppsatte vakter på mer enn 11.5 timer, skal medarbeideren få dekket matkostnader med inntil 175 kroner mot fremleggelse av kvittering. I kantinens åpningstid, benyttes denne.

F Fleksibel arbeidstid

Dersom bedriftsmessige hensyn tillater det, kan medarbeidere etter vurdering i det enkelte tilfelle få adgang til fleksibel arbeidstid eller deltid etter nærmere avtale mellom bedriften og vedkommende medarbeider.

Den enkelte medarbeider har under drøftinger av slik avtale anledning til å la seg bistå av en tillitsvalgt.

G Hjemmekontor

Ansatte skal normalt utføre sitt arbeid fra Mediehuset Nettavisens kontorlokaler.

Det skal likevel gis mulighet for hjemmekontor på enkelte dager, eller i perioder, for medarbeidere som har særlige behov, såfremt dette ikke er til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

H Sosiale medier

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

§ 7 Fritak fra turnusarbeid

Medarbeidere som på grunn av aldersmessige årsaker eller tungtveiende velferdsgrunner ønsker å bli fritatt for regelmessig turnusarbeid, skal ha anledning til det, dersom forholdene ligger til rette for dette.

Medarbeidere over 55 år skal ha rett til å være fritatt for regelmessig turnusarbeid. Hvor det kan skape problemer å gjennomføre fritaket, skal ledelsen og de tillitsvalgte på forhånd drøfte situasjonen.

§ 8 Jobbrotasjon

I tråd med intensjonene i § 2 om en åpen og fleksibel organisasjon, vil Mediehuset Nettavisen stimulere til at medarbeidere kan rotere mellom avdelinger og arbeidsoppgaver.

Medarbeidere som har vært ansatt i Mediehuset Nettavisen i mer enn 5 år kan når forholdene tilsier det, få anledning til å avikle inntil ett års permisjon fra sin stilling dersom vedkommende får tilbud om å arbeide med andre funksjoner og oppgaver i samarbeidende selskaper eller i en institusjon som kan fremme relevant kunnskap

§ 9 Sykelønn

Mediehuset Nettavisen betaler full lønn under sykdom i inntil 1 år. I lønnsutbetalingen gjøres fradrag for slike pensjons- og trygdeytelser som medarbeideren mottar fra det offentlige, samt eventuelle arbeidsinntekter som medarbeideren oppnår på annen måte.

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

Legeattest kan forlanges fremlagt.

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

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

Ved fastsettelsen av full lønn benyttes Folketrygdens beregningsmåte for sykepengegrunnlaget, uten Folketrygdens øvre grense på 6 ganger Folketrygdens grunnbeløp.

§ 10 Fødsel og adopsjon

Medarbeidere har ved svangerskap og fødsel rett til 49 ukers permisjon med full lønn, eventuelt 59 uker med 80 % lønn, med de begrensninger som følger av arbeidsmiljølovens regler om pliktig permisjon for moren.

Medarbeidere som har permisjon ved fødsel og adopsjon skal sikres den samme lønnsutvikling som om de hadde vært i arbeid. Eventuelle lønnstillegg gjøres gjeldende fra samme tidspunkt som de øvrige redaksjonelle medarbeidere.

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

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

Fedre/partner eller andre ansatte med rett til omsorgspermisjon etter aml § 12-3 nr.1, har i forbindelse med fødsel rett til to uker og to dagers omsorgspermisjon med full lønn.

Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder de samme rettigheter som ved fødsel. Rettighetene kan benyttes av kvinnelige eller mannlige medarbeidere.

§ 11 Etterlønn

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

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

Merknad:

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

§ 12 Forsikring - pensjon

I Mediehuset Nettavisen dekkes medarbeiderne med et forsikringsvern.

Medarbeiderne skal være sikret gjennom en kollektiv pensjonsforsikring som innføres fra 1. januar 2004. Vilkårene følger som bilag til overenskomsten.

Den ytelsesbaserte pensjonsordningen finansieres i fellesskap av arbeidsgiver og arbeidstaker ved at arbeidstaker betaler egenandel med 2 % av fastlønn, dog maksimalt 50 % av premien. Med fastlønn menes lønn eksklusiv varierende og midlertidige tillegg.

