**Økonomi**

**Organisasjon**

**Oppfølging av punkter fra forrige møte**

#01 Per Ivar

#02 Kameraovervåkning

#03 Inn og ut-logging sammen med lønnsslipp

#04 Husmøte innkallinger

#05 Treningsrefusjon

#06 Øya kino

#07 30 min pause

#08 MTU spørsmål

#09 Årsrapport NFK 2019 - Herman ønsker den tilsendt hvis den er ferdig

**Innmeldte saker**

#10 Renhold

* Herman ønsker å høre med Espen om budsjetter og organisering av ISS vasking

#11 Protokoller fra tidligere forhandlinger

* Herman ønsker tid med Katrine til å få tilsendt referater og protokoller fra tidligere lokale forhandlingsmøter og eventuelle andre forhandlingsmøter

#12 Tilkallingsvakter

* Skal tilkallingsvikarene ta ut ferie?

Tilkallingsvikarer opptjener feriepenger etter ferieloven/avtale på samme måte som andre ansatte. I teorien har tilkallingsvikarer også rett på å avvikle ferie etter ferieloven/avtale, men dette har ikke praktisk betydning i situasjoner der tilkallingsvikaren kun jobber enkeltstående vakter.

* Skal det være en begrensning på antall år man kan være tilkallingsvikar?  
  Hovedregelen er at arbeidsforholdet avsluttes etter den avtalte tidsperioden. Dersom arbeidsforholdet fortsetter utover avtalens utløp kan dette tyde på at arbeidet ikke lenger er av midlertidig art slik loven krever. I så fall vil arbeidstaker kunne ha krav på fast ansettelse.  
    
  Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag betyr at man ansettes midlertidig uten at arbeidsgiver må begrunne at det er behov for en midlertidig ansettelse, som i tilfellene over.

Slike ansettelser kan ikke overstige 12 måneder. Etter de 12 månedene kan arbeidsforholdet avsluttes eller arbeidstakeren kan ansettes fast eller i en av de midlertidige stillingene beskrevet over. Hvis arbeidstakeren ikke får tilbud om ny stilling, kan ikke arbeidsgiveren ansette en ny i midlertidig stilling på generelt grunnlag til å utføre arbeidsoppgaver av samme art.

Midlertidige ansettelser på generelt grunnlag kan ikke overstige mer enn 15 % av arbeidstakerne i virksomheten, men det er likevel tillatt med minst en slik arbeidstaker.

* Hva skjer med ansiennitet hvis man ikke jobber en måned?
* Hva skjer med partourkort hvis man ikke jobber en måned?
* Hva hvis en tilkallingsvakt ‘
* Burde tilkallingsvikarer kun brukes når det fører til sterkere tilknytning eller fast stilling?
* Hva er maks antall tilkallingsvikarer og er det tallet fordelt på hver enkelt kino?
* Bør en tillkallingsvikar ansees som ansatt mellom vakter?
* Bør man kunne gå fra fast ansatt til tilkallingsvikar?
* Bør det være en felles minsteprosent på fast ansatte på alle kinoene?
* Bruk av midlertidig ansettelse krever hjemmel i §14-9 (2). Kan man derfor kun være tilkallingsvikar i ett år?
* §8-18 i folketrygdloven inneholder krav om opptjeningstid før en arbeidstaker har rett til sykepenger
* Gjelder alle punkter i hovedavtalen og tariffavtalen for tilkallingsvikarer?
* 2 dager i måneden tilsvarer 6,58% mens man trenger 39,06% for å jobbe 721 timer i året (14 timer i uken)
* Er 15% av bedriften generelt eller per kinohus?
* Er tilkallingsvikar vakter pensjonsgivende?  
    
  **Forslag:**  
  - Tillkallingsvikarer brukes etter §14-9 (2)a  
  når arbeidet er av midlertidig karakter  
    
  - Man må jobbe 6 timer i mnd. for å inntjene ansiennitet for den måneden  
  - Jobber man ikke i gjennomsnitt 6 timer i mnd. på 3 mnd. Kan man bli ansett som ute og mister partourkort og rammeavtalen.  
  - Tilkallingsvikarer må ta ferie, men det har ingen praktisk betydning. Kan brukes til å ha fri en måned med ansiennitet.  
  - For å unngå diskriminering/forskjellsbehandling skal det brukes en ringliste hvor man tilbyr vakter til den til enhver tid neste på listen.  
  - Tilkallingsvikarer skal en gang i året få tilbud om fast stilling tilsvarende minimum 50% av det de har jobbet som tilkallingsvikar. (minimum Deltidsansatte som ønsker høyere stillingsprosent har fortrinnsrett.  
  heller at man går gjennom hvilke dager det ofte er behov.
* - Tilkallingsvakter er ønskelig pensjonsgivende  
  - Tilkallingsvikarer har samme rettigheter som faste ansatte når det gjelder ‘’oppsigelse’’ ved for eksempel brudd på arbeidsreglement. Oppsigelse vil i dette tilfelle bli at man blir tatt av ringelisten.  
  - Det skal inngås rammekontrakt med betingelser og informasjon om rettigheter og plikter  
  - Tilkallingsvikarene har et fast lilhøringssted i rammeavtalen  
  - Arbeidsgiver har ingen rett til å vite når tilkallingsvikarene er bortreist, men det oppfordres til å si i fra om man ikke kan ta på seg vakter en periode eller om man tar på seg vakter på andre kinoer.
* <http://arbeidsmiljoloven.com/article/%C2%A7-14-9-midlertidig-ansettelse/>

#13 Parkering

* Er det lov for ansatte på Colosseum å parkere ved hovedinngangen?

#14 MTU

* Når er neste MTU undersøkelse? Vil gjerne planlegge kalenderåret og MTU møter

#15 Seniorpolitikk. Kan de som er fylte 50/60 år få tilbud om å slippe slippe helg

#16 Filmene ferdig 15 min vaktslutt før på grunn av de ansatte på den kinoen og operatørene