

OVERENSKOMST MELLEM FAF OG PRODUCENTFORENINGEN OM FIKTIONSPRODUKTIONER xx. xxxx 2025

PRÆAMBEL

Producenten forpligtiger sig til, at arbejde udføres i forhold til arbejdsmiljølovgivningens gældende regler.

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE

Stk. 1.

Denne overenskomsts gyldighedsområde omfatter følgende freelance funktioner på spillefilm, kortfilm og seriefiktion (fiktionsproduktioner):

Lineproducer
Produktionsleder
Tonemester/Sound Designer
1 AD
VFX-supervisor
Postproduktionskoordinator
Art Director
B-fotograf/1 AC/Focus Puller
Indspilningsleder
Locationmanager
Caster
Chefrekvisitør
Belysningsmester
Chefkostumier/Costume Designer
Chefsminkør
Stillfotograf
Scripter
Location Scout
Key Grip
B-tonemester/Boomer
Belyser/Board Operator
Kostumier
Sminkør
Rekvisitør
Set-rekvisitør
DIT
Produktionskoordinator
Statistkoordinator
Instruktørassistent
Art Department Graphics
Grip
Fotografassistent/2 AC
Gripassistent
Rekvisitørassistent
Setrekvisitørassistent

Toneassistent
Klipperassistent
Produktionsassistent
2 AD
Belysningsassistent
Kostumierassistent
Sminkeassistent
Locationassistent
Børneansvarlig
Logger/loader/uerfaren klippeassistent
Clapper/loader/3 AC
Runner + ufaglærte hjælpere
Praktikanter fra Filmskolen, Film- og medievidenskab og lignende praktikanter under uddannelse

Stk. 2

Denne overenskomst finder alene anvendelse på lønmodtagere.

Stk. 3

Denne overenskomst gælder ikke for reklamefilmsproduktioner og produktioner, der kun er animeret.

Stk. 4

Ved Kortfilm (filmproduktioner kortere end 60 minutter) og New Danish Screen filmproduktioner/officielle talentudviklingsproduktioner vælger producenten, om overenskomsten for kort- og dokumentarfilm eller nærværende overenskomst skal anvendes, dog vil lønnen altid følge nærværende fiktionsoverenskomsts normallønninger med følgende ændringer:

- Normallønssatserne gældende for alle løngrupper reduceres med 10%
- De første 2 overtidstimer på normal arbejdstid aflønnes med den reducerede normaltimelønssats med følgende tillæg: første overtime tillægges den reducerede normaltimelønssats 25%, anden overtime tillægges den reducerede normaltimelønssats 50%, derefter følges Fiktionsoverenskomsten på alle punkter.

Ved officielle talentudviklingsproduktioner forstås fiktionsfilm med en debuterende instruktør, som modtager støtte fra DFIs New Danish Screen eller Konsulentordningen og/eller FilmFYN og/eller Den Vestdanske filmpulje, hvor støtten er givet med talentudvikling for øje samt med en samlet budgetramme for produktionen, der ikke overstiger 12 mio. DKK. Overstiger produktionens budgetramme 12 mio. DKK, kan særordningen ikke anvendes. Ordningen evalueres i januar 2026 og genforhandles ved indgåelse af den kommende overenskomst.

§ 2. INDGÅELSE AF ENGAGEMENT

Stk. 1.

Producentens pligt til at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet opfyldes derved, at ved enhver aftale om engagement skal den som bilag 1 til nærværende overenskomst optrykte standardkontrakt benyttes. Samtlige standardkontraktens punkter skal udfyldes. Samtlige kontrakter for ansatte på holdet sendes af producenten i kopi til FAF og Producentforeningen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende GDPR-lovgivning. Kontrakterne skal behandles fortroligt.

Samtlige underskrevne kontrakter for ansatte dækket af overenskomsten sendes af Producenten i kopi til FAF og Producentforeningen senest 2 uger efter optagelserne er påbegyndt. Resterende kontrakter fremsendes senest 2 uger efter optagelserne er afsluttede

Stk. 2.

Eventuel prolongationsperiode skal aftales samtidig med kontraktunderskrivelsen. Brug af prolongationsperioden meddeles tidligst muligt og senest 8 arbejdsdage før kontraktens udløb.

Stk. 3.

Producenten forpligter sig til ikke at ansætte freelance personale på ringere vilkår end de i denne overenskomst anførte betingelser.

§ 3. LØNFORHOLD

Stk. 1.

Første holdmøde afholdes så vidt muligt senest 2 uger før optagelsesstart. Producentforeningen og FAF skal inviteres til at deltage i holdmødet.

Ansættelseskontrakten skal være underskrevet senest på holdmødet. For så vidt angår klippeassistenter, tonemestre, b-tonemestre og toneassistenter engageret til efterarbejde, skal kontrakten være underskrevet, inden arbejdet påbegyndes.

Stk. 2.

Løn inklusive overarbejdsbetaling og tillæg udbetales bagud hver 14. dag. Pensionsbidraget indbetales til en af parterne godkendt pensionsordning samtidig med afregning af ATP-bidrag. De indbetalte beløb skal fremgå af lønsedlen.

Stk. 3.

Ugelønningerne for 2025, 2026 og 2027 fremgår af overenskomstens bilag 2. I 2025 stiger lønnen med 2,10 %. I 2026 stiger lønnen med 2,5%. I 2027 stiger lønnen med 2,90%.

Lønstigningerne for 2025 gælder fra overenskomstens ikrafttræden og beregnes på grundlag af de normallønssatser, der var gældende for 2024 i henhold til Fiktionsoverenskomsten 7. marts 2022.

Lønstigningerne for 2026 beregnes på grundlag af de normallønssatser, der er gældende for 2025, og lønstigningerne for 2027 beregnes på grundlag af de normallønssatser, der er gældende for 2026 i henhold til nærværende overenskomst.

Stk. 4.

Pensionsbidraget, der indbetales af producenten til en af parterne godkendt pensionsordning, udgør 9,5% af normallønnen.

Stk. 5.

Satserne for ugelønninger for udvikling og konceptuering samt for produktion fremgår af overenskomstens bilag 2.

Stk. 6.

Udvikling og konceptuering omfatter arbejde, der skal skaffe finansiering til fiktionsprojektet før forproduktionen eller selve produktionen. Ansættelse til pilotoptagelser inklusive forberedelse må ikke overstige 10 arbejdsdage. Optagelser under udvikling og konceptuering må ikke anvendes i den endelige fiktionsproduktion, uden at der kompenseres ved betaling af

differencen mellem udvikling/koncept- og normalløn for produktion i hele ansættelsen på udvikling og konceptuering.

