

OVERENSKOMST
MELLEM
NORDISK FILM POST PRODUCTION A/S
og
FAF

§ 1. Overenskomstens område

stk. 1. Medarbejdere, som er optagelsesberettigede i FAF, bliver efter endt prøvetid ansat som funktionærer og omfattet af nærværende overenskomst. Prøvetiden er på 3 måneder, hvor medarbejderen hhv. virksomheden har 14 dages gensidigt varsel.

stk. 2. Der oprettes standardkontrakt for den ansatte.

stk. 3. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet indskrives i kontrakten.

stk. 4. Såfremt der indgås kontrakt på andre vilkår end de i standardkontrakten nævnte, tilstilles FAF samtidig eksemplar af kontrakten til orientering.

§ 2. Arbejdstiden

stk. 1. Den normale arbejdstid udgør 37 timer om ugen excl. 30 min. spisepause pr. arbejdsdag.

stk. 2. Arbejdstiden placeres med 7½ time pr. dag ugens 4 første dage og 7 timer ugens 5. dag.

stk. 3. Arbejdstiden placeres i tidsrummet 6-18 på ugens 4 første dage samt 6-17 om fredagen.

stk. 4. Arbejdstiden afregnes i kvarte timer.

stk. 5. Uanset om det under holdskifte, forskudt arbejdstid eller på en normal arbejdsdag bliver nødvendigt at standse arbejdet og gå hjem, betaler virksomheden løn i henhold til overenskomsten for hele den aftalte arbejdstid..

§ 3. Lønforhold

stk. 1.

Løngruppe	Trin	Pr. 1. maj 2007	Pr. 1. maj 2008	Pr. 1. maj 2009
Filtersætning	7	31.230	32.167	33.132
Filtersætning	6	26.778	27.581	28.409
Produktion	5	26.161	26.946	27.754
Produktion	4	24.908	25.655	26.425
Produktion	3	23.655	24.364	25.095
Produktion	2	21.482	22.127	22.791
Produktion	1	19.310	19.890	20.486
Elev	0	17.138	17.652	18.182

stk. 2. Tidligere ansatte skal ved genansættelse for en begrænset periode aflønnes efter indplacering i den relevante løngruppe med et tillæg på 25%.

stk. 3. Med virkning fra 1. maj 2007 tillægges den samlede løn en generel stigning på 4,5%. Med virkning fra 1. maj 2008 og 1. maj 2009 tillægges den samlede løn en generel stigning på 3%.

stk. 4. Oprykning af en medarbejder til en højere løngruppe sker i henhold til vedkommendes kvalifikationer.

stk. 5. Lønudbetalingen sker den sidste arbejdsdag i hver måned.

stk. 6. Virksomheden indbetaler et pensionsbidrag, der med udgør 6% af lønnen til en af parterne godkendt pensionsordning. Den ansattes pensionsbidrag udgør 3% af lønnen. Med virkning fra 1. maj 2008 udgør virksomhedens andel 7% og den ansattes andel 3,5%. Med virkning fra 1. maj 2009 udgør virksomhedens andel 8% og den ansattes andel 4%.

stk. 7 Virksomheden opkræver kontingent månedligt og afregner kvartalsvis med FAF. Tillidsrepræsentanten tilstiller virksomheden en liste over de medarbejdere, som indgår i ordningen, ligesom FAF meddeler virksomheden det beløb, som skal opkræves.

Såvel tillidsrepræsentanten som FAF forpligter sig til i god tid at meddele virksomheden eventuelle ændringer i opkrævningsliste eller kontingentsats.

