



Norsk



Engelsk



Polsk



Litauisk



Russisk



Slovakisk

Utdrag av

NNNs kollektivavtale

for tariffbundne kjøttbedrifter

2016-2018



- fellesskap i hverdagen

Utdrag av NNNs kollektivavtale

for tariffbundne kjøttbedrifter

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN) organiserer ansatte i mat- og drikkeindustrien. Forbundets hovedoppgave er å ivareta medlemmenes interesser på flest mulig områder, spesielt deres lønns- arbeidsvilkår.

Lønns- og arbeidsvilkårene er regulert gjennom egne tariffavtaler. NNN har derfor oversatt de viktigste overenskomstbestemmelsene for kjøttindustrien til litauisk, polsk, russisk og engelsk. Her finner du bestemmelsene som regulerer

- hvilke yrkesgrupper som omfattes av avtalen
- arbeidstid
- lønn
 - ungdomssatser
 - sommerferievikarer
 - diverse tillegg
 - lokale lønnsforhandlinger
 - garantiordningen
- arbeid etter ordinær arbeidstid
- overtidarbeid
- skiftarbeid
- arbeidstøy
- godtgjørelse for reise
- innleie av arbeidskraft
- godtgjørelse for helligdager
- korte velferdspermisjoner
- ferie

OMFANGSBESTEMMELSE

Partene er enige om følgende omfangsbestemmelse for Kjøttoverenskomsten:

Dyretransport - slaktning med underavdelinger - skjæring - pølsemakeri – butikkslakter - pakking, foredling av kjøttvarer, ekspedisjon - lager - distribusjon, utkjøring av varer - teknisk avdeling/vedlikehold - renhold/vaskeri - kantine. Overenskomsten omfatter også: terminalarbeidere - arbeidende formenn - baser og tilretteleggere samt vaktpersonell ansatt i bedriften.

Ekspedisjon:

Ekspedisjon av kunder direkte eller pr. telefon, vareuttak etter ordrelister, betjening av terminaler og kontroll av ekspederte varer.

ARBEIDSTIDEN

- 1) Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke med inntil en times hvile pr. dag etter overenskomst i den enkelte bedrift. Arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00 de første fem dager i uken.
- 2) En annen ramme enn fra kl. 07.00 til kl.18.00 kan anvendes når bedriften og de tillitsvalgte er enige om det.
- 3) Lørdager slutter arbeidet kl. 13.00. Julaften og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00.
- 4) For sjåførere og bilmedhjelpere skal arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00 ukens fem første virkedager, og på lørdager mellom kl. 07.00 og kl. 14.00.
- 5) Fyrbøteres arbeidstid legges mellom kl. 06.00 og kl. 16.00. Nattevakters arbeidstid må ikke overstige 10 timer pr. døgn. 1 frinatt ukentlig. Hver annen uke skal frinatten henlegges til søndag.
- 6) Skiftarbeid på to skift legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.
- 7) Butikkslaktere med svennebrev og lærlinger i dette fag omfattes også av denne overenskomst. For butikkslaktere og lærlinger kan arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og inntil 1/2 time etter den ved den enkelte bedrifts praktiserte lukningstid. Denne bestemmelse er ikke til hinder for at butikkene følger de til enhver tid gjeldende lukningsvedtekter.
- 8) Partene understreker betydningen av at man på den enkelte bedrift samarbeider om å finne arbeidstidsrammer som gjør det mulig å tilrettelegge dagens produksjon og ekspedisjon, slik at man sikrer en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyret og god flyt i arbeidsgangen.

LØNN

Arbeidere ved bedrifter som omfattes av denne overenskomst skal ikke betales lavere enn den minstelønnsatts som er fastsatt i denne overenskomst.

- 1) Minstelønnsatts pr. 01.05.2016 kr. 173,10 pr. time.

Minstelønnsatts reguleres årlig til 85 % av timefortjenesten i kolonne 6 foregående år i henhold til TBUs tall for lønnsvekst i mat- og drikkeindustrien.

Justeringen gjøres årlig i forbindelse med det sentrale tariffoppgjøret.

2) Ungdomssatser (minstelønnsatts)

Ungdom under 17 år:	65 % av minstelønn.
Ungdom mellom 17-18 år:	70 % av minstelønn.

Arbeidstakere på ungdomssatser med mer enn 1 års øvelse gis et tillegg på kr. 15,00 til satsene.

De som lønnes etter ungdomssatsene kan bare utføre enklere og lettere hjelpearbeid.

3) Sommerferievikarer

Sommerferievikarer (skoleungdom og studenter) som har sommerferie fra ordinær utdannings situasjon betales med 80% av overenskomstens minste- lønnsatts.

Ansettelse med denne betalingsbetingelsen er begrenset til 9 uker fra ansettelsesdato.

Begrensningen gjelder for ansettelser i tidsrommet 1. juni til 31. august. Øvrige vikarer/midlertidige ansatte i nevnte tidsrom lønnes iht. ordinære satser i lokale lønnsavtaler.

4) Diverse tillegg

a) Fagbrevtillegg

Arbeidstakere med fagbrev innenfor overenskomstens virkeområde gis et tillegg på kr. 11,00 pr. time, begrenset til ett fagbrev. Kokk utdannet med sertifikat fra handelsflåten likestilles med kokk med fagbrev.

b) Kjøtt og ullklassifiserer

Det utbetales et tillegg for ovennevnte arbeidstakere tilsvarende overenskomstens fagbrevtillegg. Det forutsettes at arbeidstakeren utfører arbeidsoppgaver som klassifiserer. Dersom arbeidstakeren ikke oppfyller kravene til klassifiserings sertifikat bortfaller tillegget. For klassifiserer som allerede er gitt kompensasjon for dette eller har fagbrev, gis ikke tillegget.

c) Hud- og skinnsorterere og dyretransportører gis et kompetansetillegg på kr. 3,00 pr. time. Tillegget betales for den tid den ansatte utfører slike oppgaver.

d) Når arbeidstakere settes til frysearbeid, betales et tillegg på kr. 2,- pr. time så lenge dette arbeidet pågår. Fryseriarbeid er alt arbeid som nødvendiggjør at arbeidstakeren til tider må oppholde seg i fryseriet.

OMFANGSBESTEMMELSE

Partene er enige om følgende omfangsbestemmelse for Kjøttoverenskomsten:

Dyretransport - slaktning med underavdelinger - skjæring - pølsemakeri – butikkslakter - pakking, foredling av kjøttvarer, ekspedisjon - lager - distribusjon, utkjøring av varer - teknisk avdeling/vedlikehold - renhold/vaskeri - kantine. Overenskomsten omfatter også: terminalarbeidere - arbeidende formenn - baser og tilretteleggere samt vaktpersonell ansatt i bedriften.

Ekspedisjon:

Ekspedisjon av kunder direkte eller pr. telefon, vareuttak etter ordrelister, betjening av terminaler og kontroll av ekspederte varer.

ARBEIDSTIDEN

- 1) Den ordinære arbeidstiden skal ikke overstige 37,5 timer pr. uke med inntil en times hvile pr. dag etter overenskomst i den enkelte bedrift. Arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00 de første fem dager i uken.
- 2) En annen ramme enn fra kl. 07.00 til kl.18.00 kan anvendes når bedriften og de tillitsvalgte er enige om det.
- 3) Lørdager slutter arbeidet kl. 13.00. Julaften og nyttårsaften slutter arbeidet kl. 12.00.
- 4) For sjåførere og bilmedhjelpere skal arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og kl. 18.00 ukens fem første virkedager, og på lørdager mellom kl. 07.00 og kl. 14.00.
- 5) Fyrbøteres arbeidstid legges mellom kl. 06.00 og kl. 16.00. Nattevakters arbeidstid må ikke overstige 10 timer pr. døgn. 1 frinatt ukentlig. Hver annen uke skal frinatten henlegges til søndag.
- 6) Skiftarbeid på to skift legges mellom kl. 06.00 og kl. 24.00.
- 7) Butikkslaktere med svennebrev og lærlinger i dette fag omfattes også av denne overenskomst. For butikkslaktere og lærlinger kan arbeidstiden legges mellom kl. 07.00 og inntil 1/2 time etter den ved den enkelte bedrifts praktiserte lukningstid. Denne bestemmelse er ikke til hinder for at butikkene følger de til enhver tid gjeldende lukningsvedtekter.
- 8) Partene understreker betydningen av at man på den enkelte bedrift samarbeider om å finne arbeidstidsrammer som gjør det mulig å tilrettelegge dagens produksjon og ekspedisjon, slik at man sikrer en effektiv utnyttelse av produksjonsutstyret og god flyt i arbeidsgangen.

e) Sjåførere med sertifikat Klasse C-CE gis et tillegg på kr. 40,- pr. uke

f) ansiennitetstillegg

Etter 3 år: i bransjen	kr. 4,00 pr. time
Etter 6 år: Ytterligere	kr. 4,00 pr. time
Etter 9 år: Ytterligere	kr. 4,00 pr. time

Totalt ansiennitetstillegg etter 9 år i bransjen er kr. 12,00 pr. time. Lærlingers ansiennitet opparbeides fra påbegynt lærekontrakt.

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret skal godskrives som lønnsansiennitet ved ansettelse i første stilling etter avsluttet tjeneste.

Diverse tillegg skal utbetales i tillegg til arbeidstakerens lønn, inkl. akkord, bonus, fast lønn, personlig tillegg.

Lønnsansiennitet ved svangerskap, fødsel og adopsjon

Lønnsansiennitet opparbeides i inntil ett år ved permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel og adopsjon, såfremt arbeidstaker har vært ansatt i bedriften minimum 6 måneder før permisjonen tok til.

Ansiennitetstillegg opparbeides også ved utdanningspermisjon.

Lokale lønnsforhandlinger

Etter denne overenskomst skal lokale lønnsforhandlinger foregå hvert avtaleår i tariffperioden.

ARBEID ETTER ORDINÆR ARBEIDSTID

For arbeid mellom kl. 18.00 og kl. 21.00 betales et tillegg på kr. 14.00 pr. time. For arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 24.00 betales et tillegg på 30% av faktisk lønn.

OVERTIDSARBEID

Overtidsarbeid, som skal innskrenkes til det minst mulig og ikke strekke seg utover Arbeidsmiljølovens ramme, betales med følgende tilleggsprosent:

- 1) Overtidsarbeid etter endt ordinær arbeidstid de fem første dager i uken betales med 50 % inntil kl. 21.00.
- 2) Ved overtidsarbeid av mer enn to timers varighet, se arbeidsmiljølovens § 10-9, pkt. 2.
- 3) For overtidsarbeid etter kl. 21.00 betales 100 % tillegg inntil kl. 06.00.
- 4) Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter endt ordinær arbeidstid og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 22.00 betales med 100%. Arbeidere som etter å ha forlatt bedriften er eller blir tilsagt overtidsarbeid senere samme dag, skal ha betaling for minst 2 timers overtid.

bedriften kost- og losjigodtgjørelse. Betalingen fastsettes etter avtale mellom bedriften og angjeldende arbeider, og det er en forutsetning at nødvendige utgifter dekkes.

INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT

Hovedregel i Norge er faste ansettelser. Midlertidige ansettelser er kun tillatt ved sesongsvingninger eller ved sykefravær.

Bemanningsbyråer kan benyttes i hht norsk lov og avtaleverk, dersom det er vansker med å rekruttere arbeidskraft.

Ansatte i vikarbyråer

Overenskomsten kan gjøres gjeldende som tariffavtale i bemanningsforetak/vikarbyrå som har ansatte som blir leid ut. Arbeidstaker skal ha skriftlig arbeidsavtale.

Ansatte i bemanningsforetak/vikarbyrå skal, så lenge innleieforholdet varer, ha samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i innleiebedriften. Bestemmelsen innebærer at pensjon ikke omfattes av likebehandlingsprinsippet.

