Kinoklubben innkalte til forhandlingsmøte om arbeidstid etter hovedavtalens §3-3.1 hvor det var tvist om tariffavtalens §4.4 som omhandler arbeidsmiljølovens §§ 10-3, 10-4 og 10-5.

Utsnitt av aml §10-3:  
«Dersom arbeidstakerne arbeider til ulike tider på døgnet, skal det utarbeides en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelte arbeidstaker skal arbeide.»

Møtetider:

- Drøftelsesmøte 24.10.2019

- Forhandlingsmøte 31.08.2020

- Forhandlingsmøte 06.10.2020

Partenes utgangspunkt:

* Kinoklubben ønsker forutsigbarhet ved at man kan forholde seg til sin faste turnus. Kinoklubben ønsker ikke at ansatte får ufrivillig endret arbeidsplan med 14 dagers varsel.
* Arbeidsgiver ønsker fleksibilitet til å kunne flytte på tidspunkt på vakter eller innkalle til møter i form av ekstravakter dersom situasjonen tilsier at det er nødvendig og ønsker ikke kostnader for overlapping og turnus som ikke er justert etter behov.

Det så lenge ut til at fleksibilitet ikke samsvarer med forutsigbarhet, men partene har oppnådd enighet om en løsning som så langt det lar seg gjøre tar vare på begge hensyn

\*Denne avtalen tar utgangspunkt i en normalsituasjon. Pga. usikkerhet i Korona-tider er det gjort unntak slik at man tar en turnusperiode på 4. eller 6. uker av gangen

Begge parter har lagt vekt på samarbeid og er fornøyd med et resultat som gir fleksibilitet, samt forutsigbarhet og tydelighet til de ansatte

**AVTALEN:**

Avtalen gjelder for alle med fast turnus i NFK

Vi skiller mellom normal turnus og husmøter i avtalen

**Normal turnus:**

NFK opererer med fast ‘rullerende’ turnus (gjentas hver 4. eller 6. uke). Denne turnusen følges hele året og man kan si nei til å flytte vakten sin eller ta på seg ekstravakt dersom man ikke ønsker det. Det vil si at ansatte ikke kan flyttes på ufrivillig selv om det er 14 dagers varsel. Dersom den ansatte ønsker å takke nei skal dette oppleves uproblematisk for den ansatte

Frivillige endringer er selvfølgelig tillatt og Kinoklubben regner med at de ansatte er fleksible i så stor grad som mulig. Dersom det oppstår for store kostnader, pga. overlapping av vakter i situasjoner hvor ansatte ikke vil flytte vakten sin, må kinoklubben og NFK diskutere avtalen på nytt. Selv om avtalen også gjelder høysesong og arrangementer, er det forventet at ansatte på alle nivåer trår til litt ekstra når det er mest besøk.

Hvis arbeidsgiver ønsker å endre turnusplaner skal dette rådføres med plasstillitsvalgt. Finnes ikke plasstillitsvalgt kan hovedtillitsvalgt eller verneombud brukes. Det skal da legges til grunn et saklig behov for endring som f.eks:

Langvarige endrede åpningstider

Endringer i lokalt eller nasjonalt markedsgrunnlag

Varig endring i drift

Større behovsendringer (bemanning ikke svarer til behov)

Fremgangsmåte for kinosjefer:

Dersom en ansatt takker nei til å flytte vakten sin skal følgende prøves:

1. Spørre andre som jobber samme dag om de vil flytte tidspunkt for vakten sin eller jobbe ekstra for å ‘dekke hullet’.
2. Hvis det ikke går spør man ringevikarene om de kan komme å jobbe for å ‘dekke hullet’, selv om det kan medføre litt overlapping (lov å prøve seg med en kort vakt først).
3. Hvis man har gjort dette og fortsatt ikke får dekket hullet ser kinoklubben ingen annen mulighet enn at man ‘kommanderer’ den ansatte til å flytte vakten sin. Ansatte som er medlem av fagforbundet kan da sende inn saken til Kinoklubben slik at de kan loggføre og finne årsaken til at ansatte ikke kan forholde seg til sin turnus. For eksempel kan det bety at det er for få tilkallingsvikarer på kinoen eller det kan være dårlig planlegging av vaktplan eller programmering.
4. OBS: Programmeringen skal legges slik at de ansatte har mulighet til å gjennomføre stengerutiner innenfor sin planlagte arbeidstid. Kinoklubben anbefaler at sluttiden på filmen settes til 10-15 min før de ansatte slutter på jobb. I de tilfellene man veldig sent oppdager at en films slutttid kommer etter en ansatt er ferdig på jobb skal den ansatte jobbe helt ut. Dette gjelder også ved nødssituasjoner som brann o.l. Den ansatte som er medlem av fagforbundet kan deretter rapportere saken til Kinoklubben som gir HR beskjed om å ta en prat med kinosjefen om hendelsen.