Merknad fra 2004:

Forsikringspremien for de tidligere TV 2 Interaktiv-ansatte dekkes av deres andel av forsikringspremien i TV 2 Interaktiv-ordningen. Dersom ny premie er mindre enn dette, utbetales mellomlegget som lønn til den enkelte. Mellomlegget utbetales i sin helhet dersom det oppstår opphold mellom uttreden fra TV 2 Interaktivordningen og inntreden i TV 2 Nettavis-ordningen. Ved senere forbedringer i pensjonsordningen avregnes de respektives økende premie tilsvarende i mellomlegget.

Medarbeiderne skal i tillegg til ordinær yrkesskedeforsikringsdekning, være sikret 22 G ved ulykke/sykdom som medfører invaliditet og 38 G ved ulykke/sykdom som medfører død. (G = Folketrygdens grunnbeløp.)

Ved tarifforhandlingene i 2009, ble partene enige om følgende:

1. Eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordning videreføres uendret for dagens ansatte, men lukkes for nyansatte.
2. Det er etablert en innskuddsbasert pensjonsordning som til enhver tid skal ha maksimale innskudd ihht lov om innskuddspensjon.

Dagens uførepensjon videreføres som en ytelsesbasert ordning på dagens nivå (66 %), samt barnetillegg etter gjeldende regler.

Det er ingen egenandel i den innskuddsbaserte pensjonsordningen.

§ 13 Tjeneste i risikoområder

Når en medarbeider blir sendt på reportasjeoppdrag i områder utenlands med krig eller krigslignende handlinger, (enten krig er erklært eller ikke) opprør eller krigslignende alvorlige forstyrrelser av den offentlige ro og orden, skal bedriften sørge for å tegne en forsikring som minst gir en sikring av samme størrelsesorden som nevnt ovenfor under § 11.

Ved tjeneste i risikoområder utbetales et risikotillegg stort kr 650 per dag. Redaksjonsklubben kan eventuelt på arbeidstakers vegne, ta opp om risikotillegg skulle vært tilstått. Ved uenighet avgjøres spørsmålet av redaktøren.

§ 14 Videreutdanning og stipendpermisjon

Ved permisjon for bruk av tildelte stipendier utbetales lønn i inntil 3 måneder utover ferien. Forutsetningen er at Mediehuset Nettavisen har fortrinnsrett til det journalistiske stoff medarbeideren produserer under eller som følge av stipendet. Bedriften vil gi permisjon med full lønn for deltagelse i kurs og studier arrangert av eller lagt opp i samarbeid med relevante organisasjoner

Merknad:

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

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

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

§ 15 STUP-ordning

Mellom partene er opprettet en egen avtale om en bransjefinansiert ordning for etter- og videreutdanning, MNA STUP. Denne ordning finansieres av Mediehuset Nettavisen etter nærmere avtale mellom partene. Satsen per medarbeider settes til kr. 1600 per år. Midlene fordeles etter søknad til STUP-styret. Alle fast ansatte i Mediehuset Nettavisen som er organisert i Norsk Journalistlag kan en gang i året søke om stipend til etterutdanning og faglig utvikling. De årlige innbetalingene synliggjøres i regnskapet, og/eller i et sideregnskap, og pengene som ikke er brukt videreføres til neste år.

§ 16 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan medarbeider tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret.

Slik velferdspermisjon gis i disse tilfeller:

1. Tilpasning til barnehage/dagmamma/førskole: inntil 2 dager.
Ansatte som er alene med omsorgen for barn, kan i slike tilfeller gis inntil 4 dagers velferdspermisjon
2. Barns skolestart: 1 dag.
3. Dødsfall i nærmeste familie.
Merknad:
Ved ektefelle/samboers/partners, foreldres eller barns dødsfall, vil bedriften dekke nødvendige utgifter til hjemreise i henhold til reiseregulativ, hvis arbeidstakeren befinner seg på reiseoppdrag for Mediehuset Nettavisen.
4. Flytting: inntil 2 dager. Ved bytte av tjenestested: inntil 3 dager.
5. Eksamen ved utdanning på fritid: eksamensdager pluss to lesedager for hvert fag.

Mediehuset Nettavisen vil fortsatt opprettholde en praksis hvor det er anledning til å være fleksibel med arbeidstiden, dersom man trenger fri til behandling/kontroll hos lege eller tannlege eller trenger fri til andre oppgaver som ikke kan gjennomføres utenom ordinær arbeidstid.

Overstående eksempler ekskluderer ikke andre velferdsgrunner.

