

PROTOKOLL 5/2026

År 2026, den 17.- 24. april ble det med hjemmel i overenskomstens del A avholdt forhandlingsmøter mellom Norsk rikskringkasting AS og Norsk Journalistlag om revisjon av overenskomst del B.

Til stede på ett eller flere møter var:

Fra Norsk rikskringkasting:

Olav Peter Hypher
Camilla Steenbuch
Line Østby
Åse Westrum
Ole André Hansen
Vegar Breimo
Anne Øye
Nikolai Wiik Rindedal
Torbjørn Henriksen
Charlotte B. Rognmo
Aisha Qureshi
Birgitte Iuel
Anne Britt Klemetsen Hætta
Katrine Stenberg

Fra Norsk Journalistlag:

Atle Bjurstrøm
Annette Hobson
Torunn Myhre
Pontus Wesøe
Thor Amund Hagen
Karina Kaupang Jørgensen
Ragnhild Vartdal

Juliane Strøm Killengreen (NJ)
Margrethe Håland Solheim, (NJ)
Knut Skaslien (NJ)
Inger Marie Bø (NJ)

Som grunnlag for møtet forelå:


- Protokoll fra sentrale forhandlinger mellom Spekter og Norsk Journalistlag av 16. april 2026
- NJs krav av 17., 21. og 23. april 2026
- NRKs tilbud av 20., 22. og 24. april 2026

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

I. LØNNSTILLEGG

- Det gis et generelt tillegg på **kr 35 000** pr. år til alle medlemmer inkludert lønnstillegget som følger av protokoll av 16. april 2026 mellom Spekter og Norsk Journalistlag (NJ). Tillegget gis med virkning fra 1. april 2026.
- Alle medlemmer skal som et minimum være sikret en regulering av individuell lønn med **4,1 %** med virkning fra 1. april 2026.
- Minstelønnsatsene i § 3.1.3 økes med **4,1 %** med virkning fra 1. april 2026.

ok
1



- D. Prosjektledertillegget i § 3.1.6.1 økes med **6,7 %** til **kr 64 000** med virkning fra 1. november 2026.
- E. Vaktsjeftillegget i § 3.1.6.2 økes med **12,0 %** til **kr 56 000** med virkning fra 1. november 2026.
- F. Tilgjengelighet i § 6.12.3.1 økes med **5,0 %** fra minst kr 22 000 til **kr 23 100** med virkning fra 1. november 2026.
- G. Tillegg for særlig uavhengig stilling i § 7.1.8 økes med **15,9 %** til minimum **kr 36 500** og maksimum **kr 95 000** med virkning fra 1. november 2026.
- H. Ulempetillegg i § 7.2.1 økes med **5,0 % med unntak av kl. 17-20 som økes med 7,0 %** med virkning fra 1. november 2026. Innslagspunktet for kompensasjonsfridagen økes tilsvarende.
- I. Ulempetillegg i §§ 7.2.2, 7.2.3 og 7.4.1 økes med **7,0 %** med virkning fra 1. november 2026. Innslagspunktet for kompensasjonsfridagen økes tilsvarende.
- J. Reisetillegget i § 7.6.1 økes med **5,0 %** til **kr 497,65** med virkning fra 1. november 2026.
- K. Ansatte omfattet av overenskomsten opptjener to forholdsmessige fridager med lønn pr. år med virkning fra 1. januar 2027. Tildelte forholdsmessige fridager i 2026 berøres ikke av dette.
- L. Gjennomsnittsberegningstillegget i § 7.10 økes med **6,2 %** til **kr 14 300** for periodiske arbeidsplaner og med **6,3 %** til **kr 32 950** for ikke-periodiske arbeidsplaner med virkning fra 1. november 2026.
- M. Engangssummen i § 3.3.2 økes til inntil **kr 50 000** gjeldende fra 2026.
- N. Standardvederlaget i **ny § 15.8.1** (se vedlegg) økes til **kr 14 000** med virkning fra 1. oktober 2026.

II. OVERENSKOMSTENDRINGER

3.1.3 Minstelønnsatser

Følgende lønnsatser gjelder fra ~~1. april 2025~~ **1. april 2026**:

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

ost


3.1.5.2 Årlig lønsvurdering

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 lønsvurdering 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.

