

Journalistavtalen

2022 – 2024

(Med oppdaterte satser etter mellomårsoppgjøret i 2023)

mellom P5 Radio Halve Norge AS og Norsk Journalistlag (NJ)

forsåvidt angår redaksjonelle medarbeidere ansatt i P5 Radio Halve Norge AS

§ 1 Overenskomstens omfang	2	C Avspasering m.v.....	7
§ 2 Felles utgangspunkt	2	D Spisepause.....	7
§ 3 Ansettelse m.m.....	2	E Fleksibel arbeidstid	7
A Ansettelse	2	§ 7 Fritak for turnusarbeid.....	7
B Startopplæring.....	2	§ 8 Sykelønn.....	7
C Midlertidig ansatte	3	§ 9 Fødsel og adopsjon	8
D Praktikanter	3	§10 Etterlønn.....	8
E Deltid.....	3	§11 Forsikring	8
§ 4 Særavtaler.....	3	§ 12 Videreutdanning og studiepermisjon	8
§ 5 Lønnsbestemmelser	4	§ 13 Velferdspermisjon.....	9
A Minstelønnsatser	4	§ 14 Ferie	9
B Personlig tillegg.....	4	§ 15 Reiser i bedriftens tjeneste.....	9
C Overtidstillegg.....	5	§ 16 Oppsigelse.....	10
D Overtid - faste ordninger	5	§ 17 Opphavsrett	10
E Turnus- og ulempetillegg	5	§ 18 Arbeid-fritid	12
F Helgeskjermingstillegg	6	§ 19 Interessekonflikt/habilitet	13
G Utrykning.....	6	§ 20 Kurs for tillitsvalgte	13
H Praktikantlønn	6	§ 21 Overenskomstens ikrafttredelse og varighet.....	13
§ 6 Arbeidstiden.....	6	§ 22 Reguleringsbestemmelser for lønnsoppgjør i 2019.....	13
A Normal arbeidstid.....	6	§ 23 Ikrafttreden.....	14
B Arbeidsplan.....	6		

§ 1 Overenskomstens omfang

Overenskomsten gjelder lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte som organiseres gjennom Norsk Journalistlag.

Fora kunne komme inn under overenskomsten må imidlertid medarbeideren bruke minst 50 prosent av arbeidstiden til redaksjonelt arbeid.

§ 2 Felles utgangspunkt

P5 Radio Halve Norges organisasjon skal være så åpen og fleksibel som mulig. Dette vil stille store krav til kreativitet og samarbeidsevner.

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

Hva gjelder hovedavtale vises det til protokoll av 7. desember 2011.

§ 3 Ansettelse m.m.

A Ansettelse

Ansettelse foretas av selskapets daglige leder eller annen person i selskapet som har fått fullmakt til det. Ved ansettelsen utarbeides individuell arbeidsavtale, hvor de sentrale lønns- og arbeidsvilkår fremgår.

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

Søkere til ledige stillinger i P5 skal informeres om hvem som er tillitsvalgt og at tillitsvalgte kan bistå søkeren.

I henhold til den fullmakt medlemmene har gitt Norsk Journalistlag, har redaksjonsklubben rett til innsyn i de til enhver tid gjeldende lønnsvilkår for NJs medlemmer. Norsk Journalistlag har på forespørsel rett til å få tilsendt kopi av arbeidsavtaler og de til enhver tid gjeldende lønnsvilkår for NJs medlemmer.

B Startopplæring

Nye faste medarbeidere 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 redaksjonsledelsen og medarbeideren.

Den som lærer opp nye medarbeidere skal hvis praktisk mulig i disse dagene fristilles fra eget arbeide for å gi en best mulig opplæring. Formen for dette avtales mellom P5 Radio Halve Norge og den som står for opplæringen.

C Midlertidig ansatte

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

Når selskapet foretar midlertidige ansettelse (vikarer, oppdragsansettelser o.l.) har medarbeiderne og deres tillitsvalgte rett til å få opplyst grunnen til den midlertidige ansettelse og hvilken varighet ansettelsesforholdet antas å få.

Vikarer og løsmedarbeidere som sammenhengende for et tidsrom av ett år har hatt tilknytning til P5 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 nyansettelse i redaksjonell stilling.

Tidsbestemte midlertidige ansettelse utløper uten oppsigelse ved fastsatt utløpstid, eventuelt når engasjementet er fullført.

