**#01 Per Ivar**

Kinoklubben ber arbeidsgiver om å vurdere saken en siste gang ut fra et sedvane og likhetsprinsipp.

PG ber du fagforeningen om oppdatering i saken?

Dette står i tariffavtalen:  
«9.3 Lønnsansiennitet Lønn og lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting. Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. Tidligere tjeneste som er av betydning for stillingen godskrives. Et års tellende tjeneste forutsetter 700 timers arbeid. Lønnsansiennitet beregnes fra 1. april 2010»

Per Ivar har ifølge arbeidsgiver ikke oppnådd over 700 timers arbeid, men får likevel ansiennitet, bare ikke for månedene han ikke jobbet.

**#02 Lederlønn**

Salgslederne MÅ få klarhet i sine rettigheter når det gjelder lønn og ansiennitet.

PG graver du etter den gamle avtalen? Eller får den av HR

Ifølge arbeidsgiver er rammen for ledere på 280 000 til 350 000 i året.   
Standard startlønn er på 160,77 i timen som tilsvarer 296 781 i året.

Hva er grunnlag for unntak fra dette?

Hvordan kan man oppnå høyeste lønn?

Gjelder tidligere ansiennitet?

Hvordan var prosessen når skiftleder-stillingen ble fjernet?

PG sa at det finnes en avtale om leder-stige som ble inngått ca. på det tidspunkt salgsleder stillingene ble opprettet. Den går ut på at kinosjefene kan være med på å sette opp lønnen til de salgsledere som utmerker seg eller har fått flere ansvarsoppgaver. Kinoklubben har bedt HR finne frem denne avtalen til oss fordi selv om den er gammel gjelder den fortsatt. HR var med på å opprette avtalen

**#03 Permisjon for verving**

Kinoklubben mener verving er en viktig del av de tillitsvalgtes arbeid.

PG Spør du fagforbundet om deres oppfatning?

Dette er utdrag fra hovedavtalen:

§ 3-1 ORGANISASJONSRETTEN

LO og Virke representerer brede interesser i samfunnet og er derfor opptatt av å representere et samfunnsmessig helhetssyn og understreker frontfagsmodellens betydning. Det er av den grunn ønskelig at LO og Virke har en bred oppslutning.

§ 4-1.1 Tilrettelegging for samarbeid og medinnflytelse

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med på å sikre økonomiske forutsetninger for effektiv drift, bærekraftig utvikling, og trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som ansatt. Dette betyr at forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling

§ 4-4.1 Tid til tillitsvalgtarbeid

Organisasjonene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sitt arbeid som tillitsvalgte i bedriften.

**#04 Kameraovervåkning**

Kinoklubben vil fjerne overvåknings-monitorering fra Kinosjef og leder-kontorer. Dette for å sikre tillit mellom ledere og ansatte. Kinosjefer/ass bør kun ha tilgang for å kunne se på opptak ved en eventuell hendelse. Kinoklubben ber også om at skilting om overvåkning oppdateres slik at ansatte og gjester er godt informert om at det drives overvåkning av områdene. Kinklubben tror dette kan ha en forebyggende effekt. Ellers opp til bedriften å gå gjennom kameraovervåkning i henhold til lovverk

**#05 Inn og ut-logging sammen med lønnsslipp**

Dette ble diskutert og godkjent i forhandlinger. Dialog med arbeidsgiver om når og hvordan det skal gjennomføres

**#06 Husmøte innkallinger**

Kinoklubben anser ikke husmøter som obligatorisk

PG ber du fagforeningen om oppdatering i saken?

Ansatte mottar innkallelser om **obligatorisk** oppmøte og at man må oppgi **hvorfor** man ikke kan møte. Det står til og med at "Det gjelder de samme regler for fravær fra husmøte som for ordinære vakter"

Kinoklubben anser ikke husmøter som obligatoriske og mener det kan føre til unødig ulempe og kostnader for de ansatte (for eksempel hvis noen blir syke og skaffer legeærklæring). Dersom oppmøte ikke er obligatorisk har dessuten arbeidsgiver ingen rett til å vite **hvorfor** noen ikke kan komme.