NY 3.1.5.3 Ansatte har rett til lønnsamtale når de ber om det. Lønnsamtalen skal være et verktøy både for arbeidsgiver og ansatte til å gjøre reelle lønsvurderinger basert på stillingens innhold, ansvarsnivå, oppgavens kompleksitet, lønnsanalyser og den enkeltes relevante kompetanse og erfaring.

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

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

3.3.2 Årlig lønnsregulering

Rammen for de årlige lønnsreguleringer avtales mellom partene i lønnsforhandlingene. Kriterier for lønnsreguleringer drøftes mellom partene.

Det kan årlig gis en engangssum på inntil kr ~~40 000~~ **50 000** basert på innsats og resultater.

3.4 Strykkes, se ny § 17.3

6.12.3.1 Tilgjengelighet som innebærer at arbeidstakere som en etablert ordning og i et nærmere definert tidsrom skal kunne nås på mobiltelefon for å svare på spørsmål, betales med et årlig tillegg på minst kr ~~22 000~~ **23 100**. Tilleggets størrelse fastsettes av NRK AS, avhengig av yrkesgruppe, omfanget av henvendelser utenfor ordinær arbeidstid og nødvendig responstid. **Denne ordningen skal ikke forveksles med, eller brukes som erstatning for, faste beredskapsordninger.**

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

7.2.1 For ordinært arbeid som utføres i tidsrommet mellom kl 17.00 og 07.00 gjelder følgende kompensasjoner (fra ~~1. oktober 2025~~ **1. november 2026**):

For arbeid mellom kl. 17.00 og 20.00	kr 60,40	64,63 pr. klokke
For arbeid mellom kl. 20.00 og 24.00	kr 128,39	134,81 pr. klokke
For arbeid mellom kl. 00.00 og 02.00	kr 158,80	166,74 pr. klokke

For arbeid mellom kl. 02.00 og 05.00 ~~kr 207,46~~ **217,83** pr. klokke­time
For arbeid mellom kl. 05.00 og 07.00 ~~kr 215,57~~ **226,35** pr. klokke­time

For ordinært arbeid mellom kl 07.00 og 08.00 utbetales dersom arbeidet i henhold til oppsatt arbeidsplan starter mellom kl 00.00 og 07.00. ~~kr 143,28~~ **150,44** pr. time.

Medarbeidere som etter §§ 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 og 7.6.1 har fått utbetalt kompensasjon som overstiger ~~kr 17 111~~ **kr 18 130** kompenseres med 1 fridag, uavhengig av lengden på arbeidsdagen som tas ut som fridag. Det gis ytterligere en fridag hver gang kompensasjonen passerer nye ~~kr 17 111~~ **kr 18 130**.

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

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

7.2.2 Arbeidstakere som blir pålagt å arbeide fredag kveld utbetales et tillegg på ~~kr 62,06~~ **66,40** pr. arbeidet klokke­time i tidsrommet fredag kl. 20.00 til fredag kl. 24.00. Tillegget utbetales i tillegg til godtgjøring etter § 7.2.1.

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

7.4.1 (Endringen gjelder ~~1. oktober 2025~~ **1. november 2026**) For utført arbeid på to eller flere søn-, helge- og høytidsdager i trekk etter oppsatt arbeidsplan, skal det for den andre og øvrige søn-, helge- og høytidsdager utbetales et tillegg på ~~kr 998,10~~ **1 067,97** pr. vakt. Tillegget utbetales når minst 2 timer av vekten ligger innenfor ett av tidsrommene:

- o Lørdag fra kl. 04.00 til søndag kl. 24.00
- o Helge-/høytidsdag fra kl. 00.00 til kl. 24.00
- o Dag før skjærtorsdag, dag før Kristi Himmelfartsdag og dag før 1. og 17. mai, fra kl. 18.00 til helge-/høytidsdag kl. 24.00.

7.6.1 (~~Gjelder fra 1. oktober 2025~~) Reisetillegg utbetales for arbeid på reiser til alle ~~arbeidstakere~~ **ansatte** med unntak av arbeidstakere med arbeid av ledende stillinger eller særlig uavhengige stillinger jf § 6.1.2, med mindre disse omfattes av § 7.1.7. Satsen for reisetillegg er ~~kr 473,95~~ **497,65**.

7.10 Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden
Arbeidstakere som går på periodiske arbeidsplaner med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden etter aml. § 10-5, gis en kompensasjon på ~~kr 13 468~~ **14 300** pr. år.