Stk. 7

Der kan i særlige tilfælde aftales et personligt tillæg til normallønnen. Det personlige tillæg indgår ikke i normallønnen ved beregning af overtidstillæg, weekendtillæg, pensionsbidrag og alle øvrige tillæg efter overenskomsten. Forskudt særtidsugen på 4 dage (40 timer) svarer til en normal arbejdstidsuge på 5 dage (40 timer). Filmarbejdere i løngruppe 8 og 9 har ikke mulighed for at forhandle personligt tillæg, undtaget herfra er filmarbejdere ansat i funktionen Børneansvarlig, som har mulighed for at forhandle et personligt tillæg til normallønsatsen i løngruppe 8.

Stk. 8

Normaltimelønnen defineres som 1/40 af ugelønnen.

Stk. 9

Producenten og medarbejderen kan for følgende funktioner indgå aftale om fast løn (klump) inklusive tillæg for hele eller dele af ansættelsesperioden:

Lineproducer

Produktionsleder

Tonemester/Sound Designer

1 AD

VFX Supervisor

Postproduktionskoordinator

Art Director

Indspilningsleder

Locationmanager

Caster (op til 55 timer pr. uge)

Chefrekvisitør (op til 55 timer pr. uge)

Chefkostumier/Costume designer (op til 55 timer pr. uge)

Chefsminkør (op til 55 timer pr. uge)

Stillfotograf (op til 55 timer pr. uge)

Location scout (op til 55 timer pr. uge)

B-tonemester på efterarbejde (op til 55 timer pr. uge)

DIT (op til 55 timer pr. uge)

Produktionskoordinator (op til 55 timer pr. uge)

Instruktørassistent (op til 55 timer pr. uge)

Art Departement Graphics (op til 55 timer pr. uge)

Klippeassistent (op til 55 timer pr. uge)

Produktionsassistent (op til max 50 timer pr. uge, der ikke må overskrides)

Runner (op til max 50 timer pr. uge, der ikke må overskrides)

Aftale om fast løn (klump) skal af producenten præsenteres for medarbejderen samtidig med tilbuddet om arbejde. Ingen af parterne kan efter indgået aftale om arbejde kræve, at der indgås en aftale om fast løn.

En aftale om fast løn (klump) skal angive det forudsatte antal dage og timer pr. uge i aftaleperioden og kan ikke ligge under normallønnen.

En aftale om fast løn (klump) skal indeholde en kort og præcis arbejdsbeskrivelse samt angivelse af den forudsatte ansættelsesperiode.

Overstiger den gennemsnitlige arbejdstid det aftalte timeantal med mere end 10 % i 2 uger på produktionen, skal medarbejderen have et løntillæg, som aftales særskilt mellem parterne.

Stk. 10

Ved enkeltdagsengagementer under en uges varighed, fx i forbindelse med sygdomsvikariater og ansættelse af ekstra hjælp, betales dags-/timeløn, dog minimum 4 timer pr. dag, beregnet som omregnet ugeløn med et tillæg på 10%.

Der skal betales et tillæg på 10 % til den omregnede normalugeløn ved enkeltdagsengagementer under en normaluges varighed i én og/eller flere uger. F.eks. skal der ved ansættelse 2 dage i en normaluge og 3 dage i den følgende normaluge eller i en anden normaluge, betales tillæg på 10% for de 2 dage i den første normaluge og tillæg på 10% for de 3 dage i den følgende normaluge.

Der skal ikke betales tillæg på 10 %, når en medarbejder ansættes i en eller flere sammenhængende normaluger af minimum én normaluges varighed.

Stk. 11

Den er aftalt indslusningsordning for uerfarne filmarbejdere uden filmfaglig uddannelse og indslusningsordning for nyuddannede filmarbejdere med filmfaglig uddannelse, som fremgår af overenskomstens protokollat 4 og 5.

For alle assistenter, der har været ansat i de tidligere løngrupper 9 og 8 på Fiktionsoverenskomstens af den 7. marts 2022, videreføres lønningerne i løngruppe 9 og 8 i nærværende overenskomst.

§ 4. NORMAL ARBEJDSSTID

Stk. 1.

En normal arbejdsuge er 40 timer fra mandag til fredag, fordelt på de 5 hverdage med 8 timer pr. dag inkl. 15 minutters arbejdsgiverbetalt pause. Derudover afholdes en 30 min. pause uden løn. Normalarbejdstiden regnes indenfor perioden fra kl. 06.00 – 19.00.

Stk. 2.

Fortsætter optagelserne/andet arbejde efter 8 normalarbejdstimer pr. dag udløses der i den første time et tillæg på 50 % af normaltimelønnen og i anden time et tillæg på 60 % af normaltimelønnen. Overarbejde udover 2 timer udløser et tillæg på 135 % af normaltimelønnen.

Stk. 3

Efter 10 arbejdstimer samme dag udløses en 15 minutters arbejdsgiverbetalt pause med let fortæring/diæt. Den arbejdsgiverbetalte pause på 15 minutter efter 10 arbejdstimer skal afholdes og kan ikke udbetales.

Stk. 4

Arbejdstidens placering fastlægges og meldes ud senest dagen før, hvor medarbejderens start og sluttidspunkt skal fremgå. Hvis arbejdsdagen placeres indenfor normaltiden (kl. 06-19), skal mødetidspunktet varsles senest ved arbejdets ophør dagen i forvejen. Hvis arbejdsdagen placeres udenfor normaltiden, skal mødetidspunktet varsles senest 4 timer før dagsprogrammets sluttidspunkt dagen før.

§ 5. FORSKUDT SÆRTID

Stk. 1.

Forskudt særtid er en flekstidsordning, der indebærer, at der inden for en 40-timers-normalarbejdsuge skal kunne arbejdes i op til 10 normaltimer om dagen i 4 hverdage uden overtidbetaling, mod at medarbejderen har ret til at holde fri på den 1. eller 5. hverdag indenfor normalarbejdsugen. 10 normalarbejdstimer er inklusive 15 minutters arbejdsgiverbetalt pause. Derudover afholdes en 30 min. pause uden løn. Fridagen skal ligge umiddelbart før eller efter en weekend. Der kan aftales forskudt særtid i et ubegrænset antal uger.

Stk. 2.

Anvendelse af forskudt særtid skal altid oplyses ved kontraktsskrivning af producenten, inden optagelserne/produktionen igangsættes og om muligt aftales med fiktionsholdets talsperson. Ønsker producenten på et senere tidspunkt at konvertere den ugentlige arbejdstid til forskudt særtid, skal dette hvile på en aftale mellem producenten og fiktionsholdets talsperson.

Stk. 3

I en uge med forskudt særtid, hvor fridagen ligger på en fredag, og den første arbejdsdag er en mandag, kan normalarbejdsugen tidligst starte mandag morgen kl. 06.00 og senest afsluttes fredag morgen kl. 03.00. Hvis der i en uge med forskudt særtid, hvor fridagen ligger på en fredag, arbejdes efter fredag morgen kl. 03.00 betales arbejdet med normaltimelønnen + 100 % tillæg.