Arbeidsgiver mener at husmøter inngår i kurs og opplæring og at man derfor må stille opp. Etter kinoklubbens oppfatning kvalifiserer ikke husmøter til kurs eller opplæring. Om man av like vel skulle oppnå enighet om at det er det gjenstår fortsatt spørsmålet om man må stille opp på slik opplæring dersom det skjer utenom ordinær arbeidstid.

Arbeidstaker har rett til en plan på når de skal jobbe og forholder seg derfor etter turnus. (Se aml §10-3 Arbeidsplan)

Arbeidsgiver ønsker at flest mulig skal delta på husmøter da de anser det som en viktig arena for informasjonsflyt og for den enkeltes hverdag. Kinoklubben er ikke uenig i dette

Arbeidsgiver har, uten å gi beskjed til tillitsvalgte, begynt å skrive inn i arbeidskontrakter at husmøter er obligatoriske, men vi ser fortsatt ikke hvordan det kan være lovlig etter som de ansatte har en turnus å forholde seg til, og så lenge husmøter ikke inngår i turnus vil slike møter heve stillingsprosent til mer enn arbeidsavtalen tilsier.

Så kan man jo si at arbeidsgiver kunne "endret turnus" hver gang det er husmøte, men slikt krever både 14 dagers varsel, innspill fra tillitsvalgte, og vi mener dessuten at det går i mot lov om arbeidsplan, at de ansatte skal kunne planlegge når de skal jobbe.

Kinoklubbens forslag er enten at man ikke kaller et husmøte obligatorisk og heller bruker andre måter å innkalle på som frister til oppmøte, eller legger husmøter inn i fast turnus. Kinoklubben er gjerne med på å diskutere om det finnes bedre løsninger, men slik som saken står nå er vi uenige.

Praksissen til bedriften overstiger signerte prosenter i kontrakten og samtidig kan bryte med, eller bryter, med AML:

**§ 10-3.*Arbeidsplan***

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. Arbeidsplanen skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakernes tillitsvalgte. Dersom ikke annet fremgår av tariffavtale, skal arbeidsplanen drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte så tidlig som mulig og senest to uker før iverksettelsen. Arbeidsplanen skal være lett tilgjengelig for arbeidstakerne.

**§ 10-4.*Alminnelig arbeidstid***

(1) Den alminnelige arbeidstid må ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager.

**§ 14-6. *Minimumskrav til innholdet i den skriftlige avtalen***

(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

j)lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis, skal arbeidsavtalen fastsette eller gi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres.

**§ 10-6.*Overtid***

(1) Arbeid utover avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

(3) Før arbeid som nevnt i denne paragraf iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

**#07 Treningsrefusjon**

Kinoklubben foreslår at ansatte ikke er bundet til 210,- mnd. men et maksbeløp på 2520,- som kan utbetales så fort maksgrense er nådd. Utbetaling kan da skje en gang i året i god tid før desember. Dette vil lette jobben til lønnskontoret og forenkle innrapporteringen og tidsfrister.

**#08 Tillegg ved sykdom på helligdag**

Det er skjedd en endring i folketrygdlovenloven siden 1.jan 2019

Helligdagstillegg skal nå taes med i beregning for sykepenger

**§ 8-29.*Inntekter som inngår i beregning av den aktuelle månedsinntekten***

Ved vurdering av hvilke inntekter som inngår i den aktuelle månedsinntekten, skal det tas utgangspunkt i arbeidsinntekt som rapporteres til a-ordningen etter reglene i a-opplysningsloven.

Lønnsinntekt og andre godtgjørelser som er resultat av arbeidstakerens egen arbeidsinnsats tas med når den aktuelle månedsinntekten skal beregnes. Tillegg for ubekvem arbeidstid og ulempetillegg for spesielle arbeidsforhold regnes med. Det samme gjelder godtgjørelse for 1. og 17. mai og bevegelige helligdager som arbeidstakeren opparbeider som et tillegg per arbeidstime.