Arbeidstakere som går på ikke-periodiske arbeidsplaner gis en kompensasjon på ~~kr 31 007~~ **32 950** pr. år.

Arbeidstakere som arbeider delvis i periodiske / ikke-periodiske arbeidsplaner får utbetalt en forholdsmessig del av summen tilsvarende de perioder de har jobbet i slike planer. For medarbeidere som normalt går i faste arbeidsplaner vil disse ikke bli trukket i kompensasjon dersom de inntil to måneder pr. år jobber i vanlig arbeidstid.

Endringen gjelder med virkning fra ~~1. oktober 2025~~ **1. november 2026**.

8.2.7 Reisetid regnes som arbeidstid, men ikke mer enn **9 10** timer. Reisetid ut over **9 10** timer godtgjøres tilsvarende timelønn. Reise i tidsrommet 22.00-07.00 regnes ikke som arbeidstid og godtgjøres ikke dersom arbeidstakeren har rett til nattillegg eller benytter soveplass. Bilkjøring (som fører eller passasjer) er alltid arbeidstid.

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

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

10.4 Når viktige velferdsgrunner foreligger kan arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn inntil 2 uker eller 1 måned med halv lønn innen kalenderåret. I vurderingen inngår livsfase-, helsemessige- og velferdsbehov.

Eksempler på slike permisjoner kan være:

- Tilpassing til barnehage: inntil 1 uke
 - Barns skolestart/oppstart skolefritidsordning: til sammen inntil 3 dager
 - Konfirmasjon i nærmeste familie: konfirmasjonsdagen
 - Eget bryllup eller bryllup i nærmeste familie: 1dag
 - Dødsfall i nærmeste familie: inntil 1 uke
- Merknad: Ved ektefelles/samboers, foreldres eller barns dødsfall, vil NRK AS dekke de nødvendige utgifter til hjemreise i henhold til reiseregulativ, hvis arbeidstakeren befinner seg på reiseoppdrag for NRK AS.*
- **Nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. I særlige tilfeller kan andre relasjoner vurderes som nærmeste pårørende.**
 - **Planleggingsdag for barn inntil 12 år: 1 dag**
 - Flytting: 1 dag (inntil 1 uke ved bytte av tjenestested)
 - Timeavtale hos lege, tannlege, psykolog og offentlig godkjent helsepersonell
 - Deltagelse i nasjonale eller internasjonale idrettsarrangementer, inkludert handikap- og bedriftsarrangementer: inntil 2 uker
 - Eksamen ved utdanning på fritid: eksamensdagen pluss to lesedager for hvert fag
 - Deltakelse i frivillig hjelpearbeid i Norges Røde Kors, Norsk Folkehjelp og tilsvarende hjelpeorganisasjoner, samt deltakelse på kurs/organisert redningsopplæring i disse organisasjonene: inntil 1 uke pr år
 - Fri for å feire sine religiøse høytidsdager for arbeidstakere som tilhører andre trossamfunn enn Den norske kirke: inntil 2 dager pr år, jf. lov om trdomssamfunn og ymist anna

Uavhengig av rammen i § 10 gis det permisjon med lønn for å utføre tjeneste som meddommer, skjønnsmedlem eller rettsvitne så lenge den aktuelle tjenesten varer.

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

NRK legger hvert år frem mål og strategi for fremtidig utvikling. Dette skal danne grunnlag for kartlegging av kompetansebehovene. Behov og plan for kompetanseutvikling og etter- og videreutdanning skal drøftes i samarbeidsutvalgene.

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

Der hvor det er gap mellom NRKs nåværende kompetanse og fremtidig behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak, eller med andre virkemidler. Kostnader til kompetanseheving i samsvar med NRKs behov er bedriftens ansvar.

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

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

§ 15. OPPHAVSRETT - erstattes med ny opphavsrettsavtale, se vedlegg

§ 17. AVTALEFESTET FERIE, ANDRE FERIEBESTEMMELSER OG FRI

NY 17.3 Forholdsmessige fridager

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

Opptjening skjer basert på sammenhengende ansettelse i NRK:

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

Opptjente fridager tildeles alle som er ansatt ved årets slutt.

