**Dette vil kinoklubben diskutere i samarbeidsmøte 20.08-2019**

1. Hvordan går arbeidet med å løfte salgsledere?
2. Vi ønsker at operatørene skal ha mer også etter som de får mer ansvar
3. Ansatt ønsker høyere stilling, men har fått avslag av avdelingssjef. Kan vise til betydelig mengde innkallinger
4. Aldersgrense på 70 år. Diskutere forlengelse av lokal avtale til 72 år
5. Tillitsvalgt eller hovedtillitsvalgt skal se og godkjenne store turnusendringer. Sendes inn til godkjenning slik at man unngår konflikter
6. Hva er praksis rundt å gå hjem etter halv dag ved sykdom?
7. Bruk av ansatte på kinoene som vikarer på hovedkontoret. Hvis de er vikarer skal de ha samme lønn som personen de vikarierer for.
8. Vi har nye kameraer (Cisco Meraki). Disse kan man logge seg på hjemme. (Innlogging i 30 dager av gangen med dobbelt sertifisering). Kinoklubben vil ha oversikt over hvem som har tilgang til hva og hvorfor.
9. Husmøter blir fortsatt kalt obligatorisk og holdt utenom turnus. Ønske om å legge husmøter og brannøvelse/brannkurs i fast turnus.
10. Hva er turnover blant kinomedarbeidere og salgsledere?
11. Kinoklubben ønsker å se mest mulig av driftstall. Hva kan vi se og følge med på?  
    Hvorfor vises ikke alle tallene i proff.no (mangler lederlønn og lønnskostnader - herav kun lønn)
12. Avklaring om tid til stengerutiner etter siste visning. At filmene slutter 15 min før vaktslutt
13. Får man betalt hvis det er en time mellom et møte og en vakt?
14. Trenger oppdaterte diverse dokumenter (send gjerne på mail etter møtet):
    1. Hovedavtalen da vi gikk over til Virke i 2013 (hvis mulig)
    2. Egmont stiftelsen (spesifikt interessert i lønnsbestemmelser i dokumentet)
    3. Signert avtale om 30 min pause
    4. Avtale om rett til fri annenhver jul/påske
    5. Regulativ 2009-2019 (trinnsatser)
    6. Stillingsinstruks:  
       - Tilkallingsvikar  
       - Kinomedarbeider  
       - Salg og teamleder  
       - Operatør
    7. Standard kontrakt:  
       - Tilkallingsvikar  
       - Kinomedarbeider  
       - Salg og teamleder  
       - Operatør
    8. Alle MTU undersøkelsene bakover i tid
    9. Oppdatert versjon av personalhåndbok

**Varsling**

Tillitsvalgt på colosseum (HS) vil gjøre oppmerksom på en hendelse der en ansatt skal ha blitt kalt opp til kinosjefens kontor og fått hard tilsnakk uten å få mulighet til å ha med tillitsvalgt. Den ansatte skal ha fått oppsigelsespapirer i hånda med et visst press om at hvis man ikke signerte vil man stå i fare for å få sparken.

Den ansatte ønsker å være anonym og har derfor sagt ifra via tillitsvalgt.

Tillitsvalgt har også notert at det ved flere anledninger mot andre ansatte skal ha blitt uttalt at ''man står fritt til å finne seg en annen jobb''. Uttalelsene har funnet sted ved samtaler om lønn og arbeidsforhold.

Tillitsvalgt har hatt jevnlige møter med kinosjef for å prøve å bedre de ansattes opplevelse av Erik. Men etter flere henvendelser fra ansatte og denne enkelthendelsen bør HR informeres

Tillitsvalgt synes man må være mer forsiktig med å komme med slike uttalelser.

Kinosjef har gjort en innsats for å forbedre sin talemåte. Tillitsvalgt foreslår følgende:

- Kinosjefen bør alltid innkalle til samtale med 14 dagers varsel for alle samtaler som kan få konsekvenser for arbeidsforholdet, slik at den ansatte får tid til å kontakte tillitsvalgt og at tillitsvalgt får tid til å forberede seg.

- Kinosjefen bør få beskjed fra HR om å slutte å si at det er frivillig å jobbe her eller andre kommentarer relatert til folks arbeidsforhold, det oppleves som at man er uønsket og er usaklig.

- Ingen skal få oppsigelsespapirer i hånda