**Kinoklubben!**

<https://www.facebook.com/kinoklubben/>

E-post: [kinoklubben@avd116fagforbundet.no](mailto:kinoklubben@avd116fagforbundet.no)



**Dokumenter og avtaleverk**

1. Hovedavtale:  
   [2006-2009](https://drive.google.com/open?id=1_fepxOgjnQPJs7HmIxNJ8VBxaAmbzpAS) [2010-2013](https://drive.google.com/file/d/1znWW-WOnKAtRzWUZNUO7pUBWLPhL6dpd/view) [2014-2017](https://drive.google.com/open?id=1JkAClo2E-TRgH5ym2tibnc46R5NgYBbb) [2018-2021](https://drive.google.com/open?id=1NGQX114p_cWqq_nJ94-sKb59CU3K-7BQ)
2. Tariffavtale:  
   [2012-2014](https://drive.google.com/open?id=1Tz20i_N7NIh3uvA0Rk2VWNdi5b-nFJHK) [2014-2016](https://drive.google.com/open?id=1BKfmewgeKA0NfK91J363R3Bra7YBQ9l7) [2016-2018](https://drive.google.com/open?id=1cAGicEb5XP_zZb4MTkY7jzPIU086ehIX) [2018-2020](https://drive.google.com/open?id=1oyByDr-lXhmdG7jRr6PGS6kY_wf2HdTj)
3. Sentrale forhandlinger:  
   [2016](https://drive.google.com/open?id=1oNrDCeVDl7Pk-4RHfhFJfwaKWmSYieu1) [2017 (mellomoppgjør)](https://drive.google.com/open?id=1SKPi8BLzzZEVmUyl8uKcXcvNO4tCXRWS) [2018](https://drive.google.com/open?id=1xtLv87JKLn98e2Z8-Eg6wHkkrtoMoYWl) [2019 (mellomoppgjør)](https://drive.google.com/open?id=11pyIQzuJgQUvfVBPozR1l3PZzRhxc26d) 2020
4. Lokale forhandlinger  
   [2009](https://drive.google.com/open?id=13ovTQHjt2FWIQfzIA3tPQOpOvCd0VfB7) [2010](https://drive.google.com/open?id=1EZaDOk0fTJd9PkV6Xks3pVIndCteN81T) [2011](https://drive.google.com/open?id=1KhgHVf-7w8XMntfINW1sgCvCyjusnxHP) [2012](https://drive.google.com/open?id=1PrFc1yJyS6LjTv4y5fHmQ4tR7AA11jLy) [2013](https://drive.google.com/open?id=1iPCQbZlmmxlhPsiDcfPsmL_b4NH0H0Ho) [2014](https://drive.google.com/open?id=1Q4CjZ3UgxetmxPpZ7TKXMuEdgNMv0VGT) [2015](https://drive.google.com/open?id=190bN9i_BpAKUTr18hGealjcIqxdgcHSL) [2016](https://drive.google.com/open?id=1vALWE36OEtMT4U7_7fB36RHQ6FGgiEWQ) [2017](https://drive.google.com/open?id=1MM_48R-J9wYvYV3w6_sETmU7y33KfNp5) [2018](https://drive.google.com/file/d/1sjq21nIdkFCTY-wTqls_pGMparWALG5n/view?usp=drive_open) [2019](https://drive.google.com/open?id=1T2psTl9jPX3UvIdBoW_vcrfCeAQHo_44) [2020](https://docs.google.com/document/d/1Ih3KYXzeZ1IQ6Nag8r5QYV-E-Otgbaceptkl7NL-6r8/edit) ← Under utvikling
5. Lokal særavtale:  
   [Gjennomsnittsberegning av arbeidstid](https://drive.google.com/file/d/19og6V6YNW4lKORqC1zU1oSuRkqy7tEZg/view)
6. Samarbeidsmøte:  
   [02.10.2018](https://drive.google.com/open?id=1fO1o7WQG821RNG6z3xMRlClJTsp26h1J) [28.03-2019](https://drive.google.com/open?id=1TBqvGgc9TQmechdWmipV32r-w8uSvzAk) [23.04-2019](https://drive.google.com/open?id=15JDZcaoIoX4gZ_8a8P679gBdw20iDPoH) [28.05-2019](https://drive.google.com/open?id=1cwrQKwwebIUqTYxbMHm5Vp7Sk4o-gkN1) [20.08-2019](https://drive.google.com/open?id=1qZ-jICNAKJvs-Etsoix3JAQNIsTPLPw0) ← Mangler referat 12.11-2019 ← Mangler referat
7. Andre møter:  
   [Nattvisning (2016)](https://drive.google.com/file/d/1F1goei6qb7n_7_pyN3nY1MMqwbDpbtP4/view)  
   [Opprettelse operatøravdeling (2017)](https://drive.google.com/file/d/1Hx5FDudDvXmNpKbsC-rsYa5vk4aXHEtI/view)  
   [Spørsmål og svar HR (2018)](https://drive.google.com/file/d/1xn_U_6Ra2R74YC7KwpoIGKKh5NvXfSPQ/view)  
   [Evaluering pause (2019)](https://drive.google.com/file/d/1kvvE-rNxBetLjQJ562JLpyyEI5MJtnCE/view)  
   [Aldersgrense 70 år (2019)](https://drive.google.com/drive/folders/1wCdjK1vtNuP5WHrbImpWoAUe1PDgZtNk) ← Mangler siste referat?  
   [Sykepenger (2020)](https://drive.google.com/file/d/1p2ZLom3oIVBWSb0JvJgrSwO4uDjILzBf/view?usp=sharing)