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

III. PROTOKOLLTILFØRSLER

1. Kompetanse

NRK står overfor en omfattende transformasjon drevet av flytting til nytt hovedkontor, implementering av ny kjerneteknologi og innføring av nye arbeidsprosesser. Partene erkjenner at disse endringene endrer måten vi jobber på, og at dette krever en helhetlig tilnærming til kompetanse som understøtter NRKs langsiktige mål. NRK har et ansvar for å legge til rette for en løpende kompetanseutvikling som sikrer at medarbeiderne til enhver tid har forutsetninger for å mestre sine oppgaver og verktøy i tråd med rollens krav og virksomhetens behov, både nåværende og fremtidige.

For å sikre at organisasjonen er rustet for dette fremtidsbildet, vil NRK gjennomføre en kompetansereform. Som en del av kompetansereformen skal NRK:

- ta ansvar for at SU1 får innsikt i og medvirke til NRKs helhetlige kompetanseløft
- invitere SU1 til å gi innspill til revidering av kompetanseprosessen, og hvordan denne kan moderniseres
- innføre kompetanse som tema i SU1, hvor fagforeningene blant annet kan gi innspill til interne kompetansehevingstiltak som kan bidra til å redusere NRKs kompetansegap

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

Ordningen videreføres for årene 2026 og 2027.

NRK setter av kr 1 150 000 årlig til utdeling til lengre studieløp. Det kan gis inntil kr 100 000 til hver enkelt søker.

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

Ordningen videreføres for årene 2026 og 2027.

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

4. Praksisstudenter

Partene viser til NJs forslag NRK 17. april 2026 om å etablere en særskilt bestemmelse i Journalistavtalen for praksisstudenter.

Partene er enige om at det er tjenelig å etablere en slik bestemmelse for praksisstudenter, som avklarer forholdet til overenskomstens ordinære lønssystem.

Innen 20. juni 2026 skal partene gjennomgå ordningene for praksisstudenter i NRK, med sikte på å etablere en felles regulering av lønns- og arbeidsvilkår for praksisstudenter.

Dersom partene blir enige om en slik regulering, legges det etablerte nivået til grunn fra avtalt tidspunkt. Eventuell etterregulering for 2026 avklares som del av en samlet løsning.

OA
7

VEDLEGG

§ 15 OPPHAVSRETT

15.1 Hvem § 15 omfatter

Bestemmelsene omfatter ansatte opphavere i NRK AS som er medlemmer av NJ. Disse bestemmelsene avløser og erstatter gjeldende § 15 i tariffavtalen mellom NRK og NJ inngått i 1998.

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

Opphavsrett til åndsverk som er skapt av en arbeidstaker går over til NRK AS i den utstrekning en slik overgang er nødvendig og rimelig for at arbeidsforholdet skal nå sitt formål.

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

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

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

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

Det samme gjelder for nærstående rettigheter.

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

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

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

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

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

For disse rettighetene betaler NRK AS vederlag til den ansatte i henhold til pkt. 15.8.

15.4 NRK ASs rett til å redigere, endre og bearbeide

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

samme gjelder for nærstående rettigheter.

15.5 Overdragelse til tredjepart

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

15.6 Arbeidstakerens restrett

15.6.1 Bokutgivelser og liknende

Arbeidstakerne beholder selv retten til utnyttelse av stoff i bokform og liknende. NRK AS skal på forhånd orienteres om dette. Hvis boken har et innhold som er knyttet til programtittel, programkonsept eller annen NRK-merkevare, må utgivelsen godkjennes av NRK AS. NRK AS skal tilbys første rett til å inngå forlagsavtale med vedkommende. Det er en forutsetning at arbeidstakeren i slike tilfeller ikke tilbys en dårligere forlagsavtale enn det han kan dokumentere at han ville fått med andre.

15.6.2 Eiendomsrett til tegninger

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

15.6.3 Tilbakeføring av rettigheter

Opphavere har ikke rett til å få tilbakeført rettigheter som ikke utnyttes av NRK AS. Partene kan likevel i enkelttilfeller inngå avtale om tilbakeføring av rettigheter som NRK AS ikke ønsker å videreutnytte.