Stk. 4

I en uge med forskudt særtid, hvor fridagen ligger på en mandag, og den sidste arbejdsdag er en fredag, kan normalarbejdsugen tidligst starte tirsdag morgen kl. 06.00 og senest afsluttes fredag kl. 17.00. Hvis der i en uge med forskudt særtid, hvor fridagen ligger på en mandag, arbejdes før tirsdag morgen kl. 06.00 og/eller efter fredag kl. 17.00 betales arbejdet med normaltimelønnen + 100 % tillæg.

Stk. 5.

Fortsætter optagelserne/andet arbejde efter 10 normalarbejdstimer pr. dag udløses der i den første time et tillæg på 50 % af normaltimelønnen og i den anden time et 60 % tillæg af normaltimelønnen. Overarbejde udover 2 timer udløser et tillæg på 135%. Efter 10 arbejdstimer pr. dag udløses en 15 minutters arbejdsgiverbetalt pause med let fortæring/diæt, som skal afholdes og kan ikke udbetales ..

Stk. 6

Bestemmelserne i §5, stk. 1 – 5 tilsidesætter ikke medarbejderens ret til forskudstidstillæg og weekendtillæg i henhold til overenskomstens §§ 7 og 8.

Ved arbejde i uger med Forskudt særtid, hvor der arbejdes i weekenden, før mandag kl. 06.00 og efter fredag kl. 20.00, skal der ud over et tillæg på +100 procent til normallønnen , betales weekendtillæg efter overenskomstens § 8.

Ved arbejde i weekender på f.eks. en lørdag i uger med Forskudt særtid er arbejdsdagen på op til 8 normalarbejdstimer, og der skal betales weekendtillæg efter overenskomstens § 8, stk. 2 for de timer, der arbejdes, og overarbejdstillæg efter overenskomstens § 8, stk. 3 ved arbejde ud over 8 normalarbejdstimer samt et tillæg på + 100 procent til normallønnen.

Ved arbejde i uger med Forskudt særtid, hvor der arbejdes i tidsrummet mandag kl. 19.00-24.00, tirsdag til torsdag kl. 00.00-06.00 og 19.00-24.00, samt fredag fra kl. 00.00 til kl. 06.00 og kl. 19.00-20.00, skal der betales forskudt arbejdstillæg efter overenskomstens § 7.

I tilfælde af forskudt arbejdstid i weekenden, betales der ikke forskudt arbejdstillæg, men alene weekendtillæg, jf. overenskomstens §7, stk. 4.

§ 6. OVERARBEJDE OG VARSLINGER PÅ HVERDAGE

Stk. 1.

- a) Overarbejde i tiden mandag – fredag kan beregnes og betales i såvel hele, halve som kvarte timer. Overtidstillæg beregnes på grundlag af normaltimelønnen uden personligt tillæg.
- b) Overarbejde skal så vidt muligt varsles dagen før, dog senest til frokost samme dag. Uvarslet overarbejde kan kun finde sted, såfremt talspersonen er indforstået hermed.
- c) Første overarbejdstime betales med et 50 % tillæg og anden overarbejdstime betales med et 60 % tillæg af normaltimelønnen på normal arbejdstid og på forskudt særtid, såfremt der er varslet i henhold til stk. 1 b. Tredje overarbejdstime og timer derover betales med et 135% tillæg af normallønnen på normal arbejdstid og på forskud særtid, såfremt der er varslet i henhold til stk. 1 b).
- d) Ved uvarslet overarbejde betales 75 % i tillæg af normallønnen for første overarbejdstime og derefter 100% i tillæg af normallønnen for den anden overarbejdstime. Tredje overarbejdstime og timer derover betales med et 135% tillæg af normallønnen på normal arbejdstid og på forskud særtid.
- e) Varslet og uvarslet overarbejde skal altid kompenseres med overtidsbetaling for den første time, hvis det ikke er afvarslet 1 time inden påbegyndelse.
- f) Medarbejderen har ret til ikke at tage overarbejde udover 8 timer om ugen og til at lade sig erstatte.
- g) Line Producere og Produktionsledere, som ikke er på fast løn, er alene berettiget til overarbejdsbetaling for optagelsesovertid. Optagelsesovertid defineres som: Overarbejde ifølge dagsrapportens sluttid.
- h) Medmindre der er aftalt fast løn (klump) inklusive tillæg, kan der maksimalt varsles 7,5 overarbejdstimer i ugeprogrammet, der udleveres senest fredag ugen før.

§7. FORSKUDT ARBEJDSID

Stk. 1.

Forskudt arbejdstid regnes fra: mandag kl. 19.00-24.00. Tirsdag til torsdag kl. 00.00-06.00 og kl. 19.00-24.00, samt fredag fra kl. 00.00 til kl. 06.00 og kl. 19.00-20.00, jf. placeringen af weekendarbejde.

Stk. 2.

Hvis arbejdstiden helt eller delvis lægges i forskudttidsperioden, skal dette så vidt muligt varsles senest 5 dage forinden.

Stk. 3. Arbejde mandag mellem kl. 00.00-06.00 og fredag mellem kl. 19.00-24.00 kan ikke finde sted i samme uge.

Stk. 4. Tillæg for forskudt arbejdstid mellem kl. 19.00-06.00 udgør 110 DKK/time. Af arbejdsmiljømæssige hensyn skal arbejde efter kl. 24.00 så vidt muligt søges begrænset. I tilfælde af forskudt arbejdstid i weekenden, betales der ikke forskudt arbejdstidstillæg, men alene weekendtillæg.

Stk. 5. Varslingsreglerne og afvarslingsreglerne i overenskomsten følges, herunder kan overarbejde ud over 2 timer i forlængelse af forskudt arbejdstid kun finde sted, såfremt talspersonen er indforstået hermed.

§ 8 WEEKENDER OG HELLIGDAGE

Stk. 1

Weekendarbejde regnes fra fredag kl. 20.00 til mandag kl. 06.00.

Stk. 2

Arbejde i weekender og på helligdage, samt juleaftensdag og nytårsaftensdag, betales pr. time med normaltimelønnen + 75%, dog minimum 4 timer undtagen ved second unit. Såfremt der i en uge arbejdes i mindst 2 dage, som omfatter en helligdag, juleaftensdag, nytårsaftensdag, en lørdag og/eller en søndag, udgør tillægget 100% for den anden dag og efterfølgende dage.

Stk. 3.