[Forhandlinger om arbeidstid (2020)](https://drive.google.com/drive/folders/17dAung04lZf9x57IoPPYVZzV9Z8M6b6u) ← Nyhet under utvikling

1. [Årsrapport NFK](https://www.proff.no/selskap/nordisk-film-kino-as/oslo/filmframvisning/IG75TXN0RRO/)
2. Årsmøte Kinoklubben:  
   2019 2020
3. Lønnssatser for de som begynte før 2013:  
   [Regulativ (trinn-oversikt lønnssatser 2009-2018)](https://drive.google.com/open?id=1aLNHHvyb5xiI3wIUxzdJ5YX5yC0RqwN_3aMYTwdOAMw) ← Må oppdateres

[Ansiennitet (01.09.2009 - 31.12.2012)](https://drive.google.com/file/d/1QtIBLN2InZXdOzCQVYs7aQkXfpgch-5w/view)  
[Ansiennitet før 01.09.2009](https://drive.google.com/file/d/19o32Idcit0xK9NrNZodBs4tW1tgefPSx/view)

1. Arbeidsreglement:  
   [Oppdatert 2019\_04](https://docs.google.com/document/d/1ZTpfQYMmoEYvIijgD0VRqt61BYuo8ADg3KIPdR33ohA/edit)
2. [Personalhåndbok 2016](https://drive.google.com/open?id=1TlNyk0duvYHonjpSqVyG1NJCeNlFw3iS) ← Må oppdateres
3. [Ferieleilighet i tyrkia](https://drive.google.com/open?id=1kHTPxHtxWxn6qcXCnqsrZZf-eOBHe7Pg) ← Må oppdateres
4. [Fagforbundets vedtekter](https://www.fagforbundet.no/om-fagforbundet/vedtekter/)

**Innledning**

Dette dokumentet lages slik at det kan deles med alle som ønsker innsyn. Det brukes både som et oversiktlig oppslagsverk og som dokumentasjon på målrettet arbeid. Kinoklubben har fokus på de ansattes rettigheter og lønnsmessige betingelser, samt sørge for en sunn utvikling av bedriften. Kinoklubben består av:

Per Georg (PG) - Styreleder

Herman (HS) - Nestleder

Stein Erik (SEB) - Medlem

Simon (SF) - Medlem

PG er også hovedtillitsvalgt for alle Nordisk Film kinoene i norge, hovedkontoret og operatør avdelingen. HS er også plasstillitsvalgt på Colosseum. HR direktør var frem til desember 2019 Katrine Halvorsen. Det er nå en overgangsperiode hvor distriktssjefene Jannik Wahlberg og Andre Jakumeit holder ansvaret, før ny HR sjef tiltrer i februar/mars.

I § 4 i hovedavtalen står det om viktigheten av utviklingsarbeid og innflytelse for medarbeidere. Kinoklubben er nødvendig for en god arbeidsplass både for de ansatte og bedriften som helhet. Det er enighet om permisjon med lønn for å avholde styremøter så lenge det ikke går ut over driften. Kinosjefene skal få beskjed i god tid før møtet slik at bemanning kan planlegges. Kinoklubben planlegger et styremøte hver 6. uke. etterfulgt av samarbeidsmøter med HR. Det er per nå ingen honorar fra fagforeningen for å sitte i kinoklubb styret

**Facebook**

[**https://www.facebook.com/kinoklubben/**](https://www.facebook.com/kinoklubben/)

Kinoklubben legger ut info om bla.