Dersom arbeidstaker tilbys ansettelse i industribedriften, kan han/hun fratru etter oppsigelse når oppsigelsestiden i utleiebedriften utløper.

Ved utleie til bedrift som ikke er bundet av denne overenskomst, gjelder lønns- og arbeidsvilkårene som er avtalt i utleiebedrift så lenge disse ikke er i strid med kravet om likebehandling i arbeidsmiljøloven.

Det skal forhandles med de tillitsvalgte før innleie iverksettes, og innleide skal presenteres for de tillitsvalgte straks de begynner å arbeide.

GODTGJØRELSE FOR HELLIGDAGER, 1. OG 17. MAI

Godtgjørelsen betales for nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag samt 1. og 2. juledag når disse dager faller på en ukedag som etter fast arbeidsordning i bedriften ellers ville vært vanlig virkedag.

KORTE VELFERDSPERMISSJONER

Det gis permisjon med lønn inntil 1 dag for bl.a.:

- dødsfall og begravelse av nært familiemedlem
- lege og tannlege kontroll/behandling
- flytting
- akutt sykdom i hjemmet

FERIE

5 ukers ferie hvert år.

6 ukers feire for de over 60 år.

Innmeldingskupong

Innmelding leveres tillitsvalgte i bedriften.

Om ikke tillitsvalgt finnes, sendes blanketten til forbundet.

Fornavn:	
Etternavn:	
Adresse:	
Postnr/sted:	
Personnummer:	
Arbeidsplass/bedrift:	
Adresse:	
Postnr/sted:	
Vikarbyrå:	
Adresse:	
Postnr/sted:	
Tlf. arbeid:	Mobil/privat:
E-post:	
Dato:	Underskrift:
Ververs navn:	Medlemsnummer:
Vervepremie (se www.nnn.no):	

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:

Postboks 8719, Youngstorget, 0028 Oslo. Telefon: 23 10 29 60 - Telefaks: 23 10 29 61

E-post: firmapost@nnn.no - www.nnn.no



Extract from NNN's collective agreement for member companies in the meat industry

The Norwegian Food and Allied Workers Union (NNN) organises employees in the Food and Beverages Industry. The Union's main task is to protect the interests of its members in as many areas as possible, in particular wages and working conditions.

Wages and working conditions are regulated under a number of separate collective agreements. NNN has therefore translated the most important provisions in the agreement for the meat industry into Lithuanian, Polish, Russian and English. The following deals with

- Employee groups encompassed under the agreement
- Working hours
- wages
 - youth rates
 - summer holiday temps
 - various supplements
 - local wage negotiations
 - the guarantee arrangement
- work after ordinary working hours
- overtime work
- shift work
- work clothes
- remuneration for travel
- externally-hired labour
- remuneration for public holidays
- short-term compassionate leave
- holidays

SCOPE

The parties agree on the following regulations governing the scope of the agreement for the meat industry:

Livestock transport – slaughtering and sub departments - butchery – sausage making – retail butchery - packing, meat processing, forwarding / dispatch – stores / warehouse - distribution, delivery – technical dept. and maintenance - cleaning/laundry - canteen. The agreement also covers: terminal workers – working foremen – charge hands and preparatory staff and security staff employed by the company.

Service and forwarding:

The service of customers directly by telephone, product plucking for orders, operation of terminals inspection of expedited goods.

WORKING HOURS

Ordinary working hours shall not exceed 37.5 hours weekly with up to 1 hour break daily pursuant to the agreement for the company in question. Working hours shall be scheduled between 07.00 and 18.00 the first 5 days of the week.

A different schedule that 07.00 to 18.00 can be implemented if the company and the elected representatives so agree.

Work on Saturdays shall cease at 13.00. On Christmas Eve and New Year's Eve work shall cease at 12.00.

Drivers and driver's assistants working hours shall be between 07.00 18.00 for the first 5 weekdays and otherwise between 07.00 and 14.00.

Stokers' working hours shall be between 06.00 and 16.00. Night watchmen's working hours shall not exceed 10 hours daily. 1 night off weekly. Every other week the night off shall be Sunday.

Shift work over two shifts shall be scheduled between 06.00 and 24.00.

Retail butchers and apprentices and trainees in the trade are encompassed under the agreement. Working hours for retail butchers and trainees can be scheduled between 07.00 and up to 30 minutes after the company's usual closing time. This clause does not prevent the company from working in accordance with opening and closing regulations in force at any one time.

The parties emphasise the importance of cooperation in the individual companies in order to agree on working hours that make it possible to adapt to modern production and logistics practices in order to ensure the most efficient utilization of the production equipment and to achieve a good and efficient workflow.

WAGES

Employees of companies covered by this agreement shall be guaranteed the minimum wage in this collective agreement.

1) Minimum wage as of 01.05.2016 is kr. 173.10 per hour

The minimum wage rate is adjusted annually at 85% of the hourly rate in column 6 for the previous year pursuant to the TBU figures for wage growth in the food and beverages industry.

Adjustments are made annually in connection with the central collective pay settlement.

2) Young worker's rates (minimum rates)

Employees under the age of 17 65 % of the minimum wage.
Employees between the ages of 17-18: 70 % of the minimum wage.

Employees earning the minimum rate with over 1 year's practice shall have an additional kr. 15.00 per hour.

Employees paid youth rates must only carry out simple and light work as assistants.

3) Summer holiday temps

Summer holiday temps (school pupils and students) who are on summer holiday from school/college shall be paid 80% of the minimum wage rate stipulated in the agreement. Employment at these rates is limited to 9 weeks from date of employment.

This limitation applies to employment during the period 1st June to 31st August. Other casual/temporary employees employed in this period shall be paid in accordance with the normal wage rate in the local wage agreement

Various supplements

Trade certificate supplement

- a) Employees with trade certificates in the area covered by the collective agreement shall receive a supplement of NOK 11.00 per hour, limited to one trade certificate only.
Cooks with a certificate of proficiency from the merchant fleet shall be paid as cooks with trade certificates.

Meat and wool classifiers

- b) Employees in these groups shall be paid a supplement equivalent to the trade certificate supplement, provided the employee performs the duties of a classifier. The supplement shall not be paid if the employee does not fulfil the requirements for a classifier certificate. Classifiers who have already received compensation or who have a trade certificate are not entitled to the supplement
- c) Hide and skin sorters and livestock transport workers shall be paid a skills supplement of kr. 3.00 per hour. The supplement is paid for the period during which the employee carries out such work tasks. When employees are engaged in freezer work, they shall be paid a supplement of kr. 2 per hour for

the period they are engaged in freezer work. Freezer work is defined as work where the employee must spend periods in freezer rooms.

Drivers holding Class C-CE licenses shall be paid a supplement of kr. 40.- per week

Seniority supplement

After 3 years in the industry	kr. 4.00 per hour
After 6 years a further	kr. 4.00 per hour
After 9 years a further	kr. 4.00 per hour

The total seniority supplement after 9 years in the branch is kr. 12.00 per hour

Seniority is accrued from commencement of an apprenticeship.

National Service in the Defence Forces shall be credited as years of service provided that this is the employee's first job after de-mobilisation.

Various other supplements are also payable in addition to wages, including piece work, bonus, personal supplement, etc.

Wage seniority in the case of pregnancy, childbirth and adoption

Up to one year of seniority can be accrued in the case of leave of absence in connection with pregnancy/childbirth or adoption, provided the employee has been employed by the company for a minimum of 6 months prior to commencement of the leave of absence.

Educational leave of absence shall also be included when calculating seniority.

Local wage negotiations

Pursuant to this agreement local wage negotiations shall be held annually during the period of the agreement.

WORK AFTER ORDINARY WORKING HOURS

For work performed between 18.00 and 21.00 a supplement of NOK 14.00 per hour shall be paid. For work performed between 21.00 and 24.00 hours a supplement of 30% of the actual wage shall be paid.

OVERTIME

Overtime work shall be limited as far as possible and shall not exceed the limits stipulated in the provisions of the Norwegian Working Environment Act, and shall be paid at the following rates:

1. A 50% supplement shall be paid for overtime work for the first five working days in the week after the end of normal working hours and up to 21.00.

Refer to Norwegian Working Environment Act Section 10-9, para. 2 for overtime exceeding 2 hours.

2. Overtime work after 21.00 shall be compensated with a supplement of 100 % until 06.00.

Work on Saturdays and days preceding public holidays after ordinary working hours and work on Sundays and public holidays after the end of normal working hours up to 22.00 on the last such holiday shall be compensated with a supplement of 100%. Employees who have left the company's premises or have been ordered to work overtime later on the same day shall be compensated with a minimum of 2 hours overtime. If overtime is occasionally extended by 10 minutes or more of a new half-hour period, the full half-hour shall be paid.

Adolescents under the age of 18 shall not work overtime.

3. Employees who have worked during normal working hours and who are ordered to work overtime on the same day shall – if the company does not provide meals – be paid a NOK 82.50 subsistence allowance if the overtime work has duration of at least two hours. If overtime is to extend for 5 or more hours the company shall provide additional sustenance, alternatively a sum shall be agreed to cover meals.
4. The overtime basis shall be the actual hourly wage (100 %) excluding overtime and shift supplements as practised in the company in question.
5. The parties encourage the member companies to review the company's staffing, use of overtime and working hours arrangements with a view to determining the ideal staffing levels. Discussions should take into account the causes of overtime and what measures may be implemented. Reference is made here to provision in the agreement that the use of overtime must be kept to a minimum.
6. These provisions do not prevent the parties from agreeing on alternative forms of payment or calculation periods, for example that calculations can include both individual employees or a group of employees.

SHIFT WORK

2-shift work shall be compensated with a supplement of 30% of the actual hourly wage for the 2nd shift.

If shift work is less than one week, hours outside normal working daytime hours in the company shall be paid as overtime.

Whenever shift work is required, employees shall normally be given one week's notice prior to the commencement and termination of shift work. When the company and elected representatives so agree, and when necessary, shorter periods of notice may be given.

Unless otherwise required due to reasons of training, trainees and apprentices who participate in shift work should only work the first shift where this is possible. However, trainees and apprentices attending trade schools and colleges must be afforded working hours that enable them to participate in the education.

WORK CLOTHES

The company will provide workers with working garments and shall be responsible for laundering these.

REMUNERATION FOR TRAVEL

When an employee is required to work outside the company and for this reason it is necessary for the employee to stay overnight away from home, the company shall pay for food and lodgings. Payment shall be stipulated by separate agreement between the company and the individual employee, and it is a pre-condition that necessary costs are compensated.

HIRE OF EXTERNAL LABOUR

The main rule in Norway is that permanent employment shall be the norm. Temporary employment is only permitted to cover seasonal fluctuations or absence through illness.

The services of staffing agencies can be used pursuant to Norwegian legislation and framework agreements in cases where recruiting is problematic.

Employees of temporary staff recruiting agencies

These terms and conditions together with the collective pay agreements will be negotiated with the staffing agency that provides temporary employees. Employees must have written employment contracts.

Employees engaged from temporary staffing agencies must receive the same wages and work under the same working conditions practised in the hiring companies for the duration of their term of employment. This rule means that pension rights are not included in the principle of equal treatment.

If an employee is offered a full-time position in the company, he or she may resign from the job at the staffing / recruitment agency and begin working at the company as soon as his or her contract with the staffing / recruitment agency is terminated.

In the case of staff hired to companies that are not subject to this agreement, the wages and working conditions that are contracted with the staff recruitment agency will apply as long as these conditions do not violate the provisions governing equality as stipulated in the Norwegian Working Environment Act

Negotiations shall be entered into with the elected representatives prior to initiating external hiring, and the external employees shall be presented to the elected representatives on commencement of work.