Ved arbejde udover 8 normalarbejdstimer udløses der udover weekend/helligdagstillægget i den første time et tillæg på 50 % af normaltimelønnen og i den anden time et tillæg på 60 % af normaltimelønnen. Overarbejde udover 10 arbejdstimer udløser et tillæg på 135% af normaltimelønnen. Efter 10 arbejdstimer udløses en 15 min. arbejdsgiverbetalt pause med let fortæring/diæt, som skal afholdes og ikke kan udbetales.

Stk. 4.

Arbejde i weekenderne/helligdage kan kun finde sted, såfremt det er meddelt senest 4 dage/96 timer forinden, og såfremt talspersonen er indforstået hermed.

Stk. 5

Arbejde i weekender/helligdage kan aflyses, såfremt det eventuelle aflysningstidspunkt er aftalt med talspersonen senest 1 dag/24 timer forinden arbejdets påbegyndelse. Såfremt aflysningstidspunktet overholdes, betales ikke kompensation for weekend/helligdagsarbejde.

Stk. 6

Såfremt fristen i stk. 5, ikke overholdes, skal aftalt, men ikke effektueret, arbejde betales med 50 % af, hvad der skulle være betalt, såfremt arbejdet var blevet effektueret.

§ 9. BETALING ELLER AFSPADSERING AF ARBEJDE PÅ LØRDAGE, SØN- OG HELLIGDAGE SAMT HVERDAGE.

Stk. 1.

Producenten skal ved planlægningen af produktionen og i dialog med de enkelte fagchefer og de berørte medarbejdere, indgå aftale om, hvordan arbejdet kan tilrettelægges så overarbejde på hverdage, i weekender og på helligdage minimeres.

Stk. 2

Ved arbejde på hverdage, i weekender og på helligdage, samt arbejde på juleaftensdag og nytårsaftensdag, skal producenten indgå aftale med de enkelte fagchefer og de berørte medarbejdere om, hvorvidt arbejdet betales eller afspadseres, og hvordan eventuel afspadsering skal foregå. Overarbejdet kan kun afspadseres i hele dage ellers skal overarbejdet udbetales.

Stk. 3

Når talspersonen er valgt, gennemgår producenten aftaler om evt. afspadsering med denne. Giver aftaler anledning til indsigelse fra talspersonen, kan FAF tage den op til diskussion med

Producentforeningen for at sikre, at aftalen er i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser.

Stk. 4

Afspadsering sker i et ligeligt forhold - dvs. 1 (inklusive tillæg) til 1 (inklusive tillæg).

§ 10. EFTERARBEJDSVILKÅR

Stk. 1.

Nedennævnte bestemmelser gælder for så vidt angår efterarbejde for tonemestre/Sound Designer, b-tonemestre, toneassistenter, VFX-supervisor, postproduktionskoordinator og klippeassistenter og erstatter bestemmelserne i §§ 4-9, hvor de adskiller sig.

Stk. 2.

En normalarbejdsuge er 40 timer fra mandag til fredag, inklusive 15 min. arbejdsgiverbetalt pause pr. dag.

Stk. 3.

Medarbejderen tilrettelægger selv sin daglige arbejdstid under fornøden hensyntagen til produktionens planlægning og således, at den ugentlige arbejdstidsnorm (40 timer) er opfyldt.

Stk. 4.

Såfremt medarbejderen ved ugens udgang efter aftale med producenten ikke har opfyldt sin arbejdstidsnorm, overføres de skyldige timer til den følgende uge og så fremdeles. Sådanne timer er altid at betragte som normaltimer. Producenten er ikke berettiget til at hjemsende medarbejderen uden fuld betaling.

Stk. 5.

Kontrakten indeholder en nærmere specificering af ansættelsesforholdet vedrørende tid, sted og udstyr. Medarbejderen er forpligtet til dagligt at føre timeseddel over det præsterede arbejde. Timesedlen afleveres til attestation hos producenten i umiddelbar forlængelse af ugens udgang.

Stk. 6.

Arbejde i perioden mandag til fredag, der ligger ud over den ugentlige arbejdstidsnorm på 40 timer, regnes for overarbejde og honoreres efter § 4.

§ 11. HVILETID OG FRIDØGN

Stk. 1

Producenten forpligter sig til at tilrettelægge produktionen således, at reglerne om hviletid og fridøgn i den til enhver tid gældende lov om arbejdsmiljø (2022: LBK nr. 1084 af 19/09/2017 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 23/05/2002) respekteres, jf. også overenskomstens protokollat 3.

§ 12. PAUSER

Stk. 1.

En arbejdsdag er inklusive 15 minutters arbejdsgiverbetalt pause. Derudover afholdes en 30 minutters pause uden løn. Pausereglerne gælder alle ansat på produktionen.

Frokostpausen skal påbegyndes tidligst 3 timer og senest 5 timer efter medarbejderens mødetidspunkt. Såfremt pausen ikke påbegyndes indenfor den anførte tidsperiode, betaler producenten en kompensation svarende til taksten for en diæt (frokost) i henhold til de ureducerede satser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om satsregulering for tjenesterejser.

Afholdes dele eller hele pausen ikke grundet arbejde i pausen, fx ugeprogrammøde, noteres tiden som almindelig arbejdstid og tæller med som en del af arbejdsdagens længde. Arbejde i alle pauser honoreres med normaltimeløn og evt. overtidsbetaling samt tillæg herunder forskudt arbejdstid.

Medarbejderen er forpligtet til dagligt at føre timeseddel over det præsterede arbejde. Timesedlen afleveres til attestation hos producenten i umiddelbar forlængelse af ugens udgang.

Stk. 2

Efter 10 arbejdstimer pr. dag udløses en 15 min. arbejdsgiverbetalt pause med let fortæring/diæt, som afholdes og ikke kan udbetales.

Stk. 3.

Pauser skal ikke nødvendigvis afholdes samlet for holdet.

§ 13. TRANSPORTTID OG REJSETID

Stk. 1

Transporttid er betegnelsen for den tid, der bruges i direkte forbindelse med optagelserne, eksempelvis kørsel fra primær produktionsadresse/indkvartering til produktionssted (location) og retur.

Transport mellem flere produktionssteder i løbet af en dag er en del af arbejdstiden og aflønnes herefter, ligesom når medarbejderen er under producentens instruktionsbeføjelse, eksempelvis ved kørsel med udstyrsbiler/produktionsbiler etc.

Der kan oprettes en primær produktionsadresse (CVR nr.) pr. region i Danmark samt på Bornholm for hver produktion. Produktionsadresser i udlandet er sekundære produktionsadresser.

Afstanden opgøres efter den korteste afstand med bil på Google maps (<https://www.google.com/maps>).

Stk. 2

Hvis produktionsstedet ikke kræver en udstationering, og når transportafstanden mellem den primære produktionsadresse og produktionsstedet pr. vej er 35 km eller mindre, indgår transporttiden ikke i arbejdstiden og medarbejderen sørger selv for transporten.