For ordens skyld minner vi om at merarbeid ikke utløser overtid før etter 10 timer per vakt eller dersom man overstiger 100% stillingsprosent i gjennomsnitts-perioden på 6 uker. (iht. Avtale om gjennomsnittsberegning) Vennligst unngå bruk av 10 timers vakter

**Husmøter (Personalmøter, Brannøvelser, Kurs ol.):**

Kinoklubben ser at arbeidsgiver imøtekommer på de øvrige punkter om en forutsigbar turnusplan og er derfor villig til å imøtekomme med oppmøteplikt på husmøter.

Partene prøvde først å finne en måte å legge husmøter inn i fast turnus, men på grunn av stor variasjon i behov for møter og et behov som er mindre enn turnusperioden ble det en litt mer fleksibel løsning.

Kinoklubben aksepterer at husmøter er obligatoriske med noen viktige kriterier:

1. De ansatte, gjennom tillitsvalgt eller verneombud, skal ha mulighet til å ta del i hvordan husmøter skal gjennomføres. For eksempel: Kanskje man vil samle alle på samme dato og er fornøyd med det, eller kanskje man vil ha 2 datoer slik at man har større mulighet til å tilpasse fritiden sin.

Kanskje man vil gjennomføre brannøvelse sammen med husmøte slik at man får en 4 timers vakt i stedet for en 2 timers vakt.

1. Husmøter med fast innhold, som kan planlegges i god tid, skal planlegges og informeres om i god tid. Hvis en ansatt som er medlem av fagforbundet mener det har vært for kort varsel kan saken sendes inn til Kinoklubben som vil se på saken sammen med HR. Optimalt sett vil fastsettelsen av dato for vanlige husmøter være satt måneder i forveien.
2. Husmøter som krever en rask innkalling kan (med 14 dagers varsel) innkalles til med obligatorisk oppmøte.
3. Arbeidsgiver har ikke ansvar for den ansattes reisevei til husmøter. Det ble diskutert alternative løsninger for deltakelse via nettbaserte løsninger for de som blir satt opp på vakt utenom turnus og har lang kjørevei ol. men her overlater vi planleggingen til samtaler mellom kinosjef og den enkelte ansatte.
4. For at obligatorisk oppmøte ikke skal stride mot avtalte prosenter i kontrakten, spesielt der en ansatt jobber 100% og vil få overtid ved for mange timer, vil bruk av avspasering være en godkjent løsning. Partene mener med dette å ha funnet en viktig avklaring i spørsmålet om obligatoriske husmøter er lovstridige iht.   
   aml§10-3 (Arbeidsplan og signerte prosenter i kontrakten)  
   aml§10-4 1 (Obligatoriske møter blir planlagt overtid for de som jobber 100%)  
   aml§14-4 a. (Kan kreve stillingsprosent tilsvarende faktisk arbeidstid)
5. Dersom det oppstår et akutt behov for å flytte møtetidspunkt på et husmøte som er satt i god tid skal det uansett gis 14 dagers varsel. Dersom dette fører til at de ansatte mener de ikke har fått god nok varsel kan medlemmer av fagforbundet sende inn saken til Kinoklubben
6. Dersom det er 2 timer eller mindre mellom husmøte og annen vakt skal timene i mellom betales.
7. Minimumstid på husmøter er 2 timer. Dvs. at det uansett skal betales for 2 timer dersom personalmøtet, brannøvelsen eller kurset er ferdig før 2 timer har gått.

Partene minner om at husmøter er viktig av disse grunnene:  
- Ikke alle kinohus har ledere på jobb daglig, det er derfor behov for å samles for å gi informasjon

- Husmøter er sosialt og påvirker arbeidsmiljøet positivt

- Man samles slik at man får et inntrykk av hvem som jobber der man jobber

- Arbeidstakere lurer ofte på det samme spørsmålet og man kan derfor gi felles svar

- Husmøter er toveiskommunikasjon i stedet for at man bare får en beskjed.

- Husmøter er en god mulighet for å gi beskjed om endringer eller oppfølging av rutiner

- De ansatte kan bidra med å finne løsninger og gi tilbakemeldinger

**Diverse:**

- Dersom man har turnus med vakt på julaften og kinoen stenges vil arbeidsgiver kunne flytte vakten. Man kan da velge mellom fri uten lønn eller flytte vakten til en annen dag. Vakten skal flyttes til en annen dag med helligdagstillegg dersom man for eksempel egentlig jobbet kveld på julaften med helligdagstillegg.

- Hjelpeturnus / Turnusfri

Partene var ikke enige om definisjonen på «hjelpeturnus», men ble enige om at det ikke var av betydning for avtalen.

1. Kinoklubben ved Per Georg mente å huske at «Hjelpeturnus» er betegnelsen på den inngåtte avtalen om at man kan søke om fri, utenom ferie, annenhver jul (1. og 2. juledag samt 1. nyttårsdag) - påske (Skjærtorsdag, langfredag og 1. og 2. påskedag)
2. Arbeidsgiver kaller dette for «turnusfri» og mener at hjelpeturnus er når man tar på seg ekstravakter utenom fast turnus
3. Andre har også ment at «Hjelpeturnus» er en definert periode som for eksempel høstferie hvor man får en annen turnus pga. ekstra behov