REMUNERATION FOR PUBLIC HOLIDAYS, 1ST AND 17TH MAY

Compensation shall be paid for New Years Day, Maundy Thursday, Good Friday, Easter Monday, Ascension Thursday, Whit Monday and Christmas Day / Boxing Day when these fall on a working week day that would normally be a work day pursuant standard practice in the company.

SHORT-TERM COMPASSIONATE LEAVE

Leave can be granted for 1 day in connection with amongst other things:
Death and funeral of a close relative
Medical examination and checks by a dentist/doctor
Relocating to a new dwelling
Serious illness in the home

HOLIDAYS

5 weeks annual holiday
6 weeks annual holiday for employees over the age of 60.

Membership form

When filled in, this membership form should be handed to the union representative at your workplace - if there is no union representative, send the form to the Union at the address below.

Forename:	
Surname:	
Address:	
Postal code/town/city:	
Date of birth/Nat.Id.No.:	
Workplace/enterprise:	
Address:	
Postal code/town/city:	
Job recruitment agency:	
Address:	
Postal code /town/city:	
Tel. workplace:	Mobile phone/private phone:
E-mail:	
Date:	Signature:
Name of recruiting member:	Membership No.:
Recruitment prize (visit www.nnn.no):	

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
 Address: P.O.Box 8719, Youngstorget, 0028 Oslo, Norway - Tel: (+47) 23 10 29 60
 Telefax: (+47) 23 10 29 61 - E-mail: firmapost@nnn.no - www.nnn.no



Wyciąg z układu zbiorowego pracy zawartego między związkiem NNN i przedsiębiorstwami branży mięsnej

Norweski Związek Zawodowy Przemysłu Spożywczego i Branż Pokrewnych (NNN) zrzesza pracowników zatrudnionych w przemyśle żywnościowym. Głównym zadaniem związku jest ochrona interesów jego członków na wielu różnych płaszczyznach, w szczególności zaś kwestii zasad wynagrodzenia i pracy.

Zasady wynagrodzenia i pracy regulowane są poprzez odpowiednie układy zbiorowe pracy. NNN postanowił zatem udostępnić tłumaczenia najważniejszych postanowień zawartych w porozumieniu dla przedsiębiorstw mięsnych na języki litewski, polski, rosyjski oraz angielski. W niniejszym dokumencie odnaleźć można postanowienia dotyczące następujących kwestii:

- Jakich grup pracowników dotyczy porozumienie
- czas pracy
- wynagrodzenie
 - stawki dla młodych pracowników
 - wakacyjni pracownicy tymczasowi
 - różne dodatki
 - lokalne negocjacje płac
 - gwarancje
- praca po upłygnięciu zwyczajnego czasu pracy
- praca w nadgodzinach
- praca zmianowa
- odzież robocza
- zwrot kosztów podróży
- najem siły roboczej
- dodatek za pracę w dni świąteczne
- urlopy okolicznościowe
- urlop wypoczynkowy

ZAKRES DZIAŁANIA

Strony zgadzają się co do następującego zakresu działania porozumienia dla przedsiębiorstw mięsnych:

Transport zwierząt – ubój oraz działy pokrewne – skrawanie – wytwórstwo kielbas – rzeźnik sklepowy – pakowanie, porcjowanie produktów mięsnych, ekspedycja – praca w magazynie – dystrybucja, wywóz produktów – dział techniczny/konserwacja – kadra sprzątająca i czyszcząca – pracownicy stołówki. Porozumienie obejmuje również: pracowników terminali – pracujących kierowników – brygadzystów i osoby odpowiedzialne za dostosowanie pracy, jak również zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników ochrony.

Ekspedycja:

Ekspedycja klientów bezpośrednio lub telefonicznie, wydawanie produktów lub realizacja listy zamówień, obsługa terminali i kontrola ekspediowanych produktów.

CZAS PRACY

- 1) Zwyczajny czas pracy przedsiębiorstwa nie powinien przekraczać w ciągu tygodnia 37,5 godziny wraz z maksymalnie godziną przerwy dziennie zgodnie z porozumieniem. Praca powinna przypadać na czas między 07:00 a 18:00 w ciągu pierwszych 5 dni w tygodniu.
- 2) Inny czas pracy niż między 07:00 a 18:00 może być zastosowany za porozumieniem między przedsiębiorstwem a przedstawicielem związkowym.
- 3) W soboty dzień pracy kończy się o 13:00. W Wigilię i Sylwestra dzień pracy kończy się o 12:00.
- 4) Dla kierowców i pomocników przy transporcie czas pracy powinien przypadać na godziny między 07:00 a 18:00 przez pierwszych 5 dni w tygodniu, a w soboty między 07:00 a 14:00.
- 5) Czas pracy pracownika obsługi paleniska powinien przypadać na godziny 06:00 a 16:00. Czas pracy stróża nocnego nie powinien przekraczać 10 godzin na dobę, przysługuje mu też 1 wolna noc w tygodniu. Co drugi tydzień wolna noc powinna przypadać na niedzielę.
- 6) Praca zmianowa przy podziale na dwie zmiany powinna przypadać na czas między 06:00 a 24:00.
- 7) Porozumienie dotyczy również rzeźników sklepowych posiadających świadectwo czeladnicze oraz praktykantów w tej profesji. Czas pracy rzeźników sklepowych i praktykantów powinien przypadać na czas między 07:00 do pół godziny po zwyczajnym czasie zamknięcia danego sklepu. Niniejszy przepis nie wyklucza możliwości stosowania przez poszczególne sklepy osobnych postanowień na temat czasu zamknięcia.
- 8) Strony podkreślają szczególnie znaczenie współpracy w danym przedsiębiorstwie w celu wyznaczenia czasowych ram pracy, które umożliwiłyby dostosowanie codziennej produkcji i ekspedycji w taki sposób, aby móc efektywnie wykorzystać sprzęt produkcyjny i zapewnić płynność pracy.

WYNAGRODZENIE

Pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach objętych niniejszym porozumieniem przysługuje wynagrodzenie, które nie jest niższe od ustalonej poniżej stawki minimalnej.

- 1) Stawka wynagrodzenia minimalnego na dzień 01.05.2016 wynosi 173,10 NOK za godzinę.

Minimalna stawka wynagrodzenia dostosowywana jest rocznie do wysokości 85 % wypracowanych godzin w kolumnie 6 za poprzedni rok zgodnie z ustalonymi przez TBU (Komitet Analiz Technicznych ds. Porozumień Płacowych) stawkami dla podwyższania wynagrodzeń w przemyśle żywnościowym. Wszelkie zmiany przeprowadzane są corocznie w związku z centralnym dostosowaniem plac.

2) Stawki minimalne dla młodych pracowników

Młodzież poniżej 17 roku życia: 65 % wynagrodzenia minimalnego
Młodzież między 17 a 18 rokiem życia: 70 % wynagrodzenia minimalnego

Pracownikom zatrudnionym w oparciu o stawkę dla młodych pracowników posiadającym więcej niż 1 rok stażu pracy przysługuje dodatek w wysokości 15,00 NOK do wyżej wymienionej stawki

Pracownicy wynagradzani w oparciu o tę stawkę mogą wykonywać jedynie proste prace pomocnicze.

3) Wakacyjni pracownicy tymczasowi

Wakacyjni pracownicy tymczasowi (młodzież szkolna i studenci) w trakcie letniej przerwy od nauki powinni otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 80% minimalnej stawki wynagrodzenia ustalonej dla przedsiębiorstwa. Ograniczenia dotyczą zatrudnienia w okresie między 1 czerwca a 31 sierpnia. Inni pracownicy tymczasowi lub na zastępstwo powinni w wymienionym okresie otrzymywać wynagrodzenie zgodne ze przyjętymi stawkami dla lokalnych umów dotyczących wynagrodzeń.

4) Różne dodatki

- a) Dodatek za świadectwo zawodowe
Pracownikom posiadającym świadectwo zawodowe w ramach obowiązywania niniejszego porozumienia przysługuje dodatek w wysokości 11,00 NOK za godzinę, ograniczony do jednego świadectwa zawodowego. Wykwalifikowany kucharz posiadający świadectwo floty handlowej jest równoważny z kucharzem posiadającym świadectwo zawodowe.
- b) Klasyfikator mięsa i węgły
Wymienionym powyżej pracownikom przysługuje dodatek równoważny dodatkowi za świadectwo zawodowe. Zakłada się przy tym, że pracownik wykonuje zadania klasyfikatora. Jeśli pracownik nie spełnia warunków dla

certyfikatu klasyfikatora, nie przysługuje mu prawo do otrzymywania dodatku. Dodatek nie przysługuje również klasyfikatorom, którzy otrzymują już takie wynagrodzenie lub posiadają świadectwo zawodowe.

- c) Pracownikom sortowania skór i transportu zwierząt należy się dodatek za kompetencje zawodowe w wysokości 3,00 NOK za godzinę. Dodatek wypłacany jest za czas, w którym pracownik wykonuje powyższe zadania.
- d) Jeśli pracownik zostanie przydzielony do pracy w zamrażalni, należy mu się dodatek w wysokości 2 NOK za godzinę przez cały czas trwania pracy. Praca w zamrażalni wymaga od pracownika czasowego przebywania wewnątrz zamrażalni.
- e) Kierowcom z prawem jazdy typu C-CE przysługuje dodatek w wysokości 40 NOK tygodniowo.
- f) dodatek za wysługę lat

Po 3 latach w branży	4,00 NOK za godzinę
Po 6 latach: dodatkowe	4,00 NOK za godzinę
Po 9 latach: dodatkowe	4,00 NOK za godzinę

Całkowita wysokość dodatku za wysługę lat po 9 latach pracy w branży wynosi 12 NOK za godzinę. Staż pracy praktykanta naliczany jest od momentu przystąpienia do pracy na podstawie umowy o praktyki.

Odyta służba wojskowa zaliczana jest do stażu pracy po zatrudnieniu na pierwszym stanowisku po zakończeniu służby.

Różne dodatki podlegają wypłacie wraz z wynagrodzeniem pracownika, w tym dodatki za pracę akordową, nagrody, stałe wynagrodzenie, dodatek indywidualny.

Naliczanie stażu pracy przy okazji ciąży, porodu i adopcji

W trakcie urlopu macierzyńskiego/urlopu na czas porodu lub adopcji naliczany jest staż pracy łącznie do 1 roku, o ile pracownik był zatrudniony w przedsiębiorstwie przez minimum 6 miesięcy przed odejściem na urlop.

Dodatek za wysługę lat naliczany jest również w trakcie urlopu szkoleniowego.

Lokalne negocjacje płacowe

Zgodnie z niniejszym porozumieniem, negocjacje dotyczące płac powinny odbywać się w każdym roku obowiązywania porozumienia.

PRACA PO UPLNIĘCIU ZWYCZAJNEGO CZASU PRACY

Za pracę w godzinach 18:00 do 21:00 przysługuje dodatek 14,00 Nok za godzinę. Za pracę w godzinach 21:00 do 24:00 przysługuje dodatek w wysokości 30 % od rzeczywistego wynagrodzenia.

PRACA W NADGODZINACH

Za pracę w nadgodzinach, która powinna być w miarę możliwości jak najrzadziej przydzielana i nie powinna przekraczać ram wyznaczonych przez kodeks pracy, należą się pracownikowi następujące dodatki:

- 1) Za pracę w nadgodzinach po upłygnięciu zwyczajnego czasu pracy podczas pierwszych 5 dni w tygodniu przysługuje dodatek w wysokości 50 % do godziny 21:00.
- 2) Za pracę w nadgodzinach trwającą powyżej 2 godzin należy się dodatek określony przez § 10-9, pkt. 2 Kodeksu pracy.
- 3) Za pracę w nadgodzinach po 21:00 należy się dodatek 100 % do godziny 06:00.
- 4) Za pracę w soboty i w przeddzień święta po upłygnięciu zwyczajnego czasu pracy oraz w niedziele i święta do ostatniego dnia świątecznego włącznie do godz. 22:00 przysługuje dodatek w wysokości 100 %. Pracownikom, którym po opuszczeniu przedsiębiorstwa tego samego dnia przydzielane są nadgodziny, należy się zapłata za minimum 2 godziny pracy w nadgodzinach. Jeśli praca w nadgodzinach przeciąga się do 10 minut lub więcej w ciągu rozpoczętej półgodziny, należy się wynagrodzenie za pół godziny pracy.