§ 17 Lønn under ansattes verneplikt

Under faste ansattes førstegangstjeneste betales full lønn til familieforsørgere, halv lønn til andre, dog ikke for lengre tidsrom enn 12 måneder.

Ved repetisjonsøvelser betales full lønn til alle fast ansatte uavhengig av forsørgelsesbyrde.

Tilsvarende gjelder ved repetisjonsøvelser for person ansatt i åremåls-/engasjementstilling av minst 2 års varighet.

Det gjøres fradrag for det vedkommende får utbetalt av det militære/Administrasjonen for sivile tjenestepliktige. Sier medarbeider opp i permisjonstiden, har vedkommende krav på lønn kun i den delen av oppsigelsestiden vedkommende arbeider i bedriften.

Rett til lønn under verneplikt forutsetter at den ansatte har minimum 6 måneders tjenestetid i bedriften før verneplikten avtjenes.

§ 18 Ferie

Medarbeidere skal ha ferie i 30 virkedager pr. år, hvorav minst 3 uker legges sammenhengende i tidsrommet 1. juni til 30. september.

Feriepenger utbetales med 12 %.

Journalister som har minst ti års tjeneste som redaksjonell medarbeider ved ferieårets begynnelse skal ha 6 virkedager ekstra ferie med full lønn.

Journalister som har fylt 60 år skal i tillegg til den ferie de har krav på etter bestemmelsene foran, ha 6 virkedager ekstra ferie med full lønn.

Som virkedager regnes i denne paragraf alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager. Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende medarbeider, regnes som ferie og går til fradrag i dagtallet.

For øvrig gjelder ferielovens bestemmelser.

§ 19 Reiser i bedriftens tjeneste

Det er avtalt at det innenlands reises etter regning. De satser som gjelder for tjenestemenn i Staten ved reiser utenlands gjelder inntil annen avtale er inngått.

§ 20 Oppsigelse

Oppsigelse skal gis skriftlig med minst 3 måneders varsel. Oppsigelsesfristen for medarbeider som har fylt 35 år og som har vært ansatt i selskapet i minst 10 år, er 6 måneder. Oppsigelsesfristen er gjensidig, jfr. dog aml. § 14-9 (4) siste setning.

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

§ 21 Arbeid under konflikt

Mediehuset Nettavisen og Norsk Journalistlag er enige om at redaksjonelle medarbeidere, jfr. § 1, ikke skal kunne pålegges spesielle forpliktelser med hensyn til arbeid i bedriftens andre tariffområder under konflikt.

§ 22 Opphavsrett

1 Definisjoner

Med «verk» menes i denne overenskomst åndsverk i åndsverklovens forstand. Hvor ikke annet uttrykkelig er sagt eller fremgår av sammenhengen omfattes også nærstående rettigheter.

Med «stoff» menes tekst, bilder, film, lyd, illustrasjoner, grafikk, multimediale- og interaktive elementer og lignende.

2 Rettighetsomfanget

Med de begrensninger og vilkår som følger av denne avtale overdras rettighetene til disse verk - gjennom arbeidsavtalen og denne overenskomst - til Mediehuset Nettavisen.

For dataprogrammer og applikasjoner som utvikles for Mediehuset Nettavisen gjelder åndsverklovens § 39 g. Dette er Mediehuset Nettavisens eiendom og faller således utenfor begrepet verk i det nedenstående. Dette kan ikke tas med ut av bedriften uten uttrykkelig avtale med Mediehuset Nettavisen.

A Utnyttelse i Mediehuset Nettavisens egen regi

Mediehuset Nettavisen har blant annet rett til:

- å benytte verket (eller deler av det som for eksempel utsnitt, enkeltbilder og lignende) for publisering på selskapets internettsider og andre produkter som distribueres analogt eller digitalt via eter, digitale bakke- eller andre nett, kabel, bredbånd og satellitt, TV, tekst-tv, storskjermer og radio, i kinofilm, videogram, fonogram og lignende, via telefon/mobiltelefon og håndholdte datamaskiner (PDA).
- å endre verket, jfr. dog åndsverkloven § 3,
- å produsere, fremstille, vise og spre film eller multimedieverk om eller basert på Mediehuset Nettavisens produksjon hvori verket inngår,
- å gjenbruke verket i sin virksomhet,
- å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten fra elektroniske databaser (on-demand tjenester)
- å videreformidle verk som presseklipp i analog og digital form til intern bruk hos kunder (jf punkt C)
- å utnytte verk i bokform, se dog punkt 4 nedenfor om medarbeidernes restrett.