* Årsmøte
* Stemmefrister
* Forhandlingsresultater
* Forsikringer
* Referat fra avsluttede saker som gjelder arbeidstakerne
* Leiligheten i Tyrkia

**Medlemsliste**

Kinoklubbens leder kan be om medlemsliste fra fane 2 ansvarlig [Elin.Vinje@fagforbundet.no](mailto:Elin.Vinje@fagforbundet.no)

Hovedtillitsvalgt og plasstillitsvalgt har i oppgave å holde medlemslistene oppdatert

**Innkalling årsmøte**

Slik innkaller vi til årsmøte:

* Bestem dato i god tid
* Sørg for at alle kan på den datoen så vi slipper å bytte dato
* Sørg for at vi har et sted å være (max eller manus) før innkallingen legges ut på nett
* Legg ut innkallelse med bilde på facebook
* Send info til regionssjefene og be de informere de ansatte

**Tillitsvalgt**

Å være tillitsvalgt handler om å bry seg om arbeidsplassen og folkene som jobber der. Hovedoppgaven til en plasstillitsvalgt er å verve medlemmer og informere om forsikringer og generelt om fagforeningen. Det er også en oppgave å holde medlemslistene oppdatert, derfor er det viktig med god kontakt med alle medlemmene. En viktig, og kanskje skummel, men samtidig givende oppgave, er å hjelpe medlemmer i en vanskelig situasjon. Av og til trenger et medlem støtte til å tørre å si i fra eller hjelp til å takle et vanskelig møte med sjefen.

Tillitsvalgte jobber i hverdagen for de ansattes rettigheter og arbeidsvilkår. Man lytter til de ansatte og videreformidler dette til Kinoklubben slik at de kan fremme positive endringer for arbeidsgiver.

En gledelig del av det å være tillitsvalgt er å kunne jobbe for et godt arbeidsmiljø og arbeidsglede. Hør om de ansatte har det bra, få tilbakemeldinger og forslag på forbedringer, informer om hva fagforeningen gjør for de ansatte og hvilke rettigheter man har på jobb.

Medbestemmelse er viktig. Be sjefen om å få være med på rådføring av beslutninger gjort av din lokale ledelse som har betydning for hverdagen til ansatte. Det meste av det som har betydning for hverdagen til de ansatte skal informeres om og drøftes med tillitsvalgt.

Det kan være smart at tillitsvalgt også er med i MTU gruppen for å fremme saker som gjelder den enkelte kino.

Lag gjerne en velkomstmail for nyansatte med oppfordring om å melde seg inn og be sjefen nevne tillitsvalgt under ansettelse. Be alle like kinoklubben Facebook sider. Pynt pauserom med fagforeningsmateriale og er du ekstra ivrig kan man lage et innlegg til fagbladet. Husk at sammen er vi sterke. Akkurat som medlemmene ber deg om hjelp kan du be kinoklubben, hovedtillitsvalgt eller fagforeningen om hjelp. Lykke til!

**Trenger du hjelp?**

Dersom du trenger hjelp av fagforeningen kan du spørre din tillitsvalgt om hjelp, kinoklubben anbefaler at man sender inn saken sin på mail. Plasstillitsvalgt hjelper til med å løse saken med kinosjef. Dersom saken ikke løses eller det ikke er en plasstillitsvalgt på kinoen sendes saken til hovedtillitsvalgt. Hovedtillitsvalgt løser saken med HR-sjef. Dersom saken ikke løses skrives en uenighetsprotokoll som sendes til regionen. Det tar vanligvis under 14 dager å få tildelt en saksbehandler, det er relativt kort behandlingstid etter det. Regionen løser saken med arbeidsgiverorganisasjonen Virke. Regionen har møter på mandager hvor saken tildeles en saksbehandler, diskuteres, eller eventuelt sendes til advokat.

[Råd i krevende personalsaker](https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/rad-i-krevende-personalsaker/)

**Verneombud**

HVO (HovedVerneOmbud) fra Asker  
Marthe Kristine Indrehus  
tlf: 90045329

[Hva verneombud gjør](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/verneombud/)

**Organisasjonsoversikt**

**«Kinoklubben»** er en klubb under fagforbundet kultur Oslo (avd. 116)

**«Fagforbundet Kultur Oslo (avd. 116)»** er en fagforening i fagforbundet

**«Fagforbundet»** er LOs største forbund (samling av fagforeninger) og er delt inn i fire seksjoner; Seksjon helse og sosial, Seksjon samferdsel og teknisk, Seksjon kirke, kultur og oppvekst (vår seksjon) og Seksjon kontor og administrasjon. Fagforbundet organiserer 365 000 arbeidstakere. Fagforbundet eier Fagbladet. Fagforbundet er et av forbundene i LO.

**«LO»** (Landsorganisasjonen i Norge) består av 26 fagforbund med til sammen 930 000 medlemmer og er Norges største sammenslutning av fagforbund. Over 590 000 medlemmer er fullt betalende medlemmer, noe som tilsvarer 22 prosent av alle lønnstakere. Hvert fagforbund dekker bestemte yrker, næringsgrener eller offentlige etater.

