

Overenskomst

mellem

Fonden Arena Nord
Frederikshavn Idrætscenter 1/S
Rimmens Allé 35 - 37
9900 Frederikshavn
Cvr. 27313175
Cvr. 21376590

Og

HK Nordjylland – Gartnervej 30, 8200 Ålborg
3 F Frederikshavn Skippergade 24, 9900 Frederikshavn
Dansk Metal Vendsyssel Håndværkervej 2, 9900 Frederikshavn
FOA – Fag og Arbejde Frederikshavn Constantilavej 35, 9900 Frederikshavn

§ 1 Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter ansatte i virksomheden, beskæftiget som *Kulturhus-
teknikere/Event teknikere, servicemedarbejdere/ledere, køkkenchef/assistent og
administrative medarbejdere.*

§ 2 Lønstruktur

Lønnen består af en basisløn som forhandles hver år i 2. kvartal.
For deltidsbeskæftigede reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Lønnen udbetales månedsvis bagud den sidste bankdag i måneden, og den ansatte får en
specificeret oversigt over det udbetalte beløb samt de indbetalte pensionsbidrag.

§ 3 Grundløn

Grundløn er kr. 21.200. Grundlønnen dækker de funktioner, man er i stand til at varetage,
når man er nyansat/uerfaren.

For ansatte med relevant faglig uddannelse som evt. eventteknikker er grundlønnen kr.
22.900.

Lønnen forhandles hvert år ved medarbejderens udviklingssamtale i juni.

§ 4 Tilmønsansatte

Tilmønsansat cafépersonale aflønnes med kr. 132,00 pr. time alle dage og timer på døgnet.

Tilmønsansat barpersonale aflønnes med kr. 156,44 pr. time alle dage og timer på døgnet.

Tilmønsansat event/kulturhusteknikker aflønnes med kr. 184,00 pr. time alle dage og timer
på døgnet.

§ 5 Funktionærlov

Hvor intet andet er aftalt, i nærværende overenskomst, gælder Funktionærlovens bestem-
melser.

§ 6 Pension

Der oprettes en pensionsordning i Danica. Pensionsbidraget udgør 12 % af lønnen og
beregnes på grundlag af alle løndele. Virksomheden betaler 8 % og den ansatte betaler 4 %
af pensionsbidraget.

Fastansatte:

Der indbetales pension for medarbejdere der er fyldt 18 år og som har 6 måneders anciennitet.

§ 7 Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer for fuldtidsbeskæftiget. Arbejdstiden skal normalt placeres på ugens 5 første dage. Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere. Medarbejderen betaler selv sin middagspause på 30 min. Der kan aftales årsnorm der opgøres i juni måned, som udarbejdes af medarbejderne.

§ 8 Ansættelsesbeviser

Virksomheden udfærdiger snarest efter ansættelsesaftalens indgåelse - og senest ved tiltrædelsen - et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser.

§ 9 Overarbejde

Overarbejde afspadseres i forholdet 1:1. Afspadseringen afvikles så hurtigt som muligt og afspadserings saldoen må ikke overstige 37 timer.

§ 10 Deltidsbeskæftigedes merarbejde

Deltidsbeskæftigede kan efter aftale udføre merarbejde. Deltidsbeskæftigede, som ud over den aftalte faste arbejdstid udfører tjeneste, der ikke betragtes som overarbejde, honoreres med tilsvarende frihed. Merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for frihed, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under forudsætning af hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Merarbejde betales med normal timeløn (1/1924 af netto-årslønnen) inkl. pensionsbidrag heraf til medarbejdere som er omfattet af en pensionsordning.

§ 11 Tillæg for forskudt arbejdstid

Det er aftalt at fastansatte medarbejdere får et månedligt tillæg på minimum 1.500 kr. som vurderes løbene. Hvis aftalen bortfalder, tilbagefalder medarbejderne til de almindelige kendte ulempe-tillæg, som er beskrevet nedenfor. Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau.

- For arbejde mellem kl. 17.00 og 06.00 på hverdage ydes et tillæg på kr. 36,28 pr. time.
- For arbejde på lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 17.00 ydes et tillæg på kr. 29,31 pr. time.
- For arbejde mellem lørdag klokken 17.00 og mandag klokken 04.00, samt på søgne-helligdage, 1. maj og grundlovsdag efter kl. 12 ydes et tillæg på kr. 70,00 pr. time.

§ 12 Barsel, omsorgsdage, barns 1. og 2. sygedag samt barns hospitalsindlæggelse

Der gives fuld løn de første 6 måneder under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov samt omsorgsdage. Der gives hel eller delvis frihed med sædvanlig løn til pasning af et sygt barn på dets første sygedag samt frihed med sædvanlig løn til medarbejdere, for hvem det er nødvendigt at lade sig indlægge på hospital sammen med et barn under 14 år.

§ 13 Kompetenceudvikling

Der afholdes i regi af samarbejdsudvalget en årlig drøftelse om aktiviteter og indsats på kompetenceudviklingsområdet. I drøftelsen forudsættes bl.a. at indgå virksomhedens politik med hensyn til kompetenceudvikling og efteruddannelse, de indsatsområder, der skal prioriteres i perioden, mål for efter- og videreuddannelsesindsatsen i perioden, og de økonomiske rammer for kompetenceudvikling og efteruddannelse, herunder styring og målretning af midlerne. Medarbejderne orienteres om resultatet af drøftelserne.