Mediehuset Nettavisen kan dessuten - under særlig iaktakelse av bestemmelsene i denne paragrafs punkt 3 - utnytte verket også utenfor Mediehuset Nettavisens produksjon, blant annet ved å fremstille, vise og spre eksemplarer av verket, for eksempel ved å lage kart, dataprogram, spill, figurer, dukker for alminnelig salg.

Medarbeideren kan ikke si opp eller ta tilbake rettigheter fordi de ikke utnyttes eller er utnyttet av Mediehuset Nettavisen. Det forutsettes imidlertid at Mediehuset Nettavisen i enkelttilfeller, hvor selskapet finner det rimelig, kan og vil tilbakeføre rettigheter.

B Overdragelse til andre

Mediehuset Nettavisen har rett til å overlate forannevnte rettigheter helt eller delvis til andre, dog slik at videresalg forutsettes å skje direkte fra Mediehuset Nettavisen eller betinget av Mediehuset Nettavisen samtykke i hvert enkelt tilfelle.

Merknad:

Hvor verk originalt er produsert på oppdrag av eller for publisering gjennom medier utenfor Mediehuset Nettavisen as og hvor verket ikke publiseres i regi av Mediehuset Nettavisen as gjelder ikke kravet om samtykke i hvert enkelt tilfelle.

Ved overdragelse mellom Mediehuset Nettavisen og tredjepart - herunder også selskaper som Mediehuset Nettavisen helt eller delvis eier - skal det inngås skriftlig avtale, hvor det bl.a. skal fremgå klart hvilke konkrete utnyttelsesrettigheter som er overdratt.

C Formidling av digitale medieklipp

Mediehuset Nettavisen kan enten alene eller i samarbeid med tredjepart (klippbyrå eller andre utgivere/ TV-selskaper/ organisasjoner - heretter kalt tilbyderen), formidle redaksjonelt stoff 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 stoffet 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 bedriften og tilbyderen.

Kunden får rett til elektronisk lagring og tilgjengeliggjøring av redaksjonelt stoff innenfor egen virksomhet. Stoffet kan hentes frem på dataskjermer i virksomhetens interne nettverk. Stoffet kan ikke utgis i trykte eller elektroniske publikasjoner uten særskilt avtale med utgiver og rettighetshaver. Stoff kan heller ikke selges eller på annen måte videreformidles til eller gjøres tilgjengelig for andre uten særskilt avtale med Mediehuset Nettavisen og rettighetshaver. Kunden er ansvarlig for at de som har tilgang på stoffet overholder bestemmelser gitt i denne avtale eller i avtale med bedriften/tilbyder.

Redaksjonelt stoff skal ikke nyttes i reklame- eller markedsføringsøyemed, jf. denne avtales punkt 3.3 om reklame.

Norsk Journalistlag og redaksjonsklubben gis innsyn i avtaler som inngås mellom bedriften og det selskap som skal forvalte rettighetene etter denne avtale. Videre skal NJ og redaksjonsklubben orienteres om tjenestens utvikling og andre forhold av betydning. NJ/redaksjonsklubben skal enten selv eller ved fullmektig kunne kontrollere at brukere overholder disse bestemmelser.

3 Vern av opphavsmannens ideelle rettigheter

3.1 Navngivelse og vern mot krenkende bruk

All utnyttelse skal skje på en måte og i en sammenheng som ikke er krenkende for opphavsmannens eller verkets anseelse eller egenart. Opphavsmannen skal alltid navngis i samsvar med god skikk.

3.2 Opplysningsplikt

Uavhengig av hvilke medier verkene publiseres i, skal det opplyses om åndsverklovens bestemmelser om vern av opphavsmannens ideelle interesser. Det skal videre opplyses om de begrensninger som gjelder for bruk av verkene, herunder at bruker bare kan kopiere publisert stoff til privat bruk og at ytterligere eksemplarframstilling eller fremføring ikke kan skje uten avtale.

3.3 Utnyttelse i reklame

Utnyttelse av journalistisk stoff i reklame for produkter eller tjenester som ikke vedrører Mediehuset Nettavisens redaksjonelle virksomhet eller publikasjoner som publiseres etter avtale med Mediehuset Nettavisen, må ikke undergrave den journalistiske integritet. Videre salg av materiale som viser en eller flere medarbeidere, kan bare skje etter samtykke fra de berørte. Reklamebruk må ikke skje på en måte som kan virke krenkende på medarbeiderne eller andre som er avbildet eller omtalt.