**Begrepsforklaring**

**AMU**: [Arbeidsmiljøutvalg](https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/arbeidsmiljoutvalg-amu/)

**ASU**: Arbeidsmiljø- og samarbeidsutvalg. Altså en sammenslåing av AMU og samarbeidsutvalg (denne bruker vi?)

Det står i §4-4.2 i Hovedavtalen at at møter i bedriftsutvalg skal lønnes

**Kinostyre**: [Bedriftens styre (etter aksjeloven siden NFKino er et AS)](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-44/KAPITTEL_6#KAPITTEL_6)

Bedriftens styre er det organet som står for den øverste ledelsen av selskapets forvaltning. Styret har ansvaret for at selskapet drives på en økonomisk forsvarlig måte, og å føre kontroll med dette.

**Kontingent**

Å være yrkesaktiv medlem i fagforbundet koster 1,45% av brutto lønn pluss 121,- for obligatoriske forsikringer som er innbakt i medlemskapet (innbo, . Man får fradrag på skatten på maks 3850,-

Studentmedlemskap gir ingen fradrag på skatten men koster bare 250,- i halvåret og gir de samme fordelene som yrkesaktiv. Egenandelen på innbo er 0,- for studenter

<https://www.fagforbundet.no/medlemskap-og-fordeler/>

**Om frikort:**

Hvis man tjener mer enn frikortgrensen på kr 55000 betaler man skatt på hele beløpet. Man kommer ikke under kr 55000 selv om man betaler kontingent til fagforening fordi kr 55000 er et bruttobeløp og fagforening er et inntektsfradrag som gjør at nettobeløpet blir mindre. (Man betaler ikke nettoskatt, men bruttoskatten blir der uansett). Med andre ord, man skatter av brutto lønn før fagforeningskontigenten trekkes og det er brutto lønn som gjelder for frikortgrensen

**Forsikringer**

[Les om forsikringene som følger med medlemskapet her](https://www.fagforbundet.no/medlemskap-og-fordeler/temaside-forsikringer/)

**LØNN**

Kinosjefene har ansvaret for å rapportere inn riktig til lønnskontoret slik at du mottar riktig lønn.

**Lønnssatser:**

Lønnssatsene finner du i tariffavtalen. Etter mellomoppgjør og lokalt oppgjør kan satsen være høyere enn i tariffavtalen, alle som var ansatt på avtaletidspunkt vi få med seg lokale tillegg.

**Sammendrag av sentrale og lokale lønnsforhandlinger**

2,11 kr i sentralt tillegg fra 01.04.2016

1,00 kr i lokalt tillegg fra 01.04.2016

2,11 kr i sentralt tillegg fra 01.04.2017

0,89 kr i lokalt tillegg fra 01.04.2017

0,00 kr i sentralt tillegg 2018

0,00 kr i lokalt tillegg 2018

4,75 kr i sentralt tillegg fra 01.04.2019

0,00 kr i lokalt tillegg 2019

**Salgsledere**

Tidligere var det en ramme for lønn for salgsledere mellom 280 000,- - 350 000,- i året. Nå er standard timelønn på 165,52 kr. HR har fått avslag fra ledelsen i Danmark om ønske om å gi salgsledere mer i lønn.

**Ansiennitet**

Aller først må vi oppklare en vanlig misoppfatning. Vi har ikke en ansiennitetsstige som gir deg høyere lønn uansett hva du tjener fra før. Vi har en minstelønnssats som garanterer at du ikke skal tjene mindre enn dette etter 0, 3 og 6 år. Det vil si at om du har fått mer i lønn fordi du ble operatør eller salgsleder, og forventer å gå videre opp i lønn etter å ha jobbet i 3 eller 6 år, blir du nok skuffet. Se 9.2 og 9.4 i tariffavtalen

Under lokale forhandlinger 7.mai 2019 fremmet kinoklubben opprettelse av en egen ansiennitetsstige for salgs og teamledere. Behovet ble benektet på grunn av dårlige økonomiske utsikter i 2019. Vi tar dette kravet med videre til lokale forhandlinger i 2020 for salgsleder og operatører.

**Overtid**

Det utbetales 100% eller 50% overtid for tiden som overstiger 9 timer en arbeidsøkt eller 213 timer per 6 ukers turnus.

* 50 % tillegg for overtidsarbeid i tiden kl. 0600 til kl. 2400.
* 100 % for overtidsarbeid: 1.Utført mellom kl. 2400 og kl. 0600 på lørdager og hverdager 2. På søndager, helge- og høytidsdager.

**Helge og kveldstillegg**

Helge og kveldstillegg

6,50 etter klokken 17:00   
20kr lørdag og 20kr søndag uansett hvor lenge man jobber  
Totalt ca. 15000 av årslønna

Problemet er at timelønnen nå ligger nede på minstelønnssatser og tilleggene har i praksis forsvunnet.