§ 14 Opsigelse

Meddelelse om uansøgt afsked sendes til den ansatte. Samtidig sendes kopi af afskedigelsen til den forhandlingsberettigede organisation jf. Protokollat.

Skønner HK Nordjylland, 3F Frederikshavn, Dansk Metal Vendsyssel eller FOA Frederikshavn at en afskedigelse ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller virksomhedens forhold, kan spørgsmålet inden for en frist af en måned kræves forhandlet med virksomheden. Fører denne forhandling ikke til enighed, og den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst otte måneder på tidspunktet for opsigelsen, kan sagen indbringes for et afskedigelsesnævn, som består af tre medlemmer, hvoraf en vælges af virksomheden og en af organisationen, og en opmand af parterne i fællesskab. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, kan det pålægges virksomheden, såfremt den pågældende og virksomheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet og skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af virksomhedens opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 15 Frihed/orlov

Der kan gives frihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet. Virksomheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved frihedens/orlovens ophør.

§ 16 Ferie

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Ferietillægget udgør 1,0 %.

§ 17 Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin stilling bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver pågældende foreskrevet af virksomheden. Tavshedspligten ophører ikke med fratrædelse fra virksomheden.

§ 18 Voldgift

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelse af denne overenskomst afgøres i faglig voldgift efter reglerne i "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 19 Hovedaftale

Den til enhver tid værende hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) finder tilsvarende anvendelse for dette overenskomstforhold.

§ 20 Samarbejdsregler

Der nedsættes et samarbejdsudvalg efter lokal drøftelse herom.

§ 21 Uddannelsesfond

Arbejdsgiver indbetaler til DA/LO uddannelses/Udviklingsfond, det til enhver tid aftalte beløb pr. præsteret arbejdstime, aftalt imellem DA og LO.

§ 22 Tillidsrepræsentanter

Medarbejderne vælger blandt de anerkendte dygtige medarbejdere en tillidsrepræsentant. Oprettede selvstændige afdelinger af virksomheden, kan der i en sådan afdeling vælges en tillidsrepræsentant, når der er mindst fem ansatte. Valgets resultat meddeles HK Nordjylland/Dansk Metal Vendsyssel/3F Frederikshavn/FOA - Fag Og Arbejde, som anmelder valget til virksomheden. Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg meddeles relevante faglige organisation senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdsart og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser. Det anbefales, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Såfremt virksomheden påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, indkaldes den forhandlingsberettigede organisation for overenskomstgruppen til møde herom. Opnås ikke enighed, skal et afskedigelsesnævn nedsættes, jf. § 17. Det bør tilstræbes, at sagens behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

§ 23 Ikrafttræden og opsigelse

Denne overenskomst har virkning fra den 1. februar 2014, og er gældende indtil den - af en af parterne - opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 31. marts, dog tidligst 31. marts 2015. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om overenskomsten er opsagt er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne, indtil ny overenskomst er aftalt, eller arbejdsstandsning er iværksat

Den 29/11/13

Fonden Arene Nord og Frederikshavn Idrætsklub

Godkendt af Hovedbestyrelsen
København, den

09 JAN. 2014

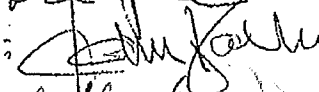
Den 1

For: HK Ålborg - Dansk Metal Vendsyssel - 3F
Frederikshavn - FOA Fag Og Arbejde

Under forbehold for Hovedbestyrelsernes godkendelse

FOA Louise Krüger Nielsen

3F Bjarne

METAL: 

HK Nordjylland
TIC PUCER

FOA 

Sidedaf 5

Protokollat 1 - Aftale om vilkår ved opsigelse af medarbejdere.

Stk.1

For ansatte der har hovedparten af deres arbejdstimer som administrativ medarbejder, fremsendes kopi af uansøgt afsked, til den forhandlingsberettiget organisation, HK Nordjylland, Gartnervej 30, 9200 Ålborg.

For ansatte der har hovedparten af deres arbejdstimer som køkkenchef/assistent, fremsendes kopi af uansøgt afsked, til den forhandlingsberettiget organisation, 3 F Frederikshavn, Skippergade 24, 9900 Frederikshavn.

For ansatte med hovedparten af arbejdstimer med rengøring som servicemedarbejdere, fremsendes kopi af uansøgt afsked til, 3 F Frederikshavn, Skippergade 24, 9900 Frederikshavn.

For ansatte med hovedparten af arbejdstimer med drift og vedligeholdelse som servicemedarbejdere/ledere, fremsendes kopi af uansøgt afsked, til den forhandlingsberettiget organisation, FOA Fag og Arbejde, Constantlavej 35, 9900 Frederikshavn

For ansatte med hovedparten af arbejdstimer som kulturhusteknikere/eventteknikere, fremsendes kopi af uansøgt afsked til, Dansk Metal Vendsyssel, Håndværkervej 2, 9900 Frederikshavn.

Den 29/11. 13

Fonden Arena Nord og Frederikshavn Idrætsklub

Den 3/12 2013

For: HK Nordjylland - Dansk Metal Vendsyssel - 3F Frederikshavn - FOA - Fag Og Arbejde

Under forbehold for Hovedbestyrelsernes godkendelse

FOA Louise Krüger Nielsen

3F Ruffe

METAL:

HK Nordjylland
HK Vendsyssel

FOA

Godkendt af Hovedbestyrelsen
København, den

09 JAN. 2014