D Praktikanter

Praktikanter fra journalist- eller annen medierett utdanning tilknyttet høyskoler og universiteter med offentlig godkjent eksamensrett, gis lønns- og arbeidsvilkår etter denne overenskomst med de særbestemmelser som er inntatt under lønnsbestemmelsenes § 5 G.

E Deltid

De deltidsansattes lønns-, arbeids- og tilsetningsvilkår er tilsvarende de som gjelder for heltidsansatte, men redusert i forhold til stillingsprosenten.

§ 4 Særavtaler

Med særavtale menes i denne overenskomst 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 ved inngåelsen av særavtale, skal særavtalen inneholde bestemmelser om varighet og/eller oppsigelsestid.

Likeledes skal begge parter sørge for at andre forhold som det er enighet om supplere avtalens regler med, får skriftlig form. Slike avtaler må ikke ha et innhold som strider mot denne overenskomsten.

§ 5 Lønnsbestemmelser

A Minstelønnsatser

Fra 1. april 2023:

Begynnerlønn	kr 440 000
Etter 4 år	kr 445 915
Etter 8 år	kr 452 915
Etter 10 år	kr 457 915
Etter 12 år	kr 462 915
Etter 14 år	kr 467 915
Etter 16 år	kr 473 915
Etter 18 år	kr 479 915
Etter 20 år	kr 486 915
Etter 25 år	kr 492 915
Etter 30 år	kr 500 000

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

Antesiperte alderstillegg skal ikke gis.

Partene understreker at man ved ansettelse skal unngå kjønnsbestemte lønnsforskjeller, jfr. lov om likestilling mellom kjønnene § 4 og § 5.

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 medierettet utdanning tilknyttet høyskoler og universiteter med offentlig godkjent eksamensrett, gis et særskilt ansiennitetstillegg tilsvarende utdanningens varighet.

Følgende permisjoner regnes med i ansienniteten: Permisjoner med hel eller delvis lønn, permisjon ved oppdrag i Norsk Journalistlag og Norsk Presseforbund.

For å forenkle ansiennitetsregulering er partene enige om å justere alderstillegg til medarbeiderne slik at de med ansiennitetsdato fra 01.01. til 30.06. får ansiennitetsopprykk 1.april, og de med ansiennitetsdato fra 01.07. 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 av innsats, dyktighet, kreativitet og opphavsrettslige frembringelser, utdannelse, praksis, erfaring, arbeidsområde og ansvar.

Vurdering av den enkelte medarbeiders personlige lønn skal finne sted en gang hvert kalenderår. Rammen for tillegget avtales i forbindelse med tariffhandlinger.

Ved vesentlige endringer av den enkeltes arbeidsoppgaver og/eller ansvarsforhold eller dersom P5/NJ tar initiativ til det, kan det likevel forhandles om lønnsforhold utenom de ordinære lønnsforhandlingene.

C Overtidstillegg

For overtidsarbeid utbetales overtidstillegg, jfr. aml. § 10-6 nr. 3, med 70 %.

Beregningsgrunnlaget skal være summen av den enkelte medarbeiders minstelønn og personlige tillegg, dividert med 1950.

Overtidsarbeid skal være avtalt med redaktør, redaksjonssjef eller den han / hun bemyndiger.

Overtidsgodtgjørelse utbetales for hele timer. Avrunding skjer slik: Arbeid under 30 minutter kompenseres ikke. Arbeid utover 30 minutter avrundes til hel time.

Det er anledning til å avtale avspasering av overtid dersom bedriftsmessige hensyn tillater det. Avtale om avspasering skal inngås mellom den enkelte medarbeider og den nærmeste overordnede.

Eventuell overtid i forbindelse med pålagt reiseoppdrag skal på forhånd avtales med daglig leder eller annen person i selskapet som har fullmakt til dette.

Ved pålagt reiseoppdrag der varighet og karakter gjør eventuell overtid vanskelig å måle, kan kompensasjon avtales ut fra en samlet vurdering av oppdragets arbeidsbelastning.

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, med mindre annet er avtalt.

Deltakelse på messer, seminarer og tilsvarende regnes som ordinær arbeidstid, med mindre partene på forhånd er enige om en annen ordning.