Når transportafstanden mellem den primære produktionsadresse og produktionsstedet er mere end 35 km, aflønnes transporttiden udover de 35 km med normaltimelønnen og afregnes pr. påbegyndt kvarter. Betalingen for transporttiden indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden, men der skal tages hensyn til de gældende regler om hvileperiode, jf. § 11. Producenten sørger for samt betaler for transporten.

Ligger produktionsstedet længere væk end 1 km. fra offentlig transport, sørger producenten for transporten mellem den offentlige transport og produktionsstedet.

I de tilfælde, hvor transportafstanden fra medarbejderens bopæl til produktionsstedet er mindre end 35 km, indgår transporttiden ikke i arbejdstiden, uanset transporttidens varighed mellem produktionsadressen og produktionsstedet.

Stk. 3

I tilfælde af, at medarbejderen er udstationeret med overnatning og indkvartering, sørger og betaler producenten for transport til og fra indkvarteringsstedet samt til og fra produktionsstedet, uanset afstanden.

Når transportafstanden mellem den primære indkvartering og produktionsstedet hver vej er mere end 35 km, aflønnes transporten udover de 35 km med normaltimelønnen pr. påbegyndt kvarter, og indgår i opgørelsen af arbejdstiden. Producenten sørger for samt betaler for transporten.

Medarbejderen har ret til indkvartering, når der kræves overnatning, eksempelvis hvis medarbejderens bopæl ligger i en anden region, eller arbejdsdagens længde inklusive transport til medarbejderens bopæl umuliggør pendling indenfor rimelig tid.

Optagelser i udlandet giver ret til indkvartering, når der kræves overnatning.

Stk. 4

Hvis produktionstiden på produktionsstedet kræver en udstationering, der ubrudt strækker sig over en eller flere weekender, skal producenten enten

- betale fulde diæter og indkvartering i weekenden, i henhold til Medarbejder- og Kompetencestyrelsens gældende takster forudsat, at medarbejderen ikke rejser hjem, eller
- hvis medarbejderen vælger at rejse hjem, afholdes transportudgifter til en hurtig, passende og økonomisk rimelig transportform mellem produktionsstedet eller indkvarteringen til den nærmeste transportforbindelse og hjem til den enkelte medarbejders bopæls nærmeste station, eller
- afholde transportudgifter og aflønne transporttiden med normaltimelønnen hjem og tilbage til produktionsstedet, hvis medarbejderen pålægges at rejse hjem til weekenden i direkte forlængelse af optagelsen.

Producenten bestemmer og forud godkender transportform og -udgifter.

Stk. 5

Rejsetid er betegnelsen for rejser uden direkte tilknytning til optagelserne, eksempelvis ved ankomst til produktionsstedet dagen før optagelsesstart eller ved afrejse dagen efter optagelsernes afslutning.

Rejsetid er ikke en del af arbejdstiden og aflønnes med normaltimelønnen, også i forbindelse med forskudt tid og på en lørdag, søndag eller helligdag. Så længe medarbejderen er under producentens instruktionsbeføjelse, betragtes dette dog altid som arbejdstid, eksempelvis ved kørsel af udstyrsbiler/produktionsbiler og aflønnes med diverse tillæg efter overenskomsten.

Såfremt medarbejderen efter aftale med producenten vælger at rejse til produktionsstedet i direkte forbindelse med optagelserne, indgår rejsetiden ikke i beregningen af arbejdstiden, men honoreres som rejsetid med normaltimelønnen.

Stk. 6

En overliggedag beregnes som en normal 8 timers arbejdsdag.

En rejsedag afregnes med normaltimelønnen minimum 3 timer. Den 4. og 5te rejsetime afregnes med en hel time pr. påbegyndt time og rejser over 5 timer afregnes med 8 timer.

Rejsetid som måtte ligge ud over 8 timer pr. døgn, afregnes med en hel time pr. påbegyndt rejsetime.

Producenten sørger for transport og betaler endvidere transportudgifter i forbindelse med rejsetid.

Der afregnes altid som rejsedag for første rejse ud og sidste rejse hjem fra det produktionssted eller indkvartering, hvor medarbejderen er udstationeret, også på en lørdag, søndag helligdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag. Dette gælder også, hvis det er transport i direkte forbindelse med optagelserne, dog er det arbejdstid, hvis medarbejderen er under instruktion.

Rejseformen og rejsetidspunkt aftales mellem medarbejderen og producenten ud fra en gensidig hensyntagen til begges behov.

Producenten tegner rejseforsikring, betaler for Seruminstitutts anbefalede vaccinationer etc. for alle medarbejdere på produktioner, som medfører rejser og ophold i udlandet.

Alle godkendte rejseudgifter i forbindelse med produktionen betales af producenten.

Stk. 7

Rejser på lørdage, søndage, helligdage, juleaftensdag eller nytårsaftensdag betales med normaltimeløn mod, at der efter aftale mellem producent og medarbejderne benyttes den forbindelse, der så sent som muligt ved udrejse og tidligst muligt ved hjemrejse kan bringe medarbejderne hurtigt frem og tilbage. I tilfælde af, at der ikke benyttes denne type forbindelse, betales normaltimeløn plus 50%. Rejsetid betragtes ikke som weekendarbejde.

§ 14. OPHOLD OG DIÆTER

Stk. 1.

Producenten betaler fortærings- og opholdsudgifter efter de ureducerede satser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære om satsregulering for tjenesterejser.

Producenten kan også vælge at sørge for holdets ophold og fortæring. Producenten skal sikre, at standarden er på niveau med de ureducerede satser i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære for tjenesterejser vedr. fortærings- og opholdsudgifter og skal godkendes af talspersonen.

Der kan kompenseres for særlige omstændigheder efter aftale mellem producenten og talspersonen.

§ 15. HOLDMØDE, TALSPERSON OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

Stk. 1.

På 1. holdmøde, der så vidt muligt holdes senest 2 uger inden optagelsesstart, oplyser producenten eller dennes repræsentant om produktionsforhold, herunder forventede optagelser udenfor normal arbejdstid.

Stk. 2.

På 1. holdmøde vælges en talsperson og en stedfortræder for denne samt en arbejdsmiljørepræsentant. Talspersonens opgave er at repræsentere holdet overfor producenten og fungere som tillidsmand under produktionen. Arbejdsmiljørepræsentantens opgave er at indgå i arbejdsmiljøorganisationen på vegne af holdet.

Stk. 3

Arbejdsmiljørepræsentanten og talspersonen modtager hver en kompensation fra producenten på 500 DKK pr. arbejdsuge.

Stk. 4.

Afskedigelsen af en talsperson eller arbejdsmiljørepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 5.

Såfremt producenten agter at afskedige en talsperson eller en arbejdsmiljørepræsentant, skal sagen forhandles med FAF, inden afskedigelse finder sted dog jf. stk. 7.