15.7 Vern av opphavernes ideelle rettigheter

15.7.1 Navngivelse og vern mot krenkende bruk

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

15.7.2 Utnyttelse i reklamesammenheng

Utnyttelse av programstoff i forbindelse med kommersiell reklame for produkter eller tjenester som ikke vedrører NRK ASs egen virksomhet, er ikke tillatt uten forutgående samtykke fra opphaveren. Det skal i denne sammenheng tas særskilt hensyn til journalistisk integritet og uavhengighet og de enkelte opphavernes personlige ansvar for stoffet, samt målsettingen om å holde et høyt etisk nivå hos programmedarbeiderne.

15.7.3 Opplysninger om opphavsrett

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

15.8 Vederlag

15.8.1 Standardvederlag

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



15.8.2 Inntektsdeling ved kommersiell videreutnyttelse

Partene er enige om en fordeling av NRK ASs årlige bruttoinntekter av videreutnyttelse i henhold til denne avtale. Hvert år fordeles 25 % av disse inntektene som et likt beløp til alle opphavere. Sum til fordeling fratrekkes det sentrale faste årlige beløp (standardvederlag). Eventuelt vederlag etter dette punkt utbetales innen 1. juni.

15.8.3 Inntektsdeling ved kommersielle KI-avtaler

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

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

15.8.4 Individuelt vederlag

I særlige tilfeller skal det i tillegg gis individuelt vederlag til de enkelte opphaverne. Vilkåret er at NRK ASs inntekter fra enkeltprogram eller annet stoff er særskilt store og at standardvederlaget fremstår som urimelig. I slike tilfeller skal opphavernes andel av inntektene være minst 12 % (inkludert tillegg etter bestemmelsene om standardvederlag og inntektsdeling). Fordelingen mellom opphaverne til fellesverk avgjøres av opphaverne i det enkelte tilfelle. Hovedregelen skal likevel være et likt beløp til alle. Ved avtalt bruk av programstoff i reklame etter punkt 15.7.2, skal det avtales særskilt individuelt vederlag.

15.8.5 Opphavere som slutter (herunder også pensjonering)

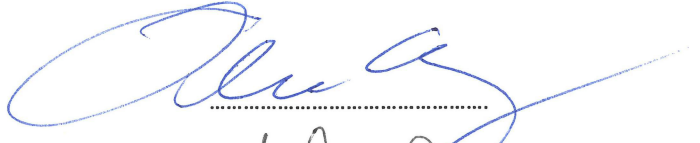
Opphaveren mister, etter å ha sluttet i NRK AS (herunder også pensjonering), retten til vederlag fra NRK AS. NRK AS på sin side har enerett til fortsatt videreutnyttelse i samsvar med de til enhver tid gjeldende opphavsrettsavtaler mellom partene i denne avtale. I særlige tilfeller kan likevel opphavere som har sluttet, gjøre krav på individuelt vederlag. Vilkårene er at NRK ASs inntekter fra enkeltprogrammer eller annet materiale er særskilt store og at standardvederlaget fremstår som urimelig. Opphavere som har sluttet kan også fremme krav om individuelt vederlag dersom stoffet nyttes til reklame, jf. punkt 15.7.2 om reklame.

15.8.6 Generelle vederlagsbestemmelser

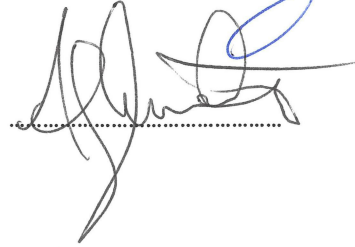
Partene er enige om at videreutnyttelsen av materiale skal fremme en fornuftig forvaltning av begge parters økonomiske interesser. De tillitsvalgte har rett til innsyn i alle forhold som knytter seg til beregning av opphavernes vederlag, herunder datterselskapenes regnskapsmessige grunnlag for beregning av NRK ASs inntekter på de overdratte rettigheter denne avtale omhandler. Innen 1. april hvert kalenderår skal NRK AS overlevere til NJ en fullstendig oversikt over alle inntekter – både egne og datterselskapers – knyttet til kommersiell videreutnyttelse av materiale iht. denne avtale.

Oslo, 24. april 2026

For Norsk rikskringkasting AS:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several large, flowing loops and a long horizontal stroke extending to the right. A dotted horizontal line is drawn across the middle of the signature.

For Norsk Journalistlag:

A handwritten signature in black ink, featuring a series of vertical and diagonal strokes with some loops. A dotted horizontal line is drawn across the middle of the signature.