D Overtid - faste ordninger

Innenfor AMLs rammer skal det være adgang for den enkelte bedrift til å avtale med journalistene en fast kvartalsvis eller årlig godtgjørelse som kommer i tillegg til den ordinære timelønnen.

Avtalen må basere seg på den gjennomsnittlige forekommende overtid og den godtgjørelse som denne overenskomst fastsetter for overtidsarbeid og angi det totale antall overtidstimer over året som danner basis, samt antall journalister som har fast overtidsgodtgjørelse.

Det skal også være adgang til å avtale med journalistene i den enkelte bedrift å praktisere en annen ordning med hensyn til overtidsgodtgjørelse som gir full kompensasjon for utført overtidsarbeid.

Godtgjørelse for overtid kan ikke inkluderes i den faste ordinære lønn.

E Turnus- og ulempetillegg

Medarbeiderne har utover det ovennevnte krav på et særlig tillegg som skal gi kompensasjon for ubekvem arbeidstid samt ulempetillegg for helger og høytider. Dog regnes ulempe først etter påløpt 30 minutter i hver time.

Fra 1.1.2012 innføres stykkprisbetalt ulempetillegg etterfølgende regler (satsene gjelder fra 01.06.2023):

A Morgentillegg:

For dagvakter som starter før klokken 06:00 utbetales et tillegg på kr 324 pr time, frem til klokken 06:00, forutsatt at medarbeideren ikke mottar nattillegg etter punkt C.

Kommentert [MBO1]: Endring 2023

B Kveldstillegg:

Forarbeid mellom klokken 18:00 og 21:00 utbetales et tillegg på kr 55 pr time.

Kommentert [MBO2]: Endring 2023

C Nattillegg:

For arbeid mellom klokken 21:00 og 06:00 utbetales et tillegg på kr 84 pr time.

F Helgeskjermingstillegg

1. Kr 53 pr time fra kl.18.00 til kl. 24:00 på lørdager.
2. Kr 53 pr time fra kl. 00:00 til kl. 24:00 på søndager.
3. Kr 179 pr time for arbeid på julaften etter kl 13,1. juledag og 1. nyttårsdag
4. Kr 137 pr time for øvrige bevegelige helligdager (røde dager)

Tillegg utbetales for hele timer. Avrunding skjer slik: Arbeid under 30 minutter kompenseres ikke. Arbeid utover 30 minutter avrundes til hel time.

G Utrykning

Medarbeidere som pålegges å rykke ut i sin fritid utbetales et utrykningstillegg på kr 150,-per gang.

H Praktikantlønn

1. Praktikanter fra studiesteder som er nevnt i § 3 D, eller 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 1.950 timer.
2. Dersom praktikanten utfører journalistisk arbeid under kvalifisert veiledning, kan lønnen settes til 40 % av begynnerlønn.
3. Praksistid på en uke eller mindre godtgjøres ikke. Avtalepartene kan fravike disse bestemmelser i spesielle tilfeller.

§ 6 Arbeidstiden

A Normal arbeidstid

Arbeidstiden må ikke overstige de grenser som er fastsatt i Arbeidsmiljøloven og denne avtale. Det er adgang til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden i samsvar med reglene i aml. § 10-5 innenfor en turnusperiode på inntil 8 - åtte - uker.

Arbeidstiden eksklusiv lunsj er:

37,5 timer pr. uke for vanlig dagarbeid

35,5 timer pr. uke for skift og turnusarbeid (Jfr dog aml §10-9)

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 så tidlig som mulig, og arbeidsplaner skal være endelig oppsatt to uker før de tar til å gjelde, jmf. Aml §10-3.

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

Det forutsettes at det ikke legges inn vakter av kortere varighet enn 6 - seks - timer i arbeidsplanen med mindre hensikten er å avvikle resttid etter perioder med forlengede vakter.

C Avspasering m.v.

Dersom en medarbeider i en periode er blitt pålagt mye overtid eller i særlig omfang er blitt pålagt arbeid på ubekvem arbeidstid, kan det etter avtale med redaksjonsledelsen gis rett til avspasering innen samme eller påfølgende måned, dersom bedriftsmessige hensyn tillater det. Denne frist kan forlenges i særskilte tilfeller. Avspasering skal avtales senest to uker før.

D Spisepause

i P5 er det hvile- og spisepause på 30 minutter.