**Helligdagstillegg**

Det er helligdag på følgende dager og tider:

* Etter klokken 15 på julaften

**Beregningsgrunnlaget for sykepenger**

[Beregning av sykepenger (NAV)](https://www.nav.no/no/bedrift/oppfolging/sykmeldt-arbeidstaker/sykepenger/beregningsregler-for-sykepenger-fra-2019)

[Beregning av sykepenger (Folketrygdloven)](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19)  
  
[Nyhetsbrev fra a-ordningen](https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/siste-fra-a-ordningen/nyhetsbrev-fra-a-ordningen/)

**Forhandlinger**

Oddetalls-år er det justeringsoppgjør, også kalt mellomoppgjør, hvor summen du får i lønn blir justert i forhold til bla. prisveksten i Norge slik at lønnen ikke skal bli mindre verdt. Vanligvis forhandles det bare om lønn i mellomoppgjørene, men for eksempel lavtlønnstillegget i 2019 kom i tillegg til justeringen. Etter justeringsoppgjøret kan kinoklubben møte HR og adm.dir i lokale forhandlinger.

Partalls-år er det sentrale forhandlinger mellom LO og NHO hvor forbundene diskuterer alt fra lønn til tariffavtaler. Det har vist seg mer lønnsomt at pengepotten fordeles sentralt i motsetning til å forhandle med kino-ledelsen. Når forhandlingsutvalget har et forslag sendes det ut til medlemmene av fagforbundet som stemmer ja eller nei. Blir resultatet nei går partene tilbake til forhandlingsbordet, blir de heller ikke da enige kan det bli streik. Etter resultatet for sentrale forhandlinger kan vi gå i lokale forhandlinger, det skjer altså hvert år, men med litt forskjellig fokus.

Det kan være fristende å tenke at man bare kan kreve massevis og gå ut i streik hvis man ikke får det, men husk at bedriften vi jobber i skal utvikle seg og samtidig gå i pluss, ansatte er ofte en stor kostnad totalt sett. Det gjelder å finne løsninger som er gode både for bedriften og de ansatte. Kinoklubben har satt seg som mål å følge nøye med på bedriftens økonomi for å vite når det er nok penger i potten til at vi kan be om mer i lønn. Prinsippene for de lokale forhandlingene er at det er bedriftenes økonomi som skal avgjøre tilleggene.

Husk å få alt med i forhandlingsprotokollen før man signerer. Hver enkelt avtale bør for ordens skyld også skrives utenom protokollen som lokale særavtaler

**Turnover**

Turnover blant alle ansatte i NFK inklusive ledere og operatører er i gjennomsnitt ca 15%

**Prosess for lønnsforhandlinger**

<https://arbeidsgiver.difi.no/lonn-goder-og-reise/lonnsforhandlinger/prosess-arlige-lokale-lonnsforhandlinger/protokoll-og-informasjon-om-resultatet>

**Streik**

**Sykepenger**

Måten arbeidsgiver beregner sykepengegrunnlaget på i arbeidsgiverperioden er regulert i folketrygdloven § 8-28, og § 8-29.

Inntekt rapportert inn til a-ordningen er utgangspunkt for beregningen

Arbeidsgiver skal beregne en månedsinntekt, basert på de tre siste kalendermånedene før måneden arbeidstaker ble sykemeldt. Månedsinntekten skal i størst mulig grad tilsvare arbeidstakers normallønn. Før 2019 beregnet arbeidsgiver en ukeinntekt, normalt basert på inntekten siste måned før medarbeideren ble syk.

Godtgjørelse for 1. mai, 17. mai og bevegelige helligdager, som arbeidstaker opparbeider som et tillegg per arbeidstime, er tidligere holdt utenfor. Fra 1. januar 2019 skal slik godtgjørelse være med i beregningsgrunnlaget.

Lønnsinntekt og godtgjørelser som skyldes arbeidstakers egen arbeidsinnsats tas med, inkludert tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempetillegg. Feriepenger holdes utenfor. Lønn for overtid skal ikke med i beregningsgrunnlaget, med mindre overtiden er pålagt i arbeidsavtalen som fast overtid og det ikke er i strid med lovbestemmelser om arbeidstid.

NAV regner beløpet om til en årsinntekt når det er etaten som yter sykepengene. Grunnlaget for omregningen blir nå den beregnede månedsinntekten. NAV fastsetter sykepengegrunnlaget ved skjønn hvis årsinntekten avviker mer enn 25 % fra et sammenligningsgrunnlag. Etter de nye reglene skal NAV sammenligne beregnet årsinntekt med den inntekten som er rapportert inn til a-ordningen de siste 12 kalendermånedene før arbeidsuførheten inntraff. En rekke ulike ytelser til livsopphold skal inngå i sammenligningsgrunnlaget, som sykepenger, omsorgspenger og foreldrepenger. Dessuten skal feriepenger inngå i sammenligningsgrunnlaget.