Stk. 6.

Parterne kan efter den i stk. 5, nævnte forhandling begære sagen behandlet af en voldgiftsret, der nedsættes efter reglerne i § 24.

Stk. 7.

Finder voldgiftsretten det godtgjort, at afskedigelsen var uberettiget, men at ansættelsesforholdet ikke kan fortsætte, er producenten pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder, og som fastsættes af voldgiftsretten.

Stk. 8.

En talsperson har ret til, såfremt der opstår akutte problemer på produktionen, at indkalde til et møde i arbejdstiden på maksimalt 15 minutter, dog højst én gang pr. arbejdsdag.

Stk. 9.

Producenten eller dennes repræsentant har pligt til at mødes med talspersonen og evt. holdet i indtil 2 timer efter arbejdstids ophør samme dag, som der har været akutte problemer.

Holdet eller talspersonen modtager ikke betaling for sådanne møder.

Stk. 10

Producenten holder talspersonen og arbejdsmiljørepræsentanten bedst muligt orienteret om alle forhold, der er relevante for, at disse kan varetage deres hverv. Producenten er forpligtet til at orientere om faremomenter for holdet i helhed på hold- og ugeprogrammøder.

§ 16. FERIE

Stk. 1.

Medarbejdere ansat i henhold til nærværende overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende lov om ferie.

Stk. 2.

I stedet for udbetaling af løn på skæve helligdage, hvor der ikke arbejdes, indbetaler producenten et ekstra ferietillæg på 1% af den ferieberettiget løn udbetalt i henhold til overenskomsten for lønmodtagere omfattet af overenskomsten til FAFs helligdagsforening. Første rate indbetales senest 6 uger efter, at produktionens optagelser er afsluttet og anden rate senest, når produktionens regnskab er endeligt færdigt. FAF udbetaler penge til alle lønmodtagere omfattet af overenskomsten på ansættelseskontrakter, der modtages med den korrekte dokumentation, senest 3 måneder efter den skæve helligdag, der indbefatter helligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 17. ALMINDELIGE REGLER

Stk. 1.

Medarbejderen må ikke træffe økonomiske dispositioner i forbindelse med fiktionsproduktionens optagelse uden samtykke fra producenten.

Stk. 2.

Medarbejderen må ikke uden producentens tilladelse offentliggøre forhold vedrørende fiktionsproduktionens manuskript, udførelse eller lignende.

Stk. 3.

Medarbejderen må ikke tage fotos af fiktionsproduktionens handlinger eller skuespillere til privat anvendelse, med mindre andet aftales med producenten.

§ 18. KREDITERING

Stk. 1.

Producenten krediterer medarbejdere i fiktionsproduktionens rulletekster i overensstemmelse med god skik og eventuelle tv-stationers krediteringsregler.

Stk. 2.

Producenten er forpligtet til at sørge for, at alle funktioner i produktion krediteres på <http://www.imdb.com>.

§ 19. SYGDOM

Stk. 1.

Bliver medarbejderen på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes det heraf følgende fravær som lovligt forfald, med mindre medarbejderen indenfor kontraktperioden har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller at medarbejderen ved kontraktens indgåelse svigagtigt har fortiet at lide af den pågældende sygdom.

Stk. 2.

Er medarbejderens sygdom af en sådan art og varighed, at den skønnes at ville påføre producenten væsentlige praktiske og heraf følgende økonomiske belastninger, er producenten, såfremt producenten måtte ønske det, berettiget til skriftligt at opsige kontrakten med 2 ugers varsel ved engagementer på max 10 uger og med 4 ugers varsel ved engagementer over 10 uger. Såfremt en medarbejder ved sygemeldingen samlet har været ansat i mere end 10 uger som følge af hel eller delvis udnyttelse af optionering på samme produktion, gælder der et varsel på 4 uger.

Stk. 3.

I tilfælde af sygdom kan producenten indkalde vikar for medarbejderen uden varsel.

§ 20. OPHÆVELSE OG OPSIGELSE AF ANSÆTTELSESKONTRAKTEN

Stk. 1.

Medarbejderen og producenten kan hver især ophæve en indgået aftale om engagement, såfremt dette sker ved skriftlig meddelelse herom, der er modparten i hænde senest 4 uger før engagementets begyndelsesdato.

Stk. 2.

Medarbejderen og producenten kan senere end 4 uger før engagementets begyndelsesdato opsiges kontrakten med 2 ugers varsel ved engagementer på 10 uger eller kortere engagementer og opsiges kontrakten med 4 ugers varsel ved engagementer over 10 ugers varsel. Opsigelsen gælder fra engagementets begyndelsesdato. Såfremt en medarbejder samlet har været ansat i mere end 10 uger som følge af hel eller delvis udnyttelse af optionering på samme produktion, gælder der et varsel på 4 uger.

Stk. 3.

Sker ophævelsen af kontrakten senere end 4 uger før engagementets begyndelsesdato, fordi fiktionsproduktionen opgives eller aflyses, men ophævelsen ikke kan lægges producenten til last, betaler producenten medarbejderen løn for eventuelt udført arbejde samt en erstatning på 30% af det resterende kontraktbeløb.

Stk. 4.

Medarbejderen er forpligtet til at begrænse sit tab i forbindelse med aflysningen i overensstemmelse med dansk rets almindelige erstatningsregler, dog skal evt. modregning i de i stk. 3, nævnte tilfælde først ske, når medarbejderen har optjent løn andetsteds, der sammen med erstatningen fra producenten udgør det aftalte kontraktbeløb. Endvidere skal eventuel modregning i erstatningen opgøres pr. dag.

Stk. 5.

Dersom medarbejderen uden lovligt forfald undlader at møde til optagelse på det mellem parterne aftalte tidspunkt eller fuldstændig udebliver fra optagelsen, eller dersom medarbejderen i øvrigt ikke efterkommer kontraktens ordlyd, er medarbejderen erstatningsansvarlig efter dansk rets almindelige erstatningsregler. Producenten har endvidere ret til i sådanne tilfælde straks at ophæve kontrakten.

Stk. 6.

Producenten er ligeledes pligtig til at overholde kontraktens ordlyd og er erstatningsansvarlig efter dansk rets almindelige erstatningsregler i tilfælde af misligholdelse. Dersom producenten ikke efterkommer kontraktens ordlyd, har medarbejderen ret til i sådanne tilfælde straks at ophæve kontrakten.

§ 21. BETA-PULJEN OG BIDRAG

Stk. 1

Producenterne indbetaler et tillæg på 0,75 % af den ferieberettigede løn til lønmodtagere omfattet af overenskomsten til FAF, der administrerer BETA-puljen. FAF anvender midlerne til udbetaling af støtte til medarbejdere på barsel, efteruddannelse, en talspersonordning og arbejdsmiljøforhold. Første rate indbetales senest 6 uger efter, at produktionens optagelser er afsluttet og anden rate senest, når produktionens regnskab er endeligt færdigt.