Når medarbeider pålegges overtid utover 3 timer eller arbeider oppsatte vakter på mer enn 11.5 timer, og vedkommende ikke kan benytte P5s egen kantine/matforsyning, skal medarbeideren etter avtale få dekket matkostnader med inntil 175 kroner mot fremleggelse av kvittering.

E 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.

§ 7 Fritak for turnusarbeid

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

§ 8 Sykelønn

P5 Radio Halve Norge betaler full lønn under sykdom i inntil 1 – ett – 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.

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

§ 9 Fødsel og adopsjon

1. Medarbeidere har ved svangerskap og fødsel rett til permisjon med full lønn med de begrensninger om pliktig permisjon for hver av foreldrene som til enhver tid er nedfelt i lov.

Rett til full lønn er betinget av at P5 får refundert foreldrepenger fra folketrygden i samme tidsrom.

2. Til mor som ammer barn gis tjenestefri i det omfang ammingen krever. Tjenestefri med lønn til dette formålet gis i inntil to timer pr. dag.

3. Fedre har i forbindelse med fødsel rett til 2 uker og 2 dagers omsorgspermisjon med full lønn.

4. Ved adopsjon av barn under 15 år gjelder de samme rettigheter som ved fødsel. Rettighetene kan benyttes av kvinnelige eller mannlige medarbeidere, forutsatt at P5 får refundert adopsjonspenger fra folketrygden i samme tidsrom.

5. Dersom det ikke skaper uforholdsmessige vanskeligheter for P5 har medarbeideren som har hatt permisjon etter bestemmelsene i denne paragraf, rett til å komme tilbake i stilling med samme arbeidsinnhold som før permisjonen.

§10 Etterlønn

Etter død betales 3 - tre - 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 - seks - måneder.

Dersom bedriften har innført pensjons- eller forsikringsordninger som tilfaller de etterlatte, kan de beløp de etterlatte mottar fra disse ytelsene komme til fradrag i etterlønnen.

Bedriften skal etter henvendelse i det enkelte tilfelle være behjelpelig med å utvirke snarlig utbetaling av de ytelser som er nevnt i foregående avsnitt.

§11 Forsikring

Selskapet skal ha forsikringsordninger for sine ansatte. Valg av ordninger skal være tema for drøftinger mellom partene.

§ 12 Videreutdanning og studiepermisjon

P5 Radio Halve Norge vil etter søknad kunne gi permisjon til relevant etter- og videreutdanning, dersom bedriftsmessige hensyn ikke er til hinder for det.

Likeledes vil det etter bedriftens vurdering kunne gis permisjon med full lønn for deltagelse i kurs og studier, samt bruk av utdanningsstipendier.

§ 13 Velferdspermisjon

Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan medarbeider etter nærmere avtale tilstås velferdspermisjon med lønn

Slik velferdspermisjon gis i disse tilfelle:

1. Tilpasning til barnehage: inntil 3 dager.
2. Barns førskole- og skolestart: inntil 2 dager.
3. Dødsfall i nærmeste familie.

Merknad: Ved ektefelle/samboers, foreldres eller barns dødsfall, vil P5 dekke nødvendige utgifter til hjemreise i henhold til reiseregulativ, hvis arbeidstakeren befinner seg på reiseoppdrag for P5.

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.
6. Arbeidstakere gis også etter søknad velferdspermisjon med lønn når andre vektige velferdsgrunner foreligger

§ 14 Ferie

Hvor annet ikke er avtalt, gjelder ferielovens bestemmelser.

Medarbeidere som omfattes av denne avtalen har rett til 5 ukers ferie inkludert "Grodagen". Feriepenger utbetales med 12,3%.

Journalister som har minst 10 års tjeneste som redaksjonell medarbeider ved ferieårets begynnelse skal ha 6 virkedager ekstra ferie med full lønn. Virkedagsbegrepet skal forstås på samme måte som i ferieloven, jf. Ferieloven § 5 nr. 2

Merknad: Ordningen med ekstra feriedager for redaksjonelle medarbeidere med minst 10 års tjeneste innføres med virkning fra og med ferieåret 2013.

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, jf. ferielovens § 5 nr 2.

§ 15 Reiser i bedriftens tjeneste

Under reiser i bedriftens tjeneste ytes medarbeiderne godtgjørelse for kost og losji etter regning innenfor statens satser.