Godtgjørelser som helt eller delvis skal dekke utgifter i forbindelse med utførelsen av arbeidet, tas ikke med. Dette gjelder blant annet diettgodtgjørelse, bilgodtgjørelse, verktøygodtgjørelse og smussgodtgjørelse. Overskudd på utgiftsgodtgjørelser regnes med og gis den verdien som nyttes ved forskottstrekk av skatt.

Lønn for overtid tas ikke med. Overtidslønn skal likevel tas med når overtiden er pålagt i arbeidsavtalen som fast overtid og dette ikke er i strid med lovbestemmelser om arbeidstid.

Feriepenger tas ikke med. Naturalytelser tas ikke med dersom arbeidstakeren også mottar ytelsene under sykefravær. Fra det tidspunkt arbeidstakeren ikke lenger mottar ytelsene, tas de med ved beregningen med den verdi som nyttes ved forskttstrekk av skatt.

**#09 Øya kino**

PG ber du fagforeningen om oppdatering i saken?

Dette står i tariffavtalen:

«4.1 Definisjon Arbeidstid er den tid arbeidstaker etter lov og avtale står til disposisjon for arbeidsgiver.»

Hvis øya-pass er et gode til de ansatte, må de ikke skatte av det?

**#10 Renhold**

Kinoklubben ønsker å vite mer om hvilke avtaler bedriften har med ISS. Hvilke budsjetter har vi per kinohus og hvilke avtaler er inngått? Målet er å jobbe sammen med ISS for bedre utnyttelse av budsjettrammen.

**#11 Arbeidsreglement**

Kinoklubben signerer det nye arbeidsreglementet så fort 30 min pause er innført

**#12 Protokoller fra tidligere forhandlinger**

Kinoklubben ber om alle tidligere protokoller fra lokale forhandlinger og forhandlingsmøter

**#13 Ønsker vi å inngå avtale om IA?**

Hva synes dere?

<https://www.virke.no/bransjer/bransjeartikler/ny-ia-avtale/>

<https://frifagbevegelse.no/nyheter/den-nye-iaavtalen-kan-gi-farre-egenmeldingsdager-for-enkelte-6.158.602067.a7e025dc61>

**#13 Reallønn**

Historisk KPI er enkelt å få tak i men startlønn per time er vanskeligere. Regulativ stemmer ikke overens med det som står i tariffavtalen. For eksempel sier den nyeste tariffavtalen 137,79 mens regulativet på trinn sier:

Trinn 10 = 137.67

Trinn 11 = 138.99

Trinn 12 = 151.25  
Er startlønn alltid på trinn 12 fortsatt?

**#13 Tilkallingsvakter**

Fast og midlertidig ansettelse er lovregulert i § 14-9

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#%C2%A714-9>

Jeg har til nå ikke tatt opp saken fordi det er en del ansatte som ønsker å være fleksible. De fleste tar på seg en del vakter her og der men så er det noen som tar på seg vakter veldig sjeldent. Kinosjefen synes det er et problem med de ansatte ikke tar på seg nok vakter og muligens bare er her for å utnytte partourkortet og lurer på hvordan kinoklubben stiller seg til saken.

Personlig mener jeg at folk burde være fast ansatt med så høy stillingsprosent som mulig for at de skal bry seg mest mulig om arbeidsplassen og konstant være oppdatert på hva som skjer på jobb. Jeg vil også at det skal være kultur for fast stillingsprosent i stedet for bruk av tilkallingsvakter i bedriften. Samt at jeg leser loven tydelig på at ansatte skal ha en fast stillingsprosent.

Jeg er for å gå i dialog med bedriften om å minske antall tilkallingsvakter ved tvang og ha en minimum stillingsprosent. Altså at de får tilbud om en fast stillingsprosent som passer dem og kan sies opp dersom de ikke tar stillingen. Vi bør da på forhånd forhøre oss med fagforbundet