De indbetalte midler til BETA-puljen kan anvendes på følgende måde under forudsætning af, at der altid er en kapital på 100.000 DKK til brug for udbetalinger fra Barselsfonden.

FAF kan udbetale 8.000 DKK efter fødsels-/adoptionstidspunktet til medarbejdere, som har arbejdet i mindst 4 uger under fiktionsoverenskomsten, inden for en periode på 2 år før fødsels-/adoptionstidspunktet. Ansøgninger godkendes af FAF og Producentforeningen.

Efteruddannelse: der kan ydes støtte til at løfte det faglige niveau i branchen gennem afholdelse af kurser og individuelle efteruddannelsesaktiviteter. Fokus er på udbredelse af viden om især arbejdsmiljø/sikkerhed, tekniske forhold, forhandlingsteknik, karriereudvikling og konflikthåndtering.

Talspersonordning: FAF etablerer et uddannelsesforløb for talspersoner, som bl.a. indbefatter en vejledning, hvori talspersonfunktionen, og de opgaver der følger med hvervet, beskrives.

Arbejdsmiljø: FAF kan yde støtte til arbejdsmiljømæssige forhold, herunder til psykologhjælp for kriseramte medarbejder, der af arbejdsmæssige årsager har fået psykiske problemer.

Stk. 2.

Der ydes til FAF et bidrag til organisationsfremmende tiltag efter FAFs eget valg. Bidraget udgør 0,25% af producentens indtægter fra distribution af spillefilm, når producentens egenkapital med tillæg af 20% er blevet inddækket gennem spillefilmens indtægter som defineret i Det Danske Filminstituts støttevilkår.

§ 22. PRODUCENTENS UDNYTTELSESRET

Stk. 1

Producenten erhverver uden tidsbegrænsning alle rettigheder til fiktionsproduktionen både i sin helhed og dele heraf på alle formater og i enhver henseende uanset medie og den valgte teknik.

Stk. 2.

Såfremt medarbejderens bidrag til produktionen nyder beskyttelse efter ophavsretsloven overdrages alle rettigheder efter ophavsretsloven hertil til producenten, herunder men ikke begrænset til retten til eksemplarfremsstilling og tilgængeliggørelse i form af bl.a. visning, salg, udlejning, udsendelse, biografvisning, institutionsbrug og tilrådighedsstillelse af produktionen, som giver almenheden adgang til fiktionsproduktionen på et individuelt valgt sted og tidspunkt. I dette tilfælde bevarer medarbejderen dog en ret til at modtage vederlag for kollektivt forvaltede rettigheder, jf. særskilt aftale herom.

Stk. 3.

Parterne er enige om, at den af VISDA udarbejdede prisliste for reproduktion, samt offentlig visning/fremførelse på skærm af tidligere offentliggjorte værker af billedkunst, skal danne udgangspunkt for still-fotografens vederlæggelse for udnyttelse, der ligger ud over den allerede betalte brug af still-fotografens fotomateriale i forbindelse med fiktionsproduktionens lancering og tilhørende markedsføring på alle medier. Producenten skal, ved udnyttelse af still-fotografens fotomateriale, være særligt opmærksom på reglen om droit moral i ophavsretsloven.

Stk. 4.

Alle rettigheder til i dag kendte eller fremtidige tilkommende anvendelser af det færdige produkt, som ikke i medfør af stk. 1, er erhvervet af producenten, tilhører medarbejderen.

§ 23. TVISTER

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om forståelsen af denne overenskomsts bestemmelser og påstand om brud på overenskomsten skal søges bilagt ved et mæglingssmøde, der så vidt muligt afholdes inden 48 timer. Ved mødet kan parterne lade sig repræsentere ved advokat eller af en repræsentant for en af dem udpeget ekstern organisation, evt. ved en hovedorganisations medvirken, samt en repræsentant for de enkelte foreninger. Hvis der konstateres overenskomstbrud, fastsættes en godtgørelse på mæglingssmødet, der betales af den overtrædende part til den krænkede part. Godtgørelsens størrelse fastsættes alt efter overenskomstbruddets karakter og grovhed.

Stk. 2.

Den ovennævnte frist på 48 timer regnes fra det tidspunkt, hvor den ene part skriftligt anmoder om behandling af sagen.

Stk. 3.

Forhandlingsmødets afgørelser er bindende for såvel producenten og medarbejderen som for disses organisationer. På forhandlingsmødet kan der kun træffes afgørelser ved énstemmighed. Kan énstemmighed ikke opnås, kan hver af parterne herefter indbringe sagen for voldgift efter reglerne i § 24.

§ 24. VOLDGIFT

Stk. 1.

Kan énstemmighed om forhold behandlet på et mæglingssmøde ikke opnås, kan hver af parterne herefter indbringe sagen for voldgift ved Det Danske Voldgiftsinstitut i overensstemmelse med reglerne for forenklet voldgift.

§ 25. OVERENSKOMSTFORNYELSE

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst ikke afsluttet ved overenskomstens udløb, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst indgås mellem parterne, eller indtil en af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Arbejdsstandsning skal af den part, der ønsker at varsle arbejdsstandsningen, varsles ved skrivelse, som skal afleveres til attestation for modtagelsen af den anden part mindst 14 dage (kalenderdage) før, arbejdsstandsningen agtes iværksat.

Arbejdsstandsning kan således tidligst iværksættes på 14. dagen efter modtagelsen af konfliktvarslet.

Stk. 3. Parterne er enige om senest, at indlede forhandlinger med henblik på en fornyelse af overenskomsten, når der er 6 måneder til udløb.

§ 26. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1

Overenskomsten har virkning fra den xx. februar 2025 og udløber den 31. december 2027.

For FAF den XX 2025

For Producentforeningen den XX 2025

PROTOKOLLAT 1:

Overenskomsten hviler på en forudsætning om, at der anerkendes vederlagsrettigheder i det omfang, der hidtil har været anerkendt vederlagsrettigheder.

Der tilsigtes ingen ændringer i, hvilke rettighedshavere, der er berettiget til vederlag fra Copydan.

Retten til vederlag følger pt. af den i regi af Create Denmark indgåede rammeaftale af 1. november 2021. Såfremt denne aftale opsiges uden at blive afløst af en ny aftale, forhandler overenskomstens parter in good faith om erstatning af den opsagte rammeaftale.

PROTOKOLLAT 2:

Arbejde som Board Operator sidestilles med funktionen Belyser og aflønnes som løngruppe 6.