Det forutsettes at Mediehuset Nettavisen i hvert enkelt tilfelle hvor slikt videre salg blir aktuelt, på forhånd forelegger spørsmålet for en utpekt representant for redaksjonsklubben. Dersom samtykke ikke gis, avgjøres spørsmålet av ansvarlig redaktør.

Det skal være et klart skille mellom redaksjonelt stoff og reklame. Alle former for publisering av redaksjonelt stoff skal skje i tråd med de etiske normer for mediene, herunder Vær Varsom- og Tekstreklameplakaten.

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 de redaksjonelle medarbeiderne.

4 Medarbeiderens rett

Innenfor rammene av alminnelig lojalitetsplikt i ansettelsesforhold kan medarbeideren selv utnytte egne verk (se dog særbestemmelsen om dataprogrammer og applikasjoner ovenfor) til utgivelser i bokform og på andre måter som ikke er i konkurranse med Mediehuset Nettavisens egen virksomhet, eller på annen måte berører Mediehuset Nettavisens virksomhet negativt.

Mediehuset Nettavisen skal på forhånd orienteres dersom medarbeideren ønsker å utnytte verk på slik måte.

Mediehuset Nettavisen har fortrinnsrett til å inngå forlagsavtale med vedkommende. Det er en forutsetning at slik forlagsavtale ikke er dårligere enn det vedkommende kunne fått med andre forlag/selskaper. Dersom partene er uenige om vilkår med mer, kan medarbeideren inngå avtale med andre. Det er en forutsetning at slik avtale er bedre enn det tilbud Mediehuset Nettavisen har framsatt.

Merknad:

I den grad arbeidstakeren bearbeider verk eller materiale som Mediehuset Nettavisen har ervervet rettigheter til, kan arbeidstakeren ikke utnytte disse bearbeidelsene på en måte som gjør inngrep i rettighetene til originalmaterialet, jfr. åvl. § 4, 2. ledd.

Originale tegninger beholder medarbeideren selv eiendomsretten til, dog slik at Mediehuset Nettavisen - der det av praktiske grunner er nødvendig - kan kreve å beholde originalene i sitt arkiv så lenge Mediehuset Nettavisen trenger dem for utnyttelsen av rettighetene.

5 Vederlag

Med de unntak som følger nedenfor er alle rettigheter som overdras Mediehuset Nettavisen ved denne avtale godtgjort ved den samlede årsinntekt medarbeideren mottar.

Partene er likevel enige om at medarbeiderne skal ha et årlig vederlag på kr 1 000 for den videreutnyttelse som skjer i Mediehuset Nettavisens egen regi, se avtalens punkt 2 A.

Partene er dessuten enige om at opphavsmennene skal ha et årlig vederlag knyttet til Mediehuset Nettavisens inntekter ved overdragelse av verk til tredjepart. Vederlagets størrelse avtales i de sentrale forhandlingene, etter at Mediehuset Nettavisen har fremlagt oversikt over de inntekter som er generert ved overdragelse til tredjepart. Partene har ved årets forhandlinger fastsatt vederlaget til kr 500.

Dette kommer i tillegg til vederlaget fra andre stoffutvekslingsavtaler som Mediehuset Nettavisen til enhver tid har inngått, herunder avtale om Fri flyt.

Merknad:

Overdragelse av verk som originalt er produsert på oppdrag av, eller for publisering gjennom medier utenfor Mediehuset Nettavisen as og som ikke publiseres i regi av Mediehuset Nettavisen - betales det ikke vederlag for. Det samme gjelder materiale som originalt er produsert av andre, men som videreoverdras gjennom Mediehuset Nettavisen. Verk skapt i tråd med åvl. § 4, er ikke unntatt fra retten til vederlag.

Dersom salg av verk (se dog bestemmelsen om dataprogrammer og -applikasjoner ovenfor) fører til slike store inntekter for Mediehuset Nettavisen at medarbeiderens opphavsrettsvederlag etter bestemmelsene foran blir urimelig liten, har medarbeiderne krav på ytterligere vederlag. Vederlaget kan enten gis som et engangsbeløp eller som en forhøyelse av det personlige tillegget. Forhandlingene føres mellom de lokale parter. Dersom de lokale parter ikke blir enige, fastsettes vederlaget av en uavhengig person som de sentrale parter oppnevner i fellesskap.

6 Informasjon

Partene er enige om at videreutnyttelse av verkene skal fremme en fornuftig forvaltning av begge parters økonomiske interesser.

De tillitsvalgte har rett til innsyn i alle forhold - herunder avtaler inngått mellom Mediehuset Nettavisen og tredjepart - som knytter seg til bruken av verkene som faller inn under avtalen, og om den kommersielle virksomheten som er bygget på disse.

Det forutsettes at Mediehuset Nettavisen AS i hvert enkelt tilfelle hvor slikt videresalg blir aktuelt, på forhånd forelegger spørsmålet for en utpekt representant for redaksjonsklubben. Dersom samtykke ikke gis, avgjøres spørsmålet av ansvarlig redaktør.

§ 23 Arbeid - fritid

Redaksjonelle medarbeidere råder selv over sin fritid. Det forutsettes imidlertid at medarbeidere i full stilling skal stille hele sin arbeidskraft til disposisjon for Mediehuset Nettavisen.

Medarbeidere må ikke inneha annen stilling eller utføre annet lønnet arbeid/oppdrag som kan være i konflikt/konkurranse med Mediehuset Nettavisen, uten at det på forhånd er innhentet tillatelse fra daglig leder eller den han/hun måtte bemyndige.

Det kan ikke forventes at det blir gitt samtykke til oppdrag for annet medieselskap.

Av hensyn til arbeidsmengden, profileringen av Mediehuset Nettavisen, forholdet til annonsører i Mediehuset Nettavisen mv. kan medarbeideren heller ikke uten tillatelse fra daglig leder eller den han/hun bemyndiger delta i reklame eller påta seg andre oppdrag som f.eks. konferansier/speaker.

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

Om etterfølgende omstendigheter fører til at eksterne oppdrag på en uakseptabel måte virker inn på medarbeiderens arbeidskapasitet eller på annen måte virker uheldig for selskapet kan Mediehuset Nettavisen kalle tilbake tillatelsen. Medarbeideren forutsettes å gjøre sine eksterne oppdragsgivere uttrykkelig oppmerksom på denne muligheten.

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

§ 24 Interessekonflikt/habilitet

Medarbeideren plikter å opplyse Mediehuset Nettavisen om eierinteresser som han/hun eller hans/hennes nærstående har i selskap som produserer redaksjonelt innhold, eller i annen virksomhet som kan tenkes å levere varer eller tjenester til Mediehuset Nettavisen. Medarbeideren forplikter seg til ikke å erverve slike eierandeler uten på forhånd skriftlig å informere Mediehuset Nettavisens sjefredaktør, og også til å opplyse om eventuelt slike erverv som hans/hennes nærstående måtte foreta.

Medarbeideren er likeledes forpliktet til å informere om alle andre forhold som kan ha betydning for vurderingen av hans/hennes habilitet i forbindelse med utvalgelse og produksjon av programmer eller på andre områder av vesentlig betydning for Mediehuset Nettavisen.

§ 25 Andre ytelser

A Kurs for tillitsvalgte

Mediehuset Nettavisen betaler reise og opphold for inntil 5 overnattinger per år for deltagelse i faglig kurs hvor temaene skal ligge innenfor vernearbeid, produktivitet, økonomi, tariff- og samarbeidsspørsmål. Deltakerne kan være tillitsvalgte, styremedlemmer, medlemmer av forhandlingsutvalg og NJ-medlemmer som skal stille til valg for slike funksjoner.

B Forholdet til individuell arbeidsavtale

Avtaler om tilleggsytelser eller administrative ordninger som for den enkelte er forutsatt å komme i tillegg til overenskomstens reguleringer, skal ikke påvirkes av denne overenskomsten.

C Telefon, avis, NRK-lisens mm

Bedriften tegner og dekker bredbåndstilknytning for ansatte i tråd med bedriftens gjeldende policy.

Lokal avtale om telefonordning

Lokal avtale om telefonordning følger som bilag til overenskomsten.

Medarbeidere som omfattes av denne avtalen gis ett avisabonnement levert på hjemsted/arbeidssted etter valg. Medarbeidere som har spesielle behov for fag- eller spesiallitteratur får dekket dette etter individuell avtale.

NRK-lisens dekkes for de medarbeidere som ved inngåelsen av denne tariffavtalen fikk denne dekket av arbeidsgiver.

Ved ulønnet permisjon utover 3 måneder utbetales ikke ovennevnte godtgjørelser.

§ 26 Overenskomstens ikrafttreden og varighet

Overenskomsten gjelder fra 1. juni 2016 t.o.m. 31. mai 2018 og videre for ett år av gangen, med mindre den sies opp skriftlig med 2 måneders varsel.

§ 27 Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

1. Før utløpet av 1. avtaleår (1. juni 2017) skal det opptas forhandlinger mellom Mediehuset Nettavisen AS og NJ om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.
2. Hvis partene ikke blir enige, kan den part som har fremsatt krav innen 14 dager etter forhandlingenes avslutning, si opp tariffavtalen med 14 dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. juni 2015).

Bilag Innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at bransjen skal være attraktiv og seriøs, og at innleide arbeidstakere og arbeidstakere ansatt hos underleverandører har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre «sosial dumping» og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov- og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Det presiseres at eventuell innleid arbeidskraft er bundet av de etiske regler som gjelder i mediene (Vær Varsom- plakaten og Tekstreklameplakaten).

Bedriftene bør ha riktig fast bemanning som tar hensyn til normalt fraværsmønster i virksomheten. Dersom egenbemanningen ikke er tilstrekkelig skal det drøftes ulike tiltak for å oppnå riktig fast bemanning.

Innleie av redaksjonell arbeidskraft bør skje fra vikarbyrå som har tariffavtale med Norsk Journalistlag eller andre landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner.

Lønns- og arbeidsforhold for de innleide, som de tillitsvalgte i innleiebedriften mener er i strid med eller urimelige i forhold til lov, gjeldende avtaler og ordninger i bedriften, kan tas opp med bedriften, slik at bedriften kan få avklart og eventuelt rettet opp i forholdet.

§ 1 Innleie av arbeidstakere

Så tidlig som mulig, og før bedriften inngår avtale om å leie inn arbeidstakere i henhold til gjeldende regler i arbeidsmiljøloven kap. 14 (se §§ 14-12 og 14-13) skal omfang og behov drøftes med de tillitsvalgte, jf. Hovedavtalen §§ 9-3 - 9-6.

§ 2 Bruk av vikarer

Vikarer, jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 b) erstatter navngitte personer for et bestemt arbeid eller tidsrom.

§ 3 Innleie av arbeidstakere fra vikarbyrå (bemanningsvirksomheter)

3.1 Ved innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak/vikarbyrå gjelder arbeidsmiljøloven § 14-12.

3.2 Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, minst ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften i samsvar med AML §14-12 a, (forslag i Prop 74L). Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

3.3 Innleiebedriften plikter å gi bemanningsforetaket/vikarbyrået de nødvendige opplysningene for at vilkåret om likebehandling som følger av § 3.2 kan oppfylles, samt å forplikte bemanningsforetaket/vikarbyrået til dette vilkåret.

På anmodning fra de tillitsvalgte skal bedriften dokumentere lønns- og arbeidsvilkår som er gjeldende hos bemanningsforetaket/vikarbyrået når innleide arbeidstakere skal arbeide innen overenskomstens virkeområde.

3.4 Dersom utleiebedriften er bundet av Hovedavtalen mellom NJ og NHO, er tvister om den utleides lønnsforhold et forhold mellom partene i utleiebedriften. Tillitsvalgte og bedriftsrepresentant fra innleier kan på forespørsel bistå i forhandlingene med informasjon om avtalene i innleiebedriften.

Innleide arbeidstakere skal presenteres for tillitsvalgte i innleiebedriften. Partene lokalt skal ved drøfting av innleie også drøfte ressurser til tillitsvalgts arbeid, jfr HA § 6-6.

Merknad:

§§ 3.2, 3.3 og 3.4 iverksettes på samme tidspunkt som lovens endringer trer i kraft, jfr Prop 74L (2011-2012).

Partene er enige om at innleie ikke kan finne sted før tariffavtalens bestemmelser om likebehandling er trådt i kraft.

Oslo, 9. juni 2016

For Mediehuset Nettavisen AS

For Norsk Journalistlag

Margrete Hansen
(sign.)

Karoline Ramdal
(sign.)

Vedlegg: 1. Forsikringsvilkår for kollektiv pensjonsforsikring, jfr. § 12.