Dersom man ikke får korrekt beløp i sykepenger fordi grunnlaget har blitt beregnet feil kan man klage til Nav her:

<https://www.nav.no/soknader/nb/person/helse/sykepenger/NAV%2000-03.00/brev/klage>

**Beregning av feriepenger**

<https://www.visma.no/blogg/beregning-av-feriepenger/>

**Innføring av ny turnus**

Når det skal innføres nye turnuser på en kino skal tillitsvalgte være med på prosessen for å sikre at de ansatte får en tilpasset turnus. På kinoer som ikke har tillitsvalgt kan verneombud eller kinoklubben brukes. Turnusendringer skal ikke skje for enkeltpersoner eller i enkeltsituasjoner med mindre den ansatte selv ønsker det. Med andre ord, man kan ikke bli tvunget til å jobbe en vakt som ikke er i arbeidsplanen sin med mindre det har skjedd en stor turnusendring som gjelder alle ansatte. Slike store turnusendringer kan skje når for eksempel arbeidsgiver får beskjed om å kutte bemanning eller man avskaffer visse arbeidstider som nattkino eller lignende.

Punkter å tenke på for tillitsvalgte når man ser over en turnusendring:

* Det må være 11 timers hviletid mellom hver vakt (det kan ikke avtales noe annet med mindre kinoklubben går inn for en lokal avtale på dette)
* Det må være 35 timers hviletid per uke (man-søn) Man må altså ha en fridag i uka uansett turnus. Antall dager det teoretisk går ann å jobbe på rad er 12 dager (hvis man setter hviletiden til starten av den første uka og slutten av den siste uka)
* Man har krav på å beholde samme stillingsprosent med mindre man ønsker noe annet.
* Det skal på noen kinoer alltid skal være 2 i kontroll på kvelden på grunn av brannrutiner.
* Sørg for at det ikke tillegges for mange nattevakter på en enkelt ansatt med mindre det er ønsket, bruk gjerne spørreundersøkelse om hva folk trives å jobbe med
* Noen kinosjefer vil kanskje bare dekke 80% av grunnbemanningen slik at de resterende 20% er ledig for tilkallingsvikarer, Finn ut hva som passer din kino best, og tenk på om det er flere som ønsker faste vakter. Loven setter grenser for bruk av tilkallingshjelp til grunnbemanning.
* Bruken av tilkallingsvikarer anbefales ikke på grunn av dårlige kontraktsmessige betingelser for den ansatte
* Når turnusen er laget og sendt ut, ha en periode med tilbakemeldinger fra ansatte som kanskje ikke er fornøyd med sin turnus og prøv å tilpass.
* Turnus går over 6 uker, men man kan av like vel legge opp til at hver uke eller annen hver uke er like slik at det blir lettere for de ansatte å beregne lønn og å huske når man har vakt.

**Tilkallingshjelp**

Arbeidstilsynet om midlertidige ansatte:  
<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/midlertidig-ansettelse/>

Se også aml **§ 14-9.*Midlertidig ansettelse***

Den gule permen

Hør med HR hva som er grunnen til signering av “oppsigelse” ved endt vakt.

Ny lovendring har nå blitt videreformidlet til HR og Fagf. for å sjekke opp om det gjelder oss

Info om den nye lovendringen:

<https://arbeidstilsynet.no/nyheter/arbeidsmiljoloven-endringer-om-fast-ansettelse-og-innleie/>

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljoloven/utleie-og-innleie-av-arbeidstakere/hovedelementer-i-endringene-i-arbeidsmiljoloven-om-fast-ansettelse-og-innleie-fra/id2622378/>

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-73-l-20172018/id2596670/sec1>

En eventuell konsekvens av ulovlig tilkallingsvakt blir at den ansatte får fast stilling. Etter som de ansatte vil dette selv vil det ikke være hensiktsmessig å ta opp saken. Derimot ser jeg noen negative konsekvenser ved bruken av tilkallingsvakter, blant annet at de ikke klarer å følge med på informasjon som blir gitt og spørsmålet om hva som skjer når de ikke tar på seg vakter. Gjelder ansienniteten fortsatt for eksempel?