Den børneansvarliges arbejdsindhold er endnu ikke endeligt fastlagt, hvorfor funktionen er indplaceret i løngruppe 8, hvor den børneansvarlige har ret til at forhandle et personligt tillæg. Indplaceringen af funktionen Børneansvarlig skal genforhandles ved den kommende overenskomstfornyelse med udgangspunkt i funktionens arbejdsindhold på det tidspunkt.

Arbejde som Basecamp Manager forstås som en locationmanager, der udfører sin opgave udenfor Danmark på store og ofte udenlandske produktioner, hvor holdet skal indlogeres i længere tid, og der fx opføres selvstændige konstruktioner. Funktionen er endnu for ny til, at den kan indgå i Fiktionsoverenskomstens lønindplacering.

Funktionerne Green Manager og Sustainability Manager er nye i filmbranchen, hvorfor funktionernes arbejdsopgaver i forhold til den grønne omstilling og bæredygtighed ikke er fastlagt på nuværende tidspunkt. Funktionerne indgår derfor endnu ikke i Fiktionsoverenskomstens lønindplacering.

PROTOKOLLAT 3:

ARBEJDSMILJØ

Parterne anerkender betydningen af et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Et sådant arbejdsmiljø har betydning i forhold til at fastholde medarbejdere i branchen og samtidig gøre den attraktiv for nye talenter.

Udgangspunktet for parternes arbejde for et sikkert og trygt arbejdsmiljø er producentens ansvar for at arbejde altid udføres i forhold til arbejdsmiljølovgivningens gældende regler.

Producenten skal sikre, at den enkelte produktion kan gennemføres således, at lovgivningens regler om hviletid og fridøgn overholdes, og på en måde så den enkelte medarbejder kan udføre sit arbejde på forsvarlig vis.

Parterne er enige om at styrke samarbejdet mellem producenten og de tilknyttede A-funktioner således, at bemanning og arbejdstilrettelæggelse sker bedst muligt.

Producentforeningen skal i det omfang, det er muligt enten alene eller i samarbejde med andre organisationer, udbyde den lovpligtige uddannelse til de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

PROTOKOLLAT 4:

INDSLUSNINGSORDNING FOR UERFARNE FILMARBEJDERE UDEN FILMFAGLIG UDDANNELSE

Formålet med indslusningsordningen er at åbne flere døre ind til filmbranchen og at give mulighed for flere hænder på holdene, ved ansættelse af uerfarne filmarbejdere uden filmfaglig uddannelse/baggrund i et struktureret oplæringsforløb med praktisk oplæring i afdelingen, under supervision af fagchefen. Det er samtidig hensigten, at flere hænder skal forbedre arbejdsmiljøet og produktiviteten. De uerfarne filmarbejdere kan ikke erstatte kompetente og erfarne filmarbejdere i højere løngrupper.

Når en producent ønsker at benytte indslusningsordningen, skal ansættelsen af den uerfarne filmarbejder ske i dialog med de relevante A-funktioner/fagchefer, hvad angår budgetter og behovet for kvalifikationer i afdelingerne. Der skal være opmærksomhed på, at nogle afdelinger er bedre egnede til at benytte en indslusningsordning end andre. For den enkelte uerfarne filmarbejder kan indgangen til filmbranchen suppleres med kortere kurser indenfor fagområderne. Disse kurser kan blandt andet udbydes af FAF og Producentforeningen.

Indslusningsordningen bør gennemføres på en anerkendende og konstruktiv måde, hvor der tages udgangspunkt i, at uerfarne filmarbejdere uden filmfaglige uddannelser får mulighed for i en trinvis udvikling at oparbejde den praktiske og faglige erfaring, som er nødvendig for at kunne varetage den/de funktion/funktioner, som filmarbejderen har været ansat i på indslusningsordningen, på samme niveau som en erfaren filmarbejder i samme funktion.

Indslusningsordningen har tre trin, hvor den uerfarne filmarbejder starter som runner/fagrunner, så bliver uerfaren assistent og endelig erfaren assistent.

Det er en forudsætning, at de 3 trin gennemføres som beskrevet, for at filmarbejderen kan opnå de højere løntrin.

Trin 1: Runner/fagrunner

Uerfarne filmarbejdere uden filmfaglig uddannelse starter i nærværende overenskomsts løngruppe 9 som runnere, hvorefter runnere efter 16 ugers ansættelse kan overgå til at blive fagrunnere, i samme løngruppe.

Runner/fagrunner på trin 1 overgår til indslusningsordningens trin 2 efter 32 ugers sammenlagt ansættelse på trin 1.

Trin 2: Uerfaren assistent

Assistenter på trin 2 ansættes i en afdeling, hvor der er behov for uerfaren medhjælp med udgangspunkt i tidligere ansættelser som runner og/eller fagrunner i samme afdeling eller en anden afdeling.

På trin 2 påbegynder specialiseringen samt afsøgningen af, hvilken funktion assistenten passer bedst ind i og i hvilken afdelingen. Lønniveauet er 80% af en uerfaren assistents løn på overenskomstens løngruppe 8 i de første 10 uger.

Efter 10 ugers ansættelse som uerfaren assistent stiger assistenten til 90% af en uerfaren assistents løn på løntrin 8 i de næste 10 uger.

Efter sammenlagt 20 ugers ansættelse på indslusningsordningens trin 2 som uerfaren assistent, indplaceres filmarbejderen på overenskomstens løngruppe 8 på normalløn i 10 uger.

Trin 3: Erfaren assistent

Efter sammenlagt 10 ugers ansættelse i løngruppe 8 på normalløn overgår den uerfarne assistent til indplacering i overenskomstens løngruppe 7.

Oversigt

Trin	Funktion	Løntrin	Ansættelse
1	Runner	Løngruppe 9	16 uger
	Fagrunner	Løngruppe 9	16 uger
2	Uerfaren assistent	Løngruppe 8 - 80%	10 uger
		Løngruppe 8 - 90 %	10 uger
		Løngruppe 8	10 uger
3	Erfaren assistent	Løngruppe 7	10 uger
	I alt		72 uger

Producentforeningen og FAF evaluerer ordningen første gang i januar 2026.

PROTOKOLLAT 5:

INDSLUSNINGSORDNING FOR NYUDDANNEDE MED FILMFAGLIG UDDANNELSE

Dimitterede fra Den Danske Filmskole, Super16, Super8, 18Frames og tilsvarende danske filmskoler, kan på deres første produktion efter skolens afslutning, ansættes i de funktioner, de fra skolerne er uddannede til at bestride, mod en betaling af normalløn minus 10% for de første ti ugers ansættelse. Herefter betales normallønnen. Øvrige bestemmelser i overenskomsten er uændrede.

Producentforeningen og FAF evaluerer ordningen første gang i januar 2026.

Med forbehold for godkendelse af de kompetence forsamlinger i FAF og Producentforeningen:

D. 7/2-25