Młodzieży poniżej 18 roku życia nie można przydzielać pracy w nadgodzinach.

5) Pracownikowi, któremu po zakończeniu pracy z zwyczajnych godzinach pracy przedsiębiorstwa, przydzielone zostaną nadgodziny dodatkowo do zakończonego zwyczajnego dnia pracy – o ile przedsiębiorstwo nie zapewni mu posiłku – należy się dodatek w postaci 82,50 NOK na wyżywienie jeśli praca w nadgodzinach trwa powyżej 2 godzin. Jeśli praca trwa więcej niż 5 godzin, przedsiębiorstwo ma obowiązek zadbać o dodatkowe pożywienie dla pracownika lub ewentualnie ustalić z nim kwotę na pokrycie wydatków związanych z wyżywieniem.

6) Podstawę do naliczania dodatku za nadgodziny stanowi wynagrodzenie za przepracowaną faktycznie ilość godzin (100 %) z wyłączeniem dodatków za pracę w nadgodzinach i pracę zmianową dla danego przedsiębiorstwa.

7) Strony zgadzają się co do tego, aby w poszczególnych przedsiębiorstwach dokonywano przeglądu sytuacji kadrowej, wykorzystywania nadgodzin jak również organizacji czasu pracy z myślą o ustaleniu jak najlepszej struktury kadr. W czasie rozmów należy omówić przyczyny przydzielania nadgodzin i ocenić ich zasadność. W tym kontekście należy pamiętać o postanowieniach porozumienia mówiących o ograniczaniu przydzielania pracy w nadgodzinach tam, gdzie jest to możliwe.

8) Powyższe ustalenia nie wykluczają możliwości ustalenia przez strony w przedsiębiorstwie innego systemu wynagrodzeń lub okresu ich naliczania, np. w postaci grupowego lub indywidualnego rozliczania pracowników.

PRACA ZMIANOWA

1) W przypadku pracy na 2 zmiany przysługuje dodatek w wysokości 30 % do rzeczywistego wynagrodzenia za pracę na drugiej zmianie.

2) Jeśli okres pracy zmianowej jest krótszy niż 1 tydzień, za pracę w czasie wykraczającym poza zwyczajny czas pracy przedsiębiorstwa należy się wynagrodzenie jak za pracę w nadgodzinach.

3) W wypadku, jeśli rozważane jest zastosowanie systemu pracy zmianowej, pracownicy powinni zostać poinformowani z tygodniowym wyprzedzeniem przed jej rozpoczęciem oraz zakończeniem. W razie konieczności przedsiębiorstwo może zastosować krótszy okres zawiadomienia w porozumieniu z przedstawicielem związkowym.

4) Jeśli nie występuje inna konieczność z uwagi na proces nauczania, praktykanci uczestniczący w zmianowym systemie pracy powinni w razie możliwości pracować na pierwszej zmianie. Równocześnie praktykantom uczącym się zawodu w szkole zawodowej należy ustalić taki czas pracy, który umożliwia im udział w zajęciach szkolnych.

ODZIEŻ ROBOCZA

Przedsiębiorstwo ma obowiązek zapewnić pracownikom odzież roboczą i zadbać o jej czyszczenie.

ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY

Jeśli pracownik zostanie przydzielony do pracy poza przedsiębiorstwem, która będzie wymagała od pracownika nocowania poza domem, przedsiębiorstwo ma obowiązek zwrócić pracownikowi kosztów wyżywienia i zakwaterowania. Wysokość kwoty ustalana jest przez przedsiębiorstwo w porozumieniu z danym pracownikiem przy czym koniecznym warunkiem jest pokrycie poniesionych kosztów.

NAJEM SIŁY ROBOCZEJ

Zasadniczo w Norwegii stosowany jest system stałego zatrudnienia. Tymczasowe zatrudnienie jest dozwolone w wypadku sezonowych wahań rynku lub nieobecności pracowników z przyczyn zdrowotnych.

Przedsiębiorstwo ma zgodnie z norweskim prawodawstwem i obowiązującymi umowami dostęp do skorzystania z usług biur zatrudnienia w sytuacji, jeśli ma problem ze znalezieniem siły roboczej.

Pracownicy w agencjach pracy tymczasowej

Porozumienie może być stosowane jako układ zbiorowy pracy w biurze zatrudnienia / agencji pracy tymczasowej, które zajmują się wynajmowaniem pracowników. Pracownik powinien otrzymać pisemną umowę o pracę. Pracownikom biur zatrudnienia / agencji pracy tymczasowej przysługują na czas

trwania stosunku najmu te same warunki wynagrodzenia i pracy, które na co dzień obowiązują w najmującym ich przedsiębiorstwie. Przepis ten oznacza, że kwestie emerytur nie podlegają zasadzie równego traktowania.

Jeśli pracownikowi proponowane jest zatrudnienie w przedsiębiorstwie przemysłowym, może on(a) odstąpić od zatrudnienia na drodze wypowiedzenia po upływie okresu wypowiedzenia w najmującym przedsiębiorstwie.

W przypadku najmu pracowników do przedsiębiorstwa nie związanego postanowieniami niniejszego porozumienia, obowiązują warunki wynagrodzenia i pracy ustalone z przedsiębiorstwem najmującym, o ile nie są one sprzeczne z wymogiem równego traktowania opisanym w kodeksie pracy.

Przed najęciem pracowników należy przeprowadzić negocjacje z przedstawicielem związkowym, a najęty pracownik powinien zostać zapoznany z przedstawicielem niezwłocznie po przystąpieniu do pracy.

DODATEK ZA PRACĘ W DNI ŚWIĄTECZNE ORAZ 1 I 17 MAJA

Dodatek przysługuje za pracę w Sylwestra, Wielki Czwartek, Wielki Piątek, Poniedziałek Wielkanocny, Święto Wniebowstąpienia Pańskiego, drugi dzień Zielonych Świątek, jak również 1 i 2 dzień Bożego Narodzenia, o ile dni te przypadają na dzień tygodnia, który zgodnie ze zwyczajnym systemem pracy w przedsiębiorstwie byłby dniem roboczym.

URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

Jednodniowy płatny urlop okolicznościowy udzielany jest m.in. w następujących przypadkach:

- Śmierć i pogrzeb najbliższego członka rodziny
- Badanie lekarskie
- Przeprowadzka
- Pobyt w domu w wyniku nagłej choroby

URLOP

5 tygodni urlopu wypoczynkowego każdego roku

6 tygodni urlopu wypoczynkowego dla pracowników powyżej 60 roku życia

Formularz deklaracji członkowskiej

Po wypełnieniu niniejszego formularza członkowskiego należy przekazać go przedstawicielowi związku w Państwa miejscu pracy. - jeżeli przedstawiciel związku nie jest obecny należy wysłać formularz do Związku, na adres podany poniżej

Imię:	
Nazwisko:	
Adres:	
Kod pocztowy/miejscowość:	
Data urodzenia/Nr PESEL:	
Miejsce pracy/firma:	
Adres:	
Kod pocztowy/miejscowość:	
Agencja zatrudnienia:	
Adres:	
Kod pocztowy/miejscowość:	
Tel. służbowy:	Tel. komórkowy/domowy:
E-mail:	
Data:	Podpis:
Imię i nazwisko osoby rekrutującej:	Nr członkostwa:
Nagroda rekrutacyjna (wejdź na www.nnn.no):	

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
Adres: P.O.Box 8719, Youngstorget, 0028 Oslo, Norwegia. Tel: (+47) 23 10 29 60
Telefax: (+47) 23 10 29 61 - E-mail: firmapost@nnn.no - www.nnn.no



Ištrauka iš Norvegijos maisto pramonės darbuotojų sąjungos (NNN) kolektyvinės sutarties, skirtos mėsos pramonės bendrovėms narėms

Norvegijos maisto produktų ir gėrimų darbuotojų sąjunga (NNN) vienija maisto produktų ir gėrimų pramonės darbuotojus. Pagrindinis sąjungos uždavinys – apsaugoti narių interesus daugelyje sričių, ypač jų darbo bei užmokesčio sąlygas.

Darbo ir užmokesčio sąlygos reguliuojamos per atskiras kolektyvines sutartis. Todėl NNN išvertė svarbiausias mėsos pramonei galiojančių susitarimų nuostatas į lietuvių, lenkų, rusų ir anglų kalbas. Čia rasite nuostatas, reglamentuojančias:

- kokias profesines grupes apima susitarimas;
- darbo laiką;
- darbo užmokestį;
 - įkainius paaugliams;
 - pavaduojantiems vasaros atostogų metu;
 - kitus priedus;
 - vietinės derybas dėl darbo užmokesčio;
 - garantijų sistemą;
- darbą pasibaigus įprastam darbo laikui;
- viršvalandžius;
- darbą pamainomis;
- darbo drabužius;
- kelionių apmokėjimą;
- darbo jėgos nuomą;
- šventinių dienų apmokėjimą;
- trumpas socialinio gerbūvio atostogas;
- atostogas.

TAIKYMO NUOSTATA

Šalys susitarė, kad Mėsos susitarimas taikomos šiose srityse:

Gyvulių transportas – skerdykla su padaliniais – pjaustymas – dešrų gamyba – parduotuvės mėsinė – pakavimas, mėsos produktų paskirstymas, ekspedijavimas – sandėlis – platinimas, prekių išvežiojimas – techninis / priežiūros skyrius – valykla / plovykla – valgykla. Susitarimas taip pat apima: terminalo darbuotojus – dirbančius brigadininkus – bazes ir pagalbininkus, taip pat bendrovėje dirbančius sargus.

Ekspedijavimas:

Tiesioginis ar telefoninis klientų ekspedijavimas, prekių paėmimas pagal užsakymų sąrašus, terminalų aptarnavimas ir išsiunčiamų prekių kontrolė.

DARBO LAIKAS

- 1) Įprastas darbo laikas neturi viršyti 37,5 val. per savaitę su iki vienos valandos dienos pertrauka pagal susitarimą konkrečioje bendrovėje. Darbo laikas paskirstomas nuo 07.00 val. iki 18.00 val. pirmosiomis penkiomis savaitės dienomis.
- 2) Kitas laikas nei nuo 07.00 val. iki 18.00 val. gali būti taikomas, kai bendrovė ir darbuotojų atstovai dėl to susitaria.
- 3) Šeštadieniais darbas baigiasi 13.00 val. Kalėdų ir Naujųjų metų išvakarėse darbas baigiasi 12.00 val.
- 4) Vairuotojų ir automobilių pagalbinių darbuotojų darbo laikas yra nuo 07.00 val. iki 18.00 val. pirmosiomis penkiomis savaitės dienomis, o šeštadieniais nuo 07.00 val. iki 14.00 val.
- 5) Kūrikų darbo laikas yra nuo 06.00 val. iki 16.00 val. Naktinių sargų darbo laikas negali viršyti 10 val. per parą. 1 laisva naktis per savaitę. Kas antrą savaitę laisva naktis turi būti sekmadienis.
- 6) Dviejų pamainų darbo laikas yra nuo 06.00 val. iki 24.00 val.
- 7) Parduotuvių skerdikai su kvalifikacijos pažymėjimais ir šio dalyko mokiniai taip pat įtraukti į šį susitarimą. Parduotuvių skerdikų ir mokinių darbo laikas yra nuo 07.00 val. iki 1/2 val. iki bendrovės praktikuojamo parduotuvės uždarymo laiko. Ši nuostata netrukdo parduotuvėms laikytis tuo metu galiojančių uždarymo įstatų.
- 8) Šalys pabrėžia svarbą to, kad žmogus konkrečioje bendrovėje turi bendradarbiauti dėl darbo laiko rėmų nustatymo, kas leistų sutvarkyti dienos gamybą ir ekspedijavimą taip, kad būtų užtikrintas veiksmingas gamybos įrangos ir darbo krūvio panaudojimas.

DARBO UŽMOKESTIS

Darbuotojams, dirbantiems su šiuo susitarimu susiaustytose bendrovėse, negali būti mokama mažesniu nei minimalaus darbo užmokesčio įkainiu, nustatytu šiame susitarime.

- 1) Minimalus darbo užmokesčio įkainis 2016-05-01 dienai yra 173,10 NOK už val.

Minimalaus darbo užmokesčio įkainis reguliuojamas kasmet iki 85 % nuo valandinio uždarbio praėjusių metų 6 stulpelyje pagal TBU skaičius maisto produktų ir gėrimų pramonės darbo užmokesčio augimui.

Koregavimas atliekami kasmet kartu su centriniais tarifo duomenimis.

2) Įkainiai paaugliams (minimalaus darbo užmokesčio įkainiai)

Paaugliai iki 17 metų: 65 % minimalaus darbo užmokesčio.
Paaugliai 17-18 metų: 70 % minimalaus darbo užmokesčio.

Darbuotojams, kuriems mokama pagal įkainius paaugliams ir turintiems daugiau nei 1 metų praktiką, mokamas 15,00 NOK priedas prie įkainių.

Tie, kuriems mokama pagal įkainius paaugliams, gali atlikti tik paprastus ir lengvus pagalbinius darbus.

3) Vasaros atostogų pavadavimai

Pavaduojantiems vasaros atostogų metu asmenims (mokiniais ir studentams), turintiems įprastą išsilavinimo institucijos atostogą, mokama 80 % minimalaus darbo užmokesčio įkainių pagal šį susitarimą. Įdarbinimas pagal šią apmokėjimo sąlygą yra apribotas iki 9 savaitių nuo įdarbinimo datos. Apribojimas taikomas įdarbinant nuo birželio 1 d. iki rugpjūčio 31 d. Kitiems pavaduojantiems asmenims / laikiniams darbuotojams minėtu laikotarpiu mokama pagal įprastus darbo užmokesčio įkainius pagal vietos darbo užmokesčio susitarimus.

4) Kiti priedai

a) Priedas už profesinio išsilavinimo pažymėjimą

Darbuotojai su profesinio išsilavinimo pažymėjimu, dirbantys susitarimo veikimo srityse, gauna 11,00 NOK už val. priedą, apribojant iki vieno profesinio pažymėjimo. Kokas, turintis prekybinio laivyno koko išsilavinimo pažymėjimą, prilyginamas virėjui su profesinio išsilavinimo pažymėjimu.

b) Mėsos ir vilnos klasifikuotojai (rūšiuotojai)

Minėtiems darbuotojams mokamas priedas, atitinkantis šio susitarimo priedą pagal profesinio išsilavinimo pažymėjimą. Keliama sąlyga, kad darbuotojas dirba klasifikuotoju. Jeigu darbuotojas neatitinka klasifikuotojui keliamų reikalavimų, priedas nemokamas. Klasifikuotojams, kuriems jau mokama kompensacija arba jie turi profesinio išsilavinimo pažymėjimą, priedas nemokamas.

- c) Odos ir odelių rūšiuotojams ir gyvulių pervežėjams mokamas 3,00 NOK kompensacinis priedas už val. Priedas mokamas už laiką, kurio metu darbuotojas atliko šias užduotis.

- d) Kai darbuotojas paskiriamas dirbti su šalčiu susijusius darbus, jam mokamas 2,00 NOK priedas už val. tol, kol dirbama. Su šalčiu susijusiu darbu laikomi visi darbai, kurių metu darbuotojas privalo būti šaldymo patalpose.
- e) Vairuotojams su C-CE kategorijos vairuotojo pažymėjimais mokamas 40,00 NOK priedas per savaitę.
- f) Darbo stažo priedas
- | | |
|------------------------|------------------|
| Po 3 metų šioje šakoje | 4,00 NOK už val. |
| Po 6 metų ir daugiau | 4,00 NOK už val. |
| Po 9 metų ir daugiau | 4,00 NOK už val. |

Bendras darbo stažo priedas šioje šakoje išdirbus 9 metus yra 12,00 NOK už val. Mokiniui darbo stažas užskaitomas nuo mokinio sutarties sudarymo.

Pradinė tarnyba ginkluotose pajėgose užskaitoma kaip darbo stažas įsidarbinant pirmose pareigose pabaigus tarnybą.

Kiti priedai išmokami papildomai prie darbuotojo darbo užmokesčio, įskaitant užmokesčių už vienetinius darbus, premijas, fiksuotą darbo užmokesčių, asmeninius priedus.

Darbo užmokesčio stažas nėštumo, gimdymo ir įsivaikinimo metu
Nėštumo, gimdymo ir įsivaikinimo metu darbo užmokesčio stažas skaičiuojamas iki 1 metų, jeigu darbuotojas bendrovėje išdirbo mažiausiai 6 mėnesius iki tokių atostogų.

Darbo stažo priedas taip pat kaupiamas ir esant mokymosi atostogoms.

Vietinės derybos dėl darbo užmokesčio

Pagal šį susitarimą vietinės derybos dėl darbo užmokesčio turi vykti kiekvienas sutarties metais kai galioja tarifai.

DARBAS ĮPRASTU DARBO LAIKU

Už darbą nuo 18.00 val. ir iki 21.00 val. mokamas 14.00 NOK už val. priedas. Už darbą nuo 21.00 val. ir iki 24.00 val. mokamas 30 % priedas nuo faktinio darbo užmokesčio.

VIRŠVALANDŽIAI

Viršvalandžiai, kurie turi būti sumažinti iki minimumo ir negali tęstis už Darbo aplinkos įstatymu nustatytų rėmų, apmokami pagal šiuos priedų procentus:

- 1) Už viršvalandžius pasibaigus įprastam darbo laikui per pirmąsias penkias savaitės darbo dienas iki 21.00 val. mokamas 50 % priedas.

- 2) Dėl daugiau nei 2 valandų trukmės viršvalandžių skaičiuokite Darbo aplinkos įstatymo 10-9 straipsnio 2 punktą.
 - 3) Už viršvalandžius po 21.00 val. iki 06.00 val. mokamas 100 % priedas.
 - 4) Už darbą šeštadieniais ir dienomis prieš šventes pasibaigus įprastam darbo laikui ir darbą sekmadieniais bei švenčių dienomis iki paskutinės šventinės dienos 22.00 val. mokamas 100 % priedas. Darbuotojams, jau išėjusiems iš bendrovės ir (ar) kuriems nurodyta dirbti viršvalandžius tą pačią dieną vėliau, turi būti sumokėta už mažiausiai 2 viršvalandžius. Jeigu viršvalandžiai užsitęsė iki 10 min. ar pusvalandžio, sumokama už pusę valandos.
- Paaugliams iki 18 metų negali būti skirti dirbti viršvalandžius.
- 5) Darbuotojams, išdirbusiems įprastą darbo laiką ir kuriems nurodyta dirbti viršvalandžius dėl pasibaigusio darbo laiko ir dirbama mažiausiai 2 val., mokami 82,50 NOK maistpinigiai, jeigu maistu nepasirūpina darbdavys. Jeigu darbas trunka ilgiau nei 5 valandas, keliamo sąlyga, kad bendrovė pasirūpintų maitinimu arba sutarta suma, skirta padengti maitinimosi išlaidoms.
 - 6) Viršvalandžių pagrindas turi sudaryti faktinis valandinis uždarbis (100 %) be priedų už viršvalandžius ir pamaininį darbą konkrečioje bendrovėje.
 - 7) Šalys ragina, kad būtų peržiūrėtos atskirų bendrovių personalo situaciją, viršvalandžius, taip pat darbo laiko tvarką, siekiant surinkti optimaliausią personalą. Reiktų apsvarstyti viršvalandžių priežastis, taip pat įvertinti galimas priemones joms suminti. Šiuo klausimu nurodoma, kad susitarime yra nuostatos, kad viršvalandžiai būtų apriboti iki minimumo.
 - 8) Šios nuostatos netrukdo bendrovės šalims susitarti dėl kitokio mokėjimo būdo ar laikotarpio, pvz., apskaičiavimai atliekami grupėms arba atskiram darbuotojui.

PAMAININIS DARBAS

- 1) Dirbant 2-oje pamainoje mokamas 30 % priedas prie faktinio valandinio darbo užmokesčio už 2-ąją pamainą.
- 2) Jeigu pamaininis darbas trunka trumpiau nei 1 savaitę, valandos po įprasto bendrovės darbo laiko apmokamos kaip nustatyti viršvalandžiai.
- 3) Kai taikomas darbas pamainomis, paprastai susiję darbuotojai turi būti įspėti 1 savaitę prieš ir iki pamaininio darbo pradžios bei pabaigos. Kai reikia, galima taikyti trumpesnę įspėjimo terminą, jeigu bendrovė ir darbuotojų atstovai dėl to susitaria.

- 4) Jeigu dėl apmokymų nereikalaujama kitaip, mokinys, kuris privalo dirbti pamaininį darbą, turėtų nuolatinei dirbti pirmojoje pamainoje, jeigu tai įmanoma. Tačiau mokinys, lankantis profesinę mokyklą, turėtų dirbti taip, kad galėtų lankyti mokomuosius dalykus mokykloje.

DARBO DRABUŽIAI

Bendrovė turi pasirūpinti darbuotojų darbo drabužiais ir jų skalbimu.

KELIONĖS APMOKĖJIMAS

Kai darbuotojams įsakoma dirbti už bendrovės ribų ir dėl tos priežasties jam reikia nakvoti ne namuose, bendrovė apmoka kelionės ir maitinimo išlaidas. Išmokos suma nustatoma pagal susitarimą tarp bendrovės ir susijusio darbuotojo, tačiau su sąlyga, kad būtinosios išlaidos bus apmokėtos.

DARBO JĖGOS NUOMA

Pagrindinė taisyklė Norvegijoje yra nuolatinis įdarbinimas. Laikinas įdarbinimas leidžiamas tik dėl sezoniškumo ar nedarbo dėl ligos.

Personalo agentūros gali būti naudojamos pagal Norvegijos įstatymus ir sutartis, jeigu kyla sunkumų dėl darbo jėgos.

Laikino įdarbinimo agentūrų darbuotojai

Susitarimas gali būti taikomas kaip kolektyvinė sutartis personalo nuomos įmonėse ar laikino įdarbinimo agentūrose, kurios turi išnuomojamus darbuotojus. Darbuotojas turi turėti darbo sutartį raštu.

Personalo nuomos įmonės ar laikino įdarbinimo agentūros darbuotojai darbo santykių metu turi turėti tokias pačias darbo užmokesčio ir darbo sąlygas, kurios galioja išsinuomojusioje bendrovėje. Ši nuostata reiškia, kad pensijos neapima vienodo požiūrio principas.

Jeigu darbuotojui pasiūloma įsidarbinti pramonės įmonėje, jis (ji) gali išeiti iš darbo po to, kai pasibaigia įspėjimo terminas išnuomojančioje bendrovėje.

Išnuomojant bendrovei, nesusaisytai šiuo susitarimu galioja tokios darbo užmokesčio ir darbo sąlygos, kokios sutartos išnuomojančioje bendrovėje tok, kol jos neprieštarauja vienodo požiūrio principui pagal Darbo aplinkos įstatymą.

Su darbuotojų atstovais turi būti deramasi prieš pasitelkiant nuomotą darbo jėgą, o nuomojami darbuotojai turi būti pristatyti darbuotojų atstovams iš karto, kai tik pradeda dirbti.

APMOKĖJIMAS UŽ DARBĄ ŠVENČIŲ DIENOMIS, GEGUŽĖS 1-ĄJĄ IR 17-ĄJĄ

Priedas mokamas už darbą Naujųjų metų, Didžiojo ketvirtadienio, Didžiojo penktadienio, 2-osios Velykų dienos, Šeštinių, 2-osios Sekminių dienomis, taip pat už 1-ąją ir 2-ąją Velykų dienas, kai jos yra savaitės dienomis, kurios bendrovėje nustatytos kaip darbo dienos arba kitu atveju būtų buvę įprastos darbo dienos.

TRUMPOS SOCIALINIO GERBŪVIO ATOSTOGOS

Suteikiamos iki 1-os dienos apmokamos atostogos šiais atvejais:

- artimo šeimos nario mirtis ir laidotuvės;
- gydytojo ir odontologo patikrinimas / gydymas;
- persikėlimas;
- ūmus susirgimas namuose.

ATOSTOGOS

5 savaitių kasmetinės atostogos.

6 savaitių atostogos tiems, kam virš 60 metų.

Narystės forma

Užpildytą formą perduokite savo profsajungų atstovui jūsų darbovietėje.

Vardas:	
Pavardė:	
Adresas:	
Pašto kodas / miestas:	
Asmens kodas:	
Darbovietė / įmonė:	
Adresas:	
Pašto kodas / miestas:	
Įdarbinusi pavaduojančių darbuotojų agentūra:	
Adresas:	
Pašto kodas / miestas:	
Darbovietės telefonas:	Mobilusis /asmeninis telefonas:
El. paštas:	
Data:	Parašas:
Įdarbinančio asmens vardas/pavardė:	Narystės Nr.:
Įdarbinimo premija (aplankykite www.nnn.no):	

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
Adresas: p. d. 8719, Youngstorget, 0028 Oslo, Norvegija. Tel: (+47) 23 10 29 60
Faksas: (+47) 23 10 29 61. El. paštas: firmapost@nnn.no - www.nnn.no



Выдержка из коллективного договора NNN для тарифозависимых предприятий мясной промышленности

Норвежский профсоюз работников пищевой промышленности (NNN) занимается организацией работников пищевой и питьевой промышленности в профсоюзы. Основная задача профсоюза – соблюдение интересов членов профсоюза в максимальном количестве сфер, особенно касательно условий работы и зарплаты.

Условия зарплаты и труда регулируются посредством коллективных тарифных договоров. По этой причине NNN инициировал перевод важнейших положений данного договора в сфере мясной промышленности на литовский, польский, русский и английский языки. Здесь вы найдёте положения, регулирующие:

- Какие категории работников включены в договор;
- Время работы;
- Заработная плата
 - Ставки на труд молодёжи и подростков;
 - Временные работники в летнее время года;
 - Различные надбавки;
 - Переговоры по условиям заработной платы на местах;
 - Гарантии;
- Работа по окончании обычного времени работы;
- Сверхурочная работа;
- Посменная работа;
- Рабочая одежда;
- Компенсация дорожных расходов;
- Найм рабочей силы;
- Оплата за работу в праздничные дни;
- Краткосрочные отпуска по личным обстоятельствам;
- Отпуск.

ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Стороны согласны по поводу области действия положения Договора для работников мясоперерабатывающей промышленности:

Транспортировка животных – забой, включая и подчиняющиеся подразделения - разделка – изготовление колбасно-сосисочной продукции – розничные мясники - упаковка, распределение мясной продукции, сектор обслуживания – склад/ хранение - дистрибуция, транспортировка товаров – технический отдел/материально-техническое обеспечение - уборка/стирка - столовая.

Данный договор также распространяется на работников терминала, начальников участков, базы и наладчиков, а также и на персонал охранной службы предприятия.

Сектор обслуживания:

Сектор обслуживания клиентов напрямую или по телефону, выдача продукции согласно спискам заказа, обслуживание терминалов и контроль отпущенных продуктов.

ВРЕМЯ РАБОТЫ

- 1) Обычное время работы не должно превышать 37,5 часов в неделю, включая один час отдыха в день, в соответствии с соглашением, действующим на конкретном предприятии. Время работы организуется по времени между 07:00 и 18:00 первых пяти дней недели.
- 2) Допускается применение других рамок для планирования работы, отличающихся от 07:00-18:00, если предприятие и доверенные трудового коллектива пришли к согласию по этому вопросу.
- 3) По субботам рабочий день завершается в 13:00. В канун Рождества и Нового Года работа завершается в 12:00.
- 4) Для водителей и их помощников время работы планируется между 07:00 и 18:00 в первые пять дней недели, а по субботам в промежутке между 07:00 и 14:00.
- 5) Время работы кочегаров планируется в промежутке времени между 06:00 и 16:00. Время работы в ночную смену не должно превышать 10 часов в сутки. Также каждую неделю предоставляется 1 ночь, свободная от работы. Каждую вторую неделю свободная ночь должна выпадать на воскресенье.
- 6) Посменная работа по 2-х сменному графику организуется в промежутке времени между 06:00 и 24:00.
- 7) Розничные мясники, имеющие свидетельство о квалификации, и подмастерья в этом ремесле также включены в данный договор. Время работы для розничных мясников и подмастерьев должно планироваться в промежутке времени между 07:00 и вплоть до ½ часа после времени закрытия конкретного предприятия. Данные положения не препятствуют магазинам практиковать те часы работы, время которых закреплено и регулируется внутренним постановлением.

8) Стороны подчёркивают важность сотрудничества на отдельно взятом предприятии в вопросах согласования определения тех рамок планирования рабочего времени, которые позволяют осуществлять сегодняшние стандарты производства и сервисного обслуживания так, чтобы имела возможность эффективного использования производственного оборудования и комфортной организации рабочего дня.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Работники предприятий, присоединившихся к данному коллективному договору, не должны получать зарплату меньше, чем минимальные ставки по зарплате, которые установлены данным коллективным договором.

1) Минимальная ставка заработной платы на 01.05.2016 составляет 173,10 крон в час.

Минимальная ставка зарплаты регулируется ежегодно в соотношении к 85 % от зарплаты за один час работы в колонке 6 за предшествующий год, в соответствии с показателями TVU (Норвежский технический комитет по подсчёту итогов тарифного соглашения о ставках заработной платы) по увеличению зарплаты в пищевой и пищевой промышленности.

Обновление осуществляется ежегодно в связи с центральным тарифным договором.

2) **Ставки на труд молодёжи и подростков (минимальные ставки заработной платы)**

Молодёжь младше 17 лет: 65 % от минимальной ставки заработной платы.
Молодёжь в возрасте 17-18 лет: 70 % от минимальной ставки заработной платы.

Работники, зарплаты которых начисляются по ставкам на труд молодёжи и подростков, и имеющие больше 1 года практики, получают надбавку к ставкам в размере 15,00 крон.

Работающие по молодёжным ставкам могут выполнять только простую и лёгкую работу в виде помощи.

3) **Временные работники в летнее время года**

Временные работники на лето (школьники и студенты), у которых наступили летние каникулы в рамках стандартного образовательного учреждения, получают 80 % от минимальной ставки зарплаты, оговариваемой в данном коллективном договоре. Время работы по данному условию оплаты ограничивается 9 неделями с даты принятия на работу. Данное ограничение касается приёмов на работу в период с 1-го июня по 31-е августа. Остальные временные работники/ работники на замене в указанный период времени получают зарплату по стандартным ставкам в соответствии с внутренними договорами о заработной плате.

4) Различные надбавки**a) Надбавка за свидетельство о наличии квалификации**

Работники, имеющие свидетельство о квалификации по профилю данного коллективного договора, получают надбавку в размере 11,00 крон в час, с ограничением до одного свидетельства о квалификации.
Повар, имеющий сертификат о профессиональной подготовке, выданный торговым флотом, приравнивается к поварам, имеющим свидетельство о квалификации.

b) Сортировщики мяса и шерсти

Для этой группы работников начисляется надбавка, соответствующая по параметрам данного коллективного договора надбавке за наличие свидетельства о квалификации. Предпосылкой тому является выполнение работником труда сортировщика. Если работник не соответствует требованиям по сертификату сортировщика, то такая надбавка не начисляется. Если сортировщику уже начислили компенсацию, или если у него есть свидетельство о квалификации, то надбавка не начисляется.

c) Сортировщики шкур и кожи и работники по перевозке животных получают надбавку за квалификацию в размере 3,00 крон в час. Надбавка начисляется за тот объем времени, который потребовался на выполнения работником этого вида работы.**d) Если работника ставят на работы, выполняемые при низких температурах, то начисляется надбавка в размере 2,00 кроны в час из расчета всего объема времени, затраченного на выполнение такого рода работы. Работа, выполняемая при низких температурах – это вся та работа, в ходе которой у работника есть необходимость иногда находиться в морозильном помещении.****e) Водители с водительскими правами категории C-CE получают надбавку 40, крон в неделю.****f) Надбавка за трудовой стаж:**

По прошествии 3 лет работы в отрасли: 4,00 кроны в час
По прошествии 6 лет работы в отрасли: 4,00 кроны в час дополнительно
По прошествии 9 лет работы в отрасли: 4,00 кроны в час дополнительно

Итоговая надбавка за трудовой стаж 9 лет в отрасли составляет 12,00 крон в час. Трудовой стаж подмастерья нарабатывается с момента вступления в силу ученического контракта.

Служба в Вооруженных Силах засчитывается как трудовой стаж при приеме на первую после окончания службы должность.

Различные надбавки начисляются в дополнение к зарплате работника, включая сдельную оплату, премиальные, постоянную зарплату, личные надбавки.

Трудовой стаж в случае беременности, рождения ребёнка и усыновления/удочерения

Начисляется трудовой стаж вплоть до одного года в связи с отпуском по беременности/ рождением ребёнка или усыновлением/ удочерением, если работник находился в штате сотрудников предприятия как минимум 6 месяцев до наступления такого отпуска.

Трудовой стаж также нарабатывается и в случае с отпуском в связи с учёбой.

Переговоры по условиям заработной платы на местах

В соответствии с данным коллективным договором, переговоры по поводу зарплаты должны проводиться на рабочем месте ежегодно в период действия договора по тарифному соглашению.

РАБОТА ПО ОКОНЧАНИИ ОБЫЧНОГО ВРЕМЕНИ РАБОТЫ

За выполнение работы между 18:00 и 21:00 начисляется надбавка в размере 14,00 крон в час. За выполнение работы между 21:00 и 24:00 начисляется надбавка в размере 30% от фактической зарплаты.

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Надбавка за сверхурочную работу, объёмы которой должны быть максимально ограничены и не превышать пределов, допускаемых по Закону об условиях труда (Норвегии), начисляется в следующем процентном соотношении:

1) Надбавка за сверхурочную работу, выполняемую по окончании обычного рабочего времени в первые пять дней недели, составляет 50 % за работу, осуществляемую вплоть до 21:00.

2) Смотреть § 10-9, пункт 2, Закона об условиях труда, в том случае, если объём сверхурочного времени превышает 2 часа.

3) Надбавка за сверхурочную работу, выполняемую после 21:00 и вплоть до 06:00, составляет 100 %.

4) Работа после окончания обычного рабочего времени по субботам и в дни пред праздниками, и работа по воскресеньям, праздничным дням и вплоть до 22:00 последнего праздничного дня, предусматривает надбавку 100 %. Работники, которые уже покинули предприятие, но будут выполнять сверхурочную работу позднее в тот же день, получают оплату за 2 часа сверхурочных как минимум. Если сверхурочная работа, в исключительных случаях, превышает получасовой период на 10 или более минут, то начисляется оплата за полчаса.

Молодёжь младше 18 лет не может привлекаться к выполнению сверхурочной работы.

5) Работник, завершивший свою урочную работу, но приступающий к сверхурочной работе по завершении своей основной работы, получает 82,50

крон в качестве суточных, если предприятие не обеспечило питанием, и если время сверхурочной работы продлилось не менее 2 часов. Если сверхурочная работа длится дольше 5 часов, то предусматривается, что предприятие заботится о создании дальнейших условий, возможно, обговаривается сумма, покрывающая расходы на питание.

6) Основанием для расчета сверхурочных будет фактическое время работы конкретного работника (100 %), не включая сюда надбавку за сверхурочную и посменную работу на конкретном предприятии.

7) Стороны рекомендуют конкретному предприятию проанализировать ситуацию с кадрами, применение сверхурочных, а также график рабочего времени, с целью определения наиболее приемлемого решения по вопросу кадров. В ходе анализа должна прозвучать причина возникновения необходимости в сверхурочном времени работы, также нужно посмотреть на возможные решения. В связи с этим указывается на положения данного коллективного договора, которые регламентируют минимальное применение сверхурочной работы.

8) Данные положения не препятствуют сторонам на предприятии в согласовании другого способа или периода оплаты, например, если расчёт производится для групп или отдельного работника.

РАБОТА ПО СМЕНАМ

1) В случае 2-х сменного графика работы надбавка к фактической почасовой оплате составляет 30 % за работу во 2-ю смену.

2) Если посменная работа длится меньше 1 недели, то часы работы на предприятии, отработанные вне урочного рабочего времени в дневную смену, оплачиваются в соответствии с положениями, регулирующими сверхурочную работу.

3) Если актуальна посменная работа, то работники, которых это обычно касается, должны получить 1-недельное предупреждение о начале и завершении посменной работы. В случае необходимости, срок предупредительного извещения может быть короче, если предприятие и доверенные трудового коллектива пришли к согласию по этому вопросу.

4) Если не предъявляется никаких требований с учётом осуществления обучения на предприятии, то подмастерья, которые должны будут принимать участие в посменной работе, по возможности должны работать постоянно в первую смену. В то же время, подмастерье, который учится в профшколе, должен получить то время работы, которое можно сочетать со временем обучения в школе.

РАБОЧАЯ ОДЕЖДА

Предприятие обеспечивает работников рабочей одеждой, а также берёт на себя её стирку.

КОМПЕНСАЦИЯ ДОРОЖНЫХ РАСХОДОВ

В том случае, если работник получает указание о выполнении работы за пределами предприятия и по этой причине он вынужден ночевать вне дома, то предприятие оплачивает командировочные. Оплата устанавливается по согласованию между предприятием и данным работником, предпосылкой будет покрытие только необходимых расходов.

НАЙМ ВРЕМЕННЫХ РАБОТНИКОВ

Основным правилом в Норвегии является приём на работу на постоянной основе. Наличие временных рабочих мест допускается только в сезонные перепады или в случае отсутствия работников по причине болезни.

В соответствии законом и договорными соглашениями в Норвегии, кадровым агентством можно воспользоваться, если сложно с наймом рабочей силы.

Работники из кадрового агентства

Данный договор может получить статус действующего, как и тарифный договор, в фирмах по подбору персонала/ кадровых агентствах, предоставляющих временный персонал. У работника должен иметься трудовой договор в письменном виде. Работники из фирмы по подбору персонала/ кадрового агентства должны иметь те же условия зарплаты и труда, которые действуют на нанявшем предприятии, в течение всего периода трудовых отношений. Данный договор не подразумевает применения принципа равноправия по вопросу пенсионного обеспечения. Если работнику впоследствии предлагается постоянная работа на предприятии отрасли, то он/ она вправе уволиться из кадрового агентства по истечении срока занятости в нём. В случае временного найма на предприятие, которое не несёт на себе обязательства выполнять данный договор, будут релевантны те условия зарплаты и труда, которые были обговорены в кадровом агентстве, но таковые не должны противоречить требованию соблюдения равноправия Закона об условиях труда.

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ПРАЗДНИКИ И 1-Е И 17-Е МАЯ

Выплата компенсации полагается за следующие праздничные дни (если они выпадают на будничный день недели, который или же был бы обычным рабочим днём по графику работы не предприятии): 1-й день Нового Года, Великий четверг, Страстная пятница, Светлый понедельник, Вознесение Господне, 2-й день Троицы, первый и второй день рождества.

КРАТКОСРОЧНЫЕ ОТПУСКА ПО ЛИЧНЫМ ОБСЯТЕЛЬСТВАМ

Предоставляется оплачиваемый отпуск вплоть до 1 дня в случае (кроме прочего):

- Смерти и похорон близкого члена семьи;
- Приёма у врача (контрольный приём);
- Переезда;
- Непредвиденного заболевания в семье.

ОТПУСК

Ежегодно 5 недель отпуска.

6 недель отпуска для сотрудников старше 60 лет.

Заявка на членство

Заявление на прием в члены профсоюза следует передать представителю профсоюза по месту вашей работы - если по месту работы профсоюз не представлен своим представителем, вышлите заявление в Профсоюз по нижеуказанному адресу

Имя:	
Фамилия:	
Адрес:	
Почтовый индекс/город:	
Дата рождения/персональный код:	
Место работы/предприятие:	
Адрес:	
Почтовый индекс/город:	
Агентство по трудоустройству:	
Адрес:	
Почтовый индекс/город:	
Рабочий тел:	Мобильный тел./домашний тел:
Э-почта:	
Дата:	Подпись:
Имя агента по трудоустройству:	Членский билет №:
Вознаграждение за трудоустройство (смотреть www.nnn.no):	

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
 Адрес: P.O.Box 8719, Youngstorget, 0028 Oslo, Norway. Тел: (+47) 23 10 29 60;
 Телефакс: (+47) 23 10 29 61; Адрес электронной почты: firmapost@nnn.no - www.nnn.no



Výňatok z kolektívnej zmluvy Nórskeho odborového zväzu zamestnancov v potravinárstve a pridružených obchodných odvetviach (NNN) pre členské organizácie pôsobiace v mäso priemysle

Nórsky odbor potravinárskeho priemyslu a stravovania (NNN) združuje zamestnancov v potravinárskom priemysle a v odvetví stravovania. Hlavnou úlohou odborov je ochrana záujmov svojich členov v mnohých oblastiach a najmä v oblasti mzdových a pracovných podmienok.

Mzdové a pracovné podmienky sú regulované samostatnými zmluvami. Odborová organizácia NNN preto preložila najdôležitejšie ustanovenia zmluvy pre mäsiarsky priemysel do litovčiny, poľštiny, ruštiny a angličtiny. Tu nájdete ustanovenia upravujúce

- profesijné skupiny, na ktoré sa vzťahuje táto zmluva
- pracovnú dobu
- mzdu
 - sadzby pre nepľnoletých zamestnancov
 - letné brigády
 - rôzne príplatky
 - miestne mzdové vyjednávania
 - záruky
- prácu po bežnej pracovnej dobe
- prácu nadčas
- prácu na zmeny
- pracovné odevy
- náhradu cestovných výdajov
- najímanie pracovných síl
- odmenu v dňoch štátnych sviatkov
- krátkodobé voľno
- dovolenku

Stanovenie rozsahov

Strany sa dohodli na nasledujúcom stanovení rozsahov platných pre zmluvu v mäsiarskom priemysle

Preprava zvierat – porážka a jednotlivé oddelenia - rozrábka - údenárstvo - predaj mäsových výrobkov - balenie, zušľachtenie mäsových výrobkov, expedícia - sklad - distribúcia, dodanie tovaru - technické oddelenie / údržba - čistenie - kantína.
Dohoda zahŕňa tiež: pracovníkov na termináli – vedúceho - pracovníkov na základni a v príprave, ako aj zamestnancov podniku.

Expedícia:

Expedícia k zákazníkom priamo alebo telefonicky, odber tovaru podľa objednávky, obsluha na termináloch a kontroly odoslaného tovaru.

PRACOVNÁ DOBA

1. Riadna pracovná doba nesmie presiahnuť 37,5 hodín za týždeň s max. jednou hodinou prestávky za deň podľa dohody platnej v príslušnom podniku. Pracovná doba je medzi 07:00 hod. a 18:00 hod. počas prvých piatich dňoch v týždni.
2. Pracovné doby iné ako v intervale od 07:00 hod. do 18:00 hod. sú prípustné, ak sa na nich dohodli podnik a dôvernici.
3. V sobotu končí pracovná doba o 13:00 hod. Na Štedrý večer a Silvester končí pracovná doba o 12:00 hod.
4. Pre vodičov a závozníkov platí pracovná doba od 07:00 hod. do 18:00 hod v prvých piatich pracovných dňoch, v sobotu od 07:00 hod. do 14:00 hod.
5. Pracovná doba kuričov je od 6:00 hod. do 16:00 hod. Pracovná doba nočného strážcu nesmie presiahnuť 10 hodín za deň. 1 noc za týždeň je voľná. Každý druhý týždeň musí byť voľná noc čerpaná v nedeľu.
6. Práca na dve zmeny musí byť v rozpätí medzi 6:00 hod. a 24:00 hod.
7. Predajca mäsových výrobkov s výučným listom a učni tohto oboru sú zahrnutí v tejto zmluve. Pracovná doba predajcu mäsových výrobkov a učňov je medzi 07:00 hod. a pol hodinou po bežnej zatváracej dobe predajne. Toto ustanovenie nebráni predajni v tom, aby sa riadila svojim vlastným platným rozhodnutím o zatváracej dobe.
8. Strany zdôrazňujú, že je dôležité, aby sa v spoločnosti spolupracovalo tak,
9. aby došlo k dohode ohľadne pracovných podmienok a organizácie dennej výroby vrátane expedície, a aby bolo zabezpečené efektívne využitie výrobných prístrojov a práce prebiehali hladko.

MZDA

Pracovníci spoločnosti, ktorých sa tato zmluva týka, musia dostávať prinajmenšom minimálnu sadzbu stanovenú v tejto zmluve.

- 1) Minimálna hodinová mzdová sadzba platná od 01. 05. 2016 činí 173,10 NOK.

Minimálna mzda sa upravuje každý rok na 85 % hodinového príjmu predchádzajúceho pol roka podľa hodnôt vypočítaných nórskou štátnou inštitúciou „Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene“ (TBU) pre nárast mzdy v potravinárskom priemysle.

Táto mzda sa každoročne upravuje v spolupráci s centrálnou kanceláriou pre tarifné vyrovnania.

- 2) **Mzdová sadzba platná pre nepľnoletých zamestnancov (minimálna mzda)**

Mládež mladšia ako 17 rokov:	65 % minimálnej mzdy
Mládež vo veku medzi 17 a 18 rokmi:	70 % minimálnej mzdy

Zamestnancom s pracovnými skúsenosťami dlhšími ako 1 rok, ktorí pracujú za hodinovú sadzbu pre mládež, sa k mzdovej sadzbe vypláca dodatočný príplatok vo výške 15,00 NOK.

Zamestnanci, ktorí sú platení podľa hodinových sadzieb pre nepľnoletých, môžu vykonávať iba jednouchú pomocnú prácu.

- 3) **Letné brigády**

Zamestnanci na letnej brigáde (žiaci a študenti), ktorí majú v letných mesiacoch prázdniny vo svojich vzdelávacích zariadeniach, dostávajú 80 % minimálnej mzdy dohodnutej v tejto zmluve. Zamestnanecký pomer s týmito mzdovými podmienkami je časovo obmedzený lehotou max. 7 týždňov odo dňa, kedy začal ich zamestnanecký pomer.

Toto obmedzenie platí aj pre zamestnanie v období od 1. júna do 31. augusta. Ostatní pracovníci / dočasní zamestnanci dostanú mzdu v súlade s bežnými sadzbami stanovenými v dohode o miestnych mzdách.

- 4) **Rôzne príplatky**

- a) Príplatok za výučný list

Zamestnanci s výučným listom v súlade s účinnosťou tejto dohody dostanú za každý výučný list príplatok vo výške 11,00 NOK na hodinu.

Vyškolený kuchár s certifikáciou z obchodného námorníctva je svojou kvalifikáciou považovaný za kuchára s výučným listom.

- b) Triedič mäsa a vlny

Zamestnanci s hore uvedenou kvalifikáciou dostávajú príplatok k mzde, ak získali výučný list v súlade s dohodou. Predpokladá sa, že zamestnanec vykonáva práce ako triedič. Pokiaľ zamestnanec nesplňuje podmienky pre dosiahnutie kvalifikácie ako triedič, príplatok nebude vyplácaný. Triedičom, ktorí už získali náhradu za svoju kvalifikáciu alebo výučný list, nebude vyplácaný príplatok.

- c) Triedič kože a kožušiny ako aj prepravca zvierat dostáva príplatok v hodnote 3, 00 NOK za hodinu. Príplatok sa poskytuje za dobu, po ktorú zamestnanec vykonáva túto prácu.
- d) Zamestnanci pracujúci v mraziarni majú nárok na príplatok vo výške 2,- NOK za hodinu po celú dobu vykonávania tejto práce.
Prácou v mraziarni sa rozumie všetka práca, pri ktorej je nutné, aby sa zamestnanec čiastočne zdržiaval v mraziarni.
- e) Vodičom s vodičským preukazom skupiny C-CE sa vypláca príplatok vo výške 40,- NOK za týždeň.
- f) Príplatky podľa počtu odpracovaných rokov
Po 3 rokoch v odbore 4,00 NOK za hodinu
Po 6 rokoch: ďalšie 4,00 NOK za hodinu
Po 9 rokoch: ďalšie 4,00 NOK za hodinu.

Súčet po 9 odpracovaných rokoch v odbore činí 12,00 NOK za hodinu. Praxe učňov sa počítajú od začiatku učebného pomeru.

Základná vojenská služba sa započítava do pracovnej praxe pri nástupe do prvého zamestnania po ukončení služby.

Jednotlivé príplatky sa vyplácajú ako príplatok k mzde zamestnanca vrátane platu za odvedenú prácu, bonusu, pevného platu a osobných príplatkov.

Platené uvoľnenie z práce pri tehotenstve, pôrode a adopcii.

Platené voľno sa započíta až do dĺžky jedného roku v súvislosti s tehotenstvom / pôrodom a adopciami, pokiaľ zamestnanec bol zamestnancom v spoločnosti najmenej 6 mesiacov pred začiatkom dovolenky.

Uvoľnenie z práce z dôvodu vzdelávania sa tiež započítava do služobných rokov.

Miestne mzdové vyjednávanie

V súlade s touto dohodou sa mzdové vyjednávanie konajú každý rok v priebehu tarifného obdobia.

PRÁCA PO BEŽNOM PRACOVNOM ČASE

Pre prácu medzi 18:00 hod. a 21:00 hod. sa platí prídavok vo výške NOK 14,00 za hodinu. Pre prácu medzi 21:00 hod. a 24:00 hod. sa platí prídavok vo výške 30% skutočnej mzdy.

PRÁCA NADČAS

Nadčasy sa majú obmedziť na minimum a nesmú presahovať rámec daný zákonníkom práce. Nadčasy sa platia s týmito dodatočnými percentami:

1. Práca nadčas po bežnej pracovnej dobe sa hradí v prvých piatich pracovných dňoch s príplatkom 50 % do 21:00 hod.

2. Za prácu nadčas dlhšiu ako dve hodiny trvania, pozri zákonník práce § 10-9, oddiel 2.
3. Za prácu nadčas po 21:00 hod. sa platí prídavok vo výške 100 % až do 6:00 hod.
4. Práca v sobotu a v dňoch pred sviatkami po bežnej pracovnej dobe a práca v nedeľu a počas sviatkov až do posledného sviatku do 22:00 hod. sa odmeňuje príplatkom vo výške 100 %. Zamestnanci, ktorí už opustili podnik alebo sa dozvedeli o práci nadčas neskôr v rovnaký deň, obdržia plat za minimálne 2 hodiny nadčasu. Pokiaľ sa nadčas pretiahne minimálne o 10 minút alebo viac v priebehu jednej začatej pol hodiny, hradí sa pol hodina.

Mladiství pracujúci mladší ako 18 rokov nesmú pracovať nadčas.

5. Pracovníci, ktorí pracovali bežnú pracovnú dobu a ktorým sa prideliла práca nadčas pri ukončení bežnej pracovnej doby, dostanú - pokiaľ podnik nezaistí stravu - zaplatenú čiastku NOK 82,50 jednorázovo, ak práca nadčas trvá najmenej 2 hodiny. Pri práci nadčas dlhšej ako 5 hodín sa predpokladá, že podnik zaistí stravovanie, prípadne sa dojedná čiastka za náhradu za výdaje za stravovanie.
6. Základ pre výpočet mzdy za nadčas tvorí skutočná hodinová sadzba (100%) bez príplatku za prácu nadčas alebo prácu na smeny, ktorú jednotlivý podnik platí.
7. Strany vyzývajú, aby každý podnik zistil, koľko má zamestnancov a koľko sa pracuje nadčas za účelom zistenia, koľko zamestnancov je potrebných v podniku. Pri diskusiách by sa mali zväziť dôvody pre prácu nadčas a vyvodíť opatrenia. V tejto súvislosti sa poukazuje na to, že dohoda má hovoriť o tom, že práca nadčas by sa mala obmedziť na absolútne minimum.
8. Tieto ustanovenia nebránia stranám v podniku v tom, aby sa dohodli na inom spôsobe platby alebo kalkulačného obdobia, napr. že sa kalkulácie budú prevádzať buď pre skupiny alebo jednotlivých pracovníkov.

PRÁCA NA SMENY

- 1) Pri práci na 2 smeny sa platí príplatok vo výške 30 % k skutočnej hodinovej sadzbe pre 2. smenu.
- 2) Pokiaľ práca na smeny trvá menej ako jeden týždeň, platia sa hodiny odpracované mimo bežnú dennú pracovnú dobu ako práca nadčas.
- 3) V prípade práce na smeny sa musí zamestnanec informovať minimálne 1 týždeň dopredu o tom, kedy smena začína a končí. V prípade potreby sa môže použiť i kratšia lehota, pokiaľ dôvernícky odborov s tým súhlasia.
- 4) Ak nie je v záujme vzdelávania požadované inak, mladí uční, ktorí sa musia podieľať na práci na smeny, pracovať na prvú smenu, pokiaľ to je možné. V

prípade, ak učeň navštevuje odborné učilište, dostane takú pracovnú dobu, aby mohol navštevovať školu a zúčastniť sa výučby.

PRACOVNÝ ODEV

Podnik poskytuje zamestnancom pracovný odev a zabezpečí pranie.

NÁHRADA CESTOVNÝCH VÝDAJOV

Pokiaľ zamestnanci pracujú mimo podniku a pokiaľ to je potrebné, aby zamestnanec zostal cez noc mimo domova, zaplatí podnik nocľah a stravovanie. Náhrada sa dojedná medzi podnikom a zamestnancom. To je predpoklad pre to, aby potrebné náklady boli pokryté podnikom.

NAJÍMANIE PRACOVNÝCH SÍL

Hlavným pravidlom v Nórsku je trvalý pracovný pomer. Pracovný pomer na dobu určitú je povolený iba v prípade sezónnych výkyvov a ochorení.

Agentúry pre najímanie pracovných síl môžu byť využité v súlade s nóorskymi zákonmi a dohodami, pokiaľ je nábor pracovných síl problematický.

Zamestnanci agentúr pre najímanie pracovných síl

Dohoda sa môže uplatniť ako tarifná dohoda v spoločnosti pre sprostredkovanie zamestnania/agentúra pre sprostredkovanie pracovných síl, ktorá disponuje sa zamestnanci, ktorí sa môžu najímať. Zamestnanec musí mať písomnú zmluvu. Zamestnanec v spoločnosti pre najímanie pracovných síl/agentúra pre najímanie pracovných síl, musí mať rovnaké mzdové a pracovné podmienky ako platia aj v podniku, kde sú prenajaté, po celú dobu, ktorou pracovný pomer platí. V súlade s ustanoveniami nie sú dôchodky zahrnuté do zásad rovnakého zaobchádzania. Pokiaľ zamestnancom bude ponúknuté zamestnanie v priemyselnom podniku, môže zamestnanec po výpovedi odstúpiť, kedy výpovedná lehota v sprostredkovateľskom podniku vyprší.

V prípade najímania pracovnej sily podnikom, ktorý nie je zaviazaný touto dohodou, platia mzdové- a pracovné podmienky, ktoré sú dohodnuté v podniku, ktorý najíma pracovnú silu, pokiaľ tieto nie sú v rozpore s požiadavkami o rovnakom zaobchádzaní.

Rokovania medzi odborními sa musia konať pred prenájmom a najaté pracovné sily sa musia predstaviť odborom, len čo začnú pracovať.

ODMENA V DŇOCH ŠTÁTNYCH SVIATKOV, 1. A 17. MÁJ

Odmena sa platí za deň Nového roka, Zelený štvrtok, Veľký piatok, 2. hod veľkonočný, Nanebovstúpenie Pána, Svätodušný pondelok 2. a 1. a 2. sviatok vianočný, pokiaľ tieto dni pripadajú na všedný deň, ktorý podľa riadneho pracovného systému v podniku by inak boli pracovné dni.

KRATKODOBÉ VOĽNO

Zamestnanec na nárok na krátkodobé voľno v dĺžke 1 dňa v takýchto prípadoch, napríklad:

- smrť a pohreb blízkeho rodinného príslušníka
- Návšteva lekára alebo zubného lekára, kontrola / ošetrovania.
- Sťahovanie
- akútne ochorenie v domácnosti

DOVOLENKA

Zamestnávateľ poskytuje 5 týždňov dovolenky ročne.

Zamestnávateľ poskytuje 6 týždňov dovolenky pre osoby staršie 60 rokov.

Členský formulár

Prihlášku odovzdajte zástupcovi odborov na Vašom pracovisku – pokiaľ Váš podnik nemá odborového dôverníka, pošlite prihlášku na adresu odborového zväzu.

Rodné meno :	
Priezvisko:	
Adresa:	
PSČ/miesto:	
Rodné číslo:	
Pracovisko / podnik:	
Adresa:	
PSČ/miesto:	
Sprostredkovateľská spoločnosť:	
Adresa:	
PSČ/miesto:	
Tlf. práca:	Mobil/privát:
E-mail:	
Dátum:	Podpis:
Meno toho, kto vykonal Váš nábor:	Členské číslo:
Náborová prémie (viď www.nnn.no):	

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund:
Adresa: Postboks 8719, Youngstorget, 0028 Oslo - Telefón: 23 10 29 60
Telefax: 23 10 29 61, E-mail: firmapost@nnn.no - www.nnn.no



For ytterligere informasjon eller for å melde deg inn,
ta kontakt med tillitsvalgte i bedriften eller med
forbundet sentralt.

NNN (Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund)

Telefon: 23 10 29 60

Telefaks: 23 10 29 61

E-mail: firmapost@nnn.no



nnn.no