§ 4. Overarbejde

stk. 1. Overarbejde konverteres i.h.t. gældende overarbejdstariffer til normaltimer og indsættes på den ansattes afspadseringskonto. Dersom kontoen ved lønudbetaling overstiger 37 timer, kommer de overskydende timer til udbetaling. Den 31. december opgøres afspadseringskontoen og eventuelle overtimer, der ikke er blevet afspadseret, udbetales.

stk. 2. Overarbejde, defineret som pålagt arbejde ud over start-/sluttidspunktet for den ansattes fastlagte tidsplan, afregnes med et tillæg på 50% for de første 3½ timer, herefter med 100% frem til tidsplanens næste start-/sluttidspunkt.

stk. 3. Arbejde på lørdage og søndage afregnes med et tillæg på 100% for samtlige timer.

stk. 4. Arbejde på helligdage afregnes med et tillæg på 200% for samtlige timer.

stk. 5. Inden påbegyndelse af overarbejde i forlængelse af normal arbejdstid har den ansatte ret til ½ times pause dersom overarbejdet skønnes at vare mindst 1½ time. Endvidere har den ansatte ved enhver form for overarbejde ret til ½ times pause efter hver 4. times overarbejde dersom det videre overarbejde skønnes at vare mindst 1 time. Disse pauser betales af virksomheden.

stk. 6. Hvis virksomheden forlanger overarbejde, som ikke er i direkte tilknytning til normal arbejdstid, betales et vejtillæg svarende til overarbejdsbetalingen for timen umiddelbart før overarbejdets begyndelse.

stk. 7. Arbejde på lørdage samt søn- og helligdage afregnes med mindst 3 timer ud over vejtillæg.

stk. 8. Overarbejde skal, for så vidt det strækker sig ud over 1 time, varsles dagen før. Såfremt overarbejde ikke er varslet dagen før, afregnes overarbejde med et tillæg på 100% for de timer, der ligger udenfor virksomhedens normale arbejdstid.

stk. 9. Virksomheden og medarbejderen kan aftale et fast månedligt løntillæg, der

erstatte andre tillæg for overarbejde. Såfremt forudsætningerne for aftalen ændres væsentligt, kan hver af parterne kræve aftalen genforhandlet. Tillægget forhøjes med samme procent som lønnen i § 3, stk. 3.

stk. 10. Indenfor reglerne i bek. nr. 372 af 15. aug. 1980 om hviletid og fridøgn, må de ansatte i rimeligt omfang være villige til overarbejde.

§ 5. Forskudt arbejdstid

stk. 1. Forskudt arbejdstid kan etableres eller aflyses for dele af de ansatte med 48 timers varsel.

stk. 2. Ved forskudt arbejdstid afregnes de timer, der ligger uden for virksomhedens normale arbejdstid, i henhold til de alm. overarbejdsregler (jfr. § 4).

§ 6. Skiftehold

stk. 1. 2 holdskifte kan etableres eller aflyses for dele af de ansatte med 48 timers varsel, dog således at holdskifte ikke kan ændres i løbet af en kalenderuge.

stk. 2. Arbejdstiden for 2. skifte er 35 timer pr. uge inkl. pause, som betales af virksomheden.

stk. 3. Der ydes et tillæg på 12% pr. time i 2. skifte. Arbejdstimer i 2. skifte udover 7 timer inkl. pause afregnes efter de gældende overarbejdsregler + 12%. Transport til Nordisk Film Post Production A/S vil blive afholdt i taxa på virksomhedens regning for de medarbejdere, der møder på 2. skifte og som ikke har mulighed for at komme ind med offentlige transportmidler.

§ 7. Ferie

stk. 1. Ferie og feriegodtgørelse ydes i.h.t. ferielovens kap. 4, § 14, stk. 1. I henhold til ferielovens § 10, stk. 1 fastsætter arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes, idet arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens tarv så vidt muligt skal imødekomme lønmodtagerens ønske om feriens placering. Arbejdsgiveren giver så tidligt som muligt besked om ferien placering, dog senest 3 måneder før ferien begynder for den ferie, der skal gives i sammenhæng og senest 1 måned før ferien begynder for de resterende feriedage.

stk. 2. Endvidere ydes et ferietillæg på 1% af den løn, der er optjent i det foregående optjeningsår. Ferietillægget udbetales sammen med maj-lønnen.