HS spurte Arbeidstilsynet om bruken av tilkallingsvakter:

Beskrivelse:

*Hei, jeg er tillitsvalgt på en kino som naturligvis har mye sesongmessige svingninger. Vi har derfor en del ''tilkallingsvakter''. Jeg leser nå om innstramninger i loven om at ansettelser skal være fast, spesielt for bemanningsbyråer, men lurer på om det nå ikke er lov med tilkallingsvakter.*

*Det eneste jeg kan finne som kan tyde på at det er lovlig er* ***§ 14-9. 2f***

*«for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten»*

*Har arbeidsgiver da noen innrapporteringsplikt, og skal jeg som tillitsvalgt vite noe om hvor mange tillitsvalgte som er i bedriften?*

Svar:

**Vi gjør først oppmerksom på at den nye formuleringen i arbeidsmiljøloven § 14-9 i prinsippet ikke innebærer en endring, men en presisering av hva som er gjeldende rett.**

Faste stillinger

Utgangspunktet er at arbeidstakere skal ansettes i faste og forutberegnelige stillinger. Departementet skriver følgende om kravene til forutsigbarhet i arbeidsforholdet) Prop. 73 L (2017-2018), side 51:

*«Vilkåret om at arbeidstaker skal ha forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang, innebærer at det må være avtalt et konkret arbeidsomfang, typisk en stillingsandel eller stillingsprosent.*

*Arbeidsomfanget må også være reelt i den forstand at det er i samsvar med, og ikke lavere enn, det omfanget arbeidsgiver på ansettelsestidspunktet planlegger å benytte arbeidstaker.»*

Arbeidstakere med 0 % avtaler mangler denne forutsigbarheten. I tillegg vil det være brudd på arbeidsmiljøloven § 14-6 bokstav j) om at det i avtalen skal fremkomme lengde og plassering av den avtalte daglige og ukentlige arbeidstid. Her vil det også fra 1.1.19 presiseres at dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

Arbeidstaker bør kreve å få avtale med reell stillingsstørrelse, samt konkretisering av arbeidstiden i avtalen.

Midlertidige stillinger

For de tilfellene arbeidsgiver får behov for hjelp som virksomheten ikke kan planlegge på forhånd kan det være lovlig å bruke tilkallingshjelp/ekstrahjelp. Arbeidstaker blir i disse tilfellene tatt kontakt med når et behov oppstår, og i utgangspunktet skal det da inngås midlertidig avtale for hver gang dette skjer. Det forutsettes at vilkår for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 er tilstede. Mange har en grunnavtale som vil gjelde for de periodene man har arbeid.

Merk at dersom det er et permanent behov så skal arbeidstaker ansettes i en fast stilling, og arbeidstaker kan kreve dette dersom man formelt sett bare har midlertidige avtaler. For mer informasjon se vår temaside om midlertidig ansettelse.

Dersom det blir en tvist mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan arbeidstaker søke juridisk bistand for hjelp i saken.

Relevante lenker:

Lov om endringer i arbeidsmiljøloven (fast og midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-22-46>

Prop. 73 L (2017-2018):

<https://www.regjeringen.no/contentassets/d250008e6e14495b9db2e75a5e86afe9/no/pdfs/prp201720180073000dddpdfs.pdf>

**Gå hjem etter halv dag**

Det er bedriftens policy å gi lønn for full dag dersom man har jobbet over en halv vakt og blir syk. Man trenger derfor ikke å skrive egenmelding for denne dagen. Går man før halv vakt bruker man egenmelding.

**Oppsigelse**

Ting å huske på hvis noen får sparken. OBS! Det er en del korte frister

<https://drive.google.com/open?id=17RnaO94BJYSltEewgKLDnBZC0qZcVh_I>

**GDPR og innsyn**

Man kan sende forespørsel til [post@nfkino.no](mailto:post@nfkino.no) og be om innsyn i hvilke sensitive opplysninger bedriften har om deg som ansatt. Her er det som kan dukke opp:

* Personinformasjon i Vista (for eksempel e-post)
* Oppgjørs-informasjon (for eksempel differanse)
* Alle salg som har skjedd på din bruker siden 2015
* Bedriftens GDPR info (for eksempel notat om at du har jobbet for en annen)
* Vivaldi lønnsinformasjon (timelønn og gruppeliv)
* Sykdomshistorie (Egenmeld og sykemeld siden du startet)
* Oppfølgingsrapport (når du startet)
* Ark med utfylt personalia fra du startet
* Vivaldi personalregister (for eksempel stillingsprosent og e-post)

**Styringsretten**

Arbeidsgivers styringsrett gir et «rettslig handlingsrom». Dette handlingsrom kan formuleres som en gjenværende myndighet etter at aktuelle begrensninger er identifisert. Styringsretten begrenses i første rekke av:

* Lover
* Rettspraksis
* Avtaler
* Sedvane
* Såkalte «allmenne saklighetsnormer» og demokratiseringen av arbeidslivet generelt.