For bruk av egen bil i bedriftens tjeneste betales en godtgjørelse overensstemmende med satsene i statens regulativ for kilometergodtgjørelse. Slik bruk av egen bil skal på forhånd avtales med redaksjonsledelsen.

§ 16 Oppsigelse

Oppsigelse skal gis skriftlig med minst 3 - tre - måneders varsel. Oppsigelsesfristen for medarbeider som har fylt 40 år og som har minst 10 års tjeneste i P5, er 6- seks - måneder. Oppsigelsesfristen er gjensidig, jfr. dog aml. § 15-3 nr. 3 siste setning.

§ 17 Opphavsrett

1. Definisjoner

Med "verk" menes i denne overenskomst alt materiale, åndsverk, arbeid, prestasjon eller lignende som medarbeideren produserer i ansettelsesforholdet. Dette gjelder enten verket er ment å være et helt program, et element i et program eller ikke.

Med "stoff" menes tekst, bilder, film, lyd, illustrasjoner, grafikk 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 P5.

A. Utnyttelse i P5s egen regi

P5 har blant annet rett til:

å benytte verket for sending/reprisesending og videresending bl.a. i kringkasting, kabel, satellitt og internett (web-radio/tv), uavhengig av båndbredde, også on-demand

å endre verket, jf. dog åndsverkloven § 3,

å utnytte verket i fonogram, videogram, kringkasting og lignende,

å gjengi lydopptak, enkeltbilder og lignende,

å produsere, fremstille, vise og spre lydopptak, film eller multimedieverk om eller basert på P5-produksjon hvori verket inngår,

å gjenbruke verket i sin virksomhet,

å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten fra elektroniske databaser (on-demand tjenester)

å gjøre verket tilgjengelig via telefon/mobiltelefon og håndholdte datamaskiner (PDA)

å videreformidle verk som presseklipp i analog og digital form.

P5 kan dessuten - under særlig iakttagelse av bestemmelsene i avtalens punkt 3 - utnytte verket også utenfor P5-produksjon, blant annet ved å fremstille, vise og spre eksemplarer av verket, f.eks. 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 P5. Det forutsettes imidlertid P5 i enkelttilfeller hvor det finnes rimelig, kan tilbakeføre rettigheter.

B. Overdragelse til andre

P5 har rett til å overlate forannevnte rettigheter helt eller delvis til andre, dog slik at videresalg forutsettes å skje direkte fra P5 eller betinget av P5s samtykke i hvert enkelt tilfelle.

Ved overdragelse mellom P5 og tredjepart - herunder også selskaper som P5 helt eller delvis eier - skal det inngås skriftlig avtale hvor det bl.a. skal fremgå klart hvilke konkrete utnyttelsesrettigheter som er overdratt.

3. Vern av opphavsmannens ideelle interesser

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, jf. åndsverklovens § 3.

3.2 Opplysningsplikt

Uavhengig av hvilke medier stoffet publiseres i, skal det på en tilfredsstillende og praktisk måte opplyses om åndsverklovens bestemmelser om vern av opphavsmannens ideelle interesser. Det skal videre opplyses om de begrensninger som gjelder for bruk av stoffet, herunder at brukeren bare kan kopiere publisert stoff til privat bruk og at ytterligere eksemplarfremstilling eller fremføring ikke kan skje uten avtale.

3.3 Utnyttelse i reklame

Utnyttelse av verk i reklame for produkter eller tjenester som ikke vedrører P5s redaksjonelle virksomhet eller som kringkastes eller publiseres etter avtale med P5, må ikke undergrave den journalistiske integritet. Videresalg av materiale hvor en eller flere medarbeidere kan gjenkjennes, kan bare skje etter samtykke fra de berørte. Reklamebruk må ikke skje på en måte som kan virke krenkende på medarbeiderne eller andre som medvirker eller er omtalt.

Det skal være et klart skille mellom redaksjonelt stoff og reklame. Alle former for kringkasting eller 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 restrett

Innenfor rammene av alminnelig lojalitetsplikt i ansettelsesforhold kan medarbeideren selv utnytte egne verk til utgivelser i bokform og på andre måter som ikke er i konkurranse med P5s egen virksomhet, eller på annen måte berører P5s virksomhet negativt.

P5 skal på forhånd orienteres dersom medarbeideren ønsker å utnytte verket på slik måte. P5 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 P5 har fremsatt.

5. Vederlag

Med de unntak som følger nedenfor er alle rettigheter som overdras P5 ved denne avtale godtgjort ved den samlede årsinntekt medarbeideren mottar.

Partene er likevel enige om at medarbeiderne skal ha et årlig vederlag på kr 2 000 for den videreutnyttelse som skjer i P5s egen regi, se avtalens punkt 2 A.

Partene er dessuten enige om at opphavsmennene skal ha et årlig vederlag knyttet til P5s inntekter ved overdragelse av rettigheter til tredjepart. Vederlagets størrelse avtales i de sentrale forhandlingene, etter at P5 har fremlagt oversikt over de inntekter som er generert ved overdragelse til tredjepart. Partene har ved årets forhandlinger fastsatt vederlaget til kr 1 000 for hver medarbeider.

Dersom salg av stoff fører til slike store inntekter for P5 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, kan kravet fremmes ved de sentrale forhandlingene.

6. Informasjon

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

De tillitsvalgte har rett til innsyn i alle forhold - herunder avtaler inngått mellom P5 og tredjepart - som knytter seg til bruken av programmene som faller inn under avtalen, og om den kommersielle virksomheten som er bygget på disse.

Protokolltilførsel:

Partene er enige om at det nedsettes et utvalg for å gjennomgå teksten i opphavsrettsbestemmelsen (§ 21 17) i avtaleperioden. Partene er også enige om at det er en fordel om P4 og P5 har likelydende opphavsrettsbestemmelser. Ved en eventuell revisjon av bestemmelsene skal dette søkes gjort i samtidige og felles forhandlinger for de to selskapene. Vederlagssatsene forhandles imidlertid separat, og med utgangspunkt i forholdene i det enkelte selskap.

§ 18 Arbeid-fritid

Redaksjonelle medarbeidere råder selv over sin fritid, men de må ikke påta seg ekstraarbeid som kan være til skade for bedriften.

Medarbeidere må ikke inneha annen stilling eller utføre annet lønnet arbeid/oppdrag som kan være i konflikt/konkurranse med P5 Radio Halve Norge, uten at det på forhånd er avtalt med daglig leder eller den han/hun måtte bemyndige.

Av hensyn til arbeidsmengden, profileringen av P5 Radio Halve Norge, konsesjonsvilkårene, forholdet til annonsører i P5 Radio Halve Norge m.v. kan medarbeideren heller ikke uten avtale med daglig leder, eller den han/hun bemyndiger, delta i reklame eller påta seg andre oppdrag som f.eks. konferansier/speaker.

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 P5 Radio Halve Norge kalle tilbake tillatelsen.

Medarbeideren forutsettes å gjøre sine eksterne oppdragsgivere uttrykkelig oppmerksom på denne muligheten.

§ 19 Interessekonflikt/habilitet

Medarbeideren plikter å opplyse om eierinteresser som han/hun eller hans/hennes nærstående har i selskap som driver kringkastingsvirksomhet, eller i annen virksomhet som kan tenkes å levere varer eller tjenester til P5 Radio Halve Norge.

Medarbeideren er likeledes forpliktet til å informere om alle andre forhold som kan ha betydning for vurderingen av hans/ hennes habilitet i forbindelse med utvelgelse og produksjon av programmer eller på andre områder av vesentlig betydning for P5 Radio Halve Norge.

§ 20 Kurs for tillitsvalgte

P5 betaler reise og opphold med inntil 3 - tre - overnattinger for inntil 2 - to - personer 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.

Kursene legges fortrinnsvis til en av byene der P5 holder til.

§ 21 Overenskomstens ikrafttredelse og varighet

Overenskomsten trer i kraft 1. april 2022 og gjelder t.o.m. 31. mars 2024 og videre for 1 - ett - år av gangen med mindre den sies opp skriftlig med 2 - to - måneders varsel.

§ 22 Reguleringsbestemmelser for lønnsoppgjør i 2023

1.1. Før 31. mars 2023 skal det opptas forhandlinger mellom P5 Radio Halve Norge og NJ om eventuelle lønnsreguleringer for kommende avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for det kommende avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i foregående år.

1.2. 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. april 2023).

§ 23 Ikrafttreden

Avtalen gjøres gjeldende fra 1. april 2022