stk. 3. Dersom en medarbejder indkaldes på en feriedag/feriefridag, modtager medarbejderen, udover en erstatningsferiedag/erstatningsferiefridag, fuld løn for arbejdsdagen uanset dennes varighed.

stk. 4. Medarbejdere, der har været ansat i virksomheden i 25 år, har ret til 1 uges ekstra ferie.

stk. 5. Der er, i det omfang det ikke er til gene for arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, mulighed for at købe ekstra fridage, dog under forudsætning af at feriedagene er opbrugt eller endeligt fastlagt.

stk. 6. Med virkning fra 1. marts 2001 optjenes feriefridagsordning med 5 ekstra feriefridage. De ekstra feriefridage udløses først, når medarbejderen har været ansat i 9

måneder dvs. i det år hvor Medarbejderen opnår 9 måneders ansættelse, udløses således det ekstra antal feriefridage. Feriefridagene kan ikke udbetales og bortfalder hvis de ikke afholdes indenfor ferieåret.

§ 8. Barselsorlov

stk. 1. I forbindelse med graviditet, barsel og adoption ydes der den ansatte orlov i overensstemmelse med lov nr. 711 af 20. august 2002 med senere ændringer.

stk. 2. Der ydes den kvindelige ansatte fuld løn under barselsorlov i 4 uger før fødslen og 24 uger efter fødslen. Der ydes mandlige ansatte fuld løn i 2 uger indenfor de første 14 uger efter fødslen og i 10 uger efter de 14 uger efter fødslen.

stk. 3. Hvis begge forældre er ansat i Nordisk Film kan der ikke ydes løn til begge forældre, hvis de er på orlov på samme tid.

stk. 4. Der ydes løn til ansatte under orlov i forbindelse med adoption efter de samme regler.

stk. 5. Kun medarbejdere med mindst et års anciennitet i Egmont Koncernen opnår ret til fuld løn under barsel og adoption i de førnævnte perioder. Kvindelige medarbejdere med under et års anciennitet får fuld løn fra fire uger før fødslen til 14 uger efter fødslen.

§ 9. Sygdom/ulykke

stk. 1. I overensstemmelse med funktionærloven ydes der løn under sygdom. Der ydes ligeledes løn i tilfælde af barnets første sygedag, dog max. 6 gange pr. kalenderår. Den ansatte har endvidere ret til i rimeligt omfang, og efter aftale med ledelsen, at konsultere læge og tandlæge indenfor den normale arbejdstid.

stk. 2. Medarbejdere skal straks ved normal arbejdstids begyndelse meddele fravær til nærmeste chef.

Ved fravær ud over 3 dage skal medarbejderen aflevere tro- og love-erklæring på selskabets formular om sygefraværets forventede omfang.

Selskabet kan kræve lægeerklæring. Udgift hertil refunderes af selskabet..

Såfremt medarbejderen inden for 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (incl. søn- og helligdage), kan opsigelse finde sted med 1 måneds varsel i umiddelbar forlængelse af de 120 dage. Såfremt opsigelse finder sted, skal det ske, mens medarbejderen endnu er syg.

§ 10. Arbejdstøj

stk. 1. I følgende afdelinger er samtlige ansatte pligtige at bære det af virksomheden udleverede arbejdstøj: Fremkalderafdelingen, Kopiering og Renseafdelingen.

§ 11. Opsigelse

stk. 1. Ved opsigelse gælder funktionærlovens regler (jfr. funktionærlovens § 2).

§ 12. Oplæring / efteruddannelse

stk. 1. Oplæring / efteruddannelse finder normalt sted i almindelig arbejdstid. Oplæring/efteruddannelse udenfor normal arbejdstid skal i alle tilfælde aftales nærmere mellem ledelsen og de berørte medarbejdere og honoreres som normaltimer (1:1).

§ 13. Tillidsrepræsentant-/sikkerhedsrepræsentantregler

stk. 1. Tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentant(erne) vælges af de ansatte. Valget gælder for en to-årig periode.

stk. 2. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet meddelt virksomhedens ledelse. Parterne er enige om, at hvis virksomheden måtte have indsigelse mod valget af tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant(er), har ledelsen ret til at påtale valget overfor FAF, såfremt tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentant(erne) er medlem af FAF.

stk. 3. Tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentant(erne) har ret til i arbejdstiden at udføre de funktioner, der er forbundet med vedkommendes tillidshverv uden at dette medfører fradrag i lønnen.

stk. 4. En tillidsrepræsentants/sikkerhedsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren er pligtig til at give tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten et opsigelsesvarsel på 6 måneder.

stk. 5. Såfremt virksomheden agter at afskedige en tillidsrepræsentant/sikkerhedsrepræsentant, skal sagen forhandles med FAF inden afskedigelsen finder sted, såfremt tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten er medlem af FAF.

stk. 6. Parterne kan efter den i stk. 5 nævnte forhandling, begære sagen behandlet af en voldgiftsret, der nedsættes efter reglerne i § 13.

stk. 7. Finder voldgiftsretten det godtgjort, at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, er virksomheden pligtig til at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, og som fastsættes af voldgiftsretten.

stk. 8. Sikkerhedsrepræsentanten kan rejse anklage og rette henstilling til virksomheden med hensyn til hygiejniske forhold, samt sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker og tilskadekomst.

stk. 9. Opnås der ikke herigennem en tilfredsstillende ordning, står det sikkerhedsrepræsentanten frit for at anmode FAF om at tage sig af sagen.

stk. 10. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel overfor organisation som overfor arbejdsgiver, at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme godt og roligt samarbejde på arbejdspladsen.

stk. 11. Såfremt der fra medlemmers side ønskes afholdt fagligt møde, kan dette efterkommes fra virksomhedens side i indtil 2 gange om året. Mødet afholdes ½ time før arbejdets ophør. Dagen for sådanne møder skal aftales parterne imellem.

§ 14. Faglig voldgift

stk. 1. Ethvert spørgsmål om forståelse af nærværende overenskomst, dens opfyldelse eller ophør, skal afgøres endeligt af en voldgift, bestående af i alt 3 medlemmer, for hvilke følgende bestemmelser vedtages:

1. Den part, der ønsker voldgift, skal skriftligt ved anbefalet brev meddele den anden

part hvilket spørgsmål, der ønskes forelagt voldgiftsretten samt hvem, han har valgt som sin voldgiftsmand.

2. Den anden part skal da inden 14 dage efter meddelelsens modtagelse ved anbefalet brev meddele den første part, hvem han har udpeget som sin voldgiftsmand. Oversiddes fristen, udpeges denne voldgiftsmand af arbejdsretten.
3. Voldgiftsmændene vælger selv en jurist som opmand og formand for voldgiftsretten. Kan voldgiftsmændene ikke inden en uge enes om valget af opmand, udpeges denne ligeledes af præsidenten, respektive vicepræsidenten for arbejdsretten.
4. Voldgiftsmændene fastsætter selv alle regler for sagens behandling for retten.
5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for begge parter.
6. Retten er berettiget til i kendelse at afgøre, hvem der skal betale voldgiftsrettens omkostninger, herunder honorar til rettens medlemmer.

§ 15. Overenskomstens varighed

stk. 1. Nærværende overenskomst er gældende fra den 1. maj 2007 og løber indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. maj, dog tidligst til udløb den 30. april 2010.

stk. 2. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat indtil ny overenskomst indgås, eller indtil én af parterne frigør sig ved konflikt.


stk. 3. Beslutning om arbejdsstandsning skal meddeles modparten ved særlig og anbefalet skrivelse, og kan af hver part kun iværksættes med 1 (én) måneds varsel.

Protokollat

1. FAF har tilkendegivet, at organisationen vil arbejde aktivt for, at filmteknisk arbejde skal ske på danske laboratorier, der er overenskomstdækket af FAF.

København, den

Nordisk Film Post Production A/S



 Nordisk Film ShortCut

 Taget ud af STB

 2007

 10. maj 2007

FAF:

Kongens Nytorv 21 B, 3. sal
1050 København K