**Arbeidstid**

**§ 10-1.*Definisjoner***

|  |
| --- |
| (1) Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. |

|  |
| --- |
| (2) Med arbeidsfri menes den tid arbeidstaker ikke står til disposisjon for arbeidsgiver. |

Annenhver jul. Avtale om praktisk løsning på helgedagsfri

-nattkino -11 timers hviletid -35 timers hviletid

Det er stadig ansatte som jobber to og tre og fire helger på rad

Ikke natt før frihelg

Kan man jobbe 3 søndager på rad?

**Søn- og helgedager på rad**

Etter arbeidsmiljøloven § 10-10 (1) regnes arbeid fra kl. 18:00 dagen før søn- eller helgedag til kl.22:00 dagen før neste virkedag som søn- og helgedagsarbeid, dette sier loven:

**§ 10-8.*Daglig og ukentlig arbeidsfri***

HS spurte arbeidstilsynet:

Beskrivelse:

*Hei. Jeg er tillitsvalgt på en kino hvor det er åpent hver dag inkludert helligdager, lørdager og søndager*

*De ansatte har 6 ukers turnus der det er vanlig å jobbe annenhver helg (lørdag og søndag)*

*Men så stusser jeg litt på ordlyden i loven:*

|  |
| --- |
| ***§*** *10-8. (4)*  *Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn.* |

***§ 10-10. (1):***

*Det skal være arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Arbeid innenfor disse tidsrom regnes som søn- og helgedagsarbeid.*

*For meg virker det som at det er helgedag fra 18:00 på lørdagen til 22:00 på søndagen*

*Helgedag er ikke det samme som helligdag etter som lørdager ikke er helligdager*

*Jeg regner med det betyr at man ikke kan jobbe både lørdag og søndag samme helg.*

*Vi har som sagt 6 ukers turnus og lurer derfor på om en slik avtale om gjennomsnittsberegning av likevel gjør det greit å jobbe både lørdag og søndag på samme helg så lenge man har annenhver helg fri?*

Svar:

**Det vil være innenfor så lenge du har fri annenhver helg og minst 35/28 timer sammenhengende hviletid i løpet av 7 dager.**

Den ukentlig hviletid skal som hovedsak skal legges i forbindelse med søndag. Må du jobbe en søndag/helligdag, skal den neste være fri, med mindre en inngår avtale om gjennomsnittsberegning som samme bestemmelse åpner for. Se arbeidsmiljøloven § 10-8 (4).

*«Arbeidsfri som nevnt i andre ledd skal så vidt mulig omfatte søndag. Arbeidstaker som har utført søn- og helgedagsarbeid, skal ha arbeidsfri følgende søn- og helgedagsdøgn. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helgedag.»*

Dette betyr at det tillates at du kan jobbe inntil 3 søn- og helligdager etter hverandre så lenge snittet ikke overstiger annenhver søn- og helligdag i løpet av 26 uker. På de ukene du jobber helg må ukehvilen legges til andre ukedager som inngår i 7 dagers-perioden.

Etter arbeidsmiljøloven er søndagsarbeid definert som arbeid mellom klokken 1800 dagen før søndag eller helgedag og til klokken 22 før neste virkedag.

**Databriller**

Kinoklubben og HR har blitt enige om en maks sum på innfatning på 1000,- og at man får brillene til odel og eie.

<https://www.arbeidstilsynet.no/tema/ergonomi/arbeid-ved-dataskjerm/synsundersoking-og-databriller/>

**Temaer**

**#01 Kameraovervåkning**

Kameraovervåkning på leder-kontorer skal fjernes

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/kontroll-og-overvakning/>

<https://www.datatilsynet.no/om-datatilsynet/kontakt-oss/>

**#02 Arbeidsmiljøutvalg**

Arbeidsmiljøutvalget er ikke synlige nok

ASU og AMU plakat med forklaring og hvem som er med

Lov om amu

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_8#KAPITTEL_8>

AMUs oppgaver

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355#KAPITTEL_2>

Har ikke Arbeidsmiljøutvalget en Årsrapport vi kunne lest?

**#03 Arbeidstid**

HR vil fortsette å kalle husmøter obligatoriske. Kinoklubben mener at dette må settes inn i fast turnus eller være frivillig oppmøte og har sendt saken inn til fagforbundet sentralt.

AML:

10-3 Bryter med arbeidsplanen og signerte prosenter i kontrakten.

10-4 1 Planlagt overtid

14-4 a.*Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid*

Vi vil ha en minimumstid på vakten på 4 timer slik at man får noe igjen for å reise til jobb.

**#04 Forskuttering av sykepenger**

Vi har ikke en løsning for at arbeidsgiver betaler sykepenger, man må vente på at NAV utbetaler.  
<https://firmanytt.no/forskuttere-sykepenger-dette-ma-du-passe-pa/>

**#05 Pensjonister og fribilletter**

**#06 Inn/ut-logg på